

## Miles de docentes pueden quedar excluidos/as en los falsos procesos de estabilización

---

GORKA MARTÍN :: 10/03/2023

Mucho se está hablando de los procesos de estabilización de los interinos en las diferentes administraciones, pero poco se habla de las grave repercusiones que estos procesos de pseudoestabilización tienen

Mucho se está hablando de los procesos de estabilización de los interinos en las diferentes administraciones, pero poco se habla de las grave repercusiones que estos procesos de pseudoestabilización tienen y tendrán para muchos y muchas de los/las interinos/as, muy especialmente en el colectivo docente, uno de los más numerosos. En este colectivo se da la casuística de que está feminizado en alrededor de un 70%.

Vamos a situarnos cronológicamente:

El 28 de junio de 1999 la Unión Europea publica la Directiva 1999/70/CE relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que en su cláusula 5 titulada "Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva" trata de prevenir los abusos producidos por la utilización de forma sucesiva de contratos temporales o de duración determinada. El periodo de encadenamiento máximo de estos contratos temporales depende de cada estado. Aquí en España para la empresa privada se fijó en 3 años con lo que un/a trabajador/a que llevase más de ese periodo encadenando contratos temporales se le consideraba que estaba en fraude de ley por abuso de temporalidad. Paradójicamente para la empresa pública no había ninguna referencia hasta hace unos años.

No fué hasta el 2021 que, por presiones de la Unión Europea, el Gobierno español sacó una ley para regular el abuso de temporalidad que ejercían las empresas públicas y fué con la llamada "Icetazo": Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en la que se pretende reducir hasta por debajo de 8% la temporalidad en la administración pública (en Catalunya el porcentaje de interinidad en la educación pública supera el 40%). En esta ley se limita a 3 años seguidos en caso de vacante, y 4 en caso de sustituciones, el tiempo máximo para ocupar dicha plaza. Pero lo peor es la interpretación que se hace de la Directiva Europea, dado que esta Ley 20/2021 habla de estabilizar plazas en vez de a las personas y aquí empieza el principio de todos los males como veremos más adelante.

En lo que respecta a Educación la normativa que regula todos los procesos selectivos es el Real Decreto 270/2022, de 12 de abril, donde se estipulan las bases para articular los diferentes procesos SELECTIVOS de las diferentes administraciones. Estos procesos selectivos son abiertos, es decir, que se puede presentar cualquiera que cumpla los requisitos y el estar trabajando para esa administración concreta NO es uno de ellos, con lo que se pretende estabilizar són las plazas y no a las personas que las ocupan, que són las que están en fraude de ley. Cabe remarcar que la manera de estabilizar las plazas docentes

es mediante concurso (además de estar maltratados por las diferentes administraciones por abuso de temporalidad encima nos hacen competir entre nosotros), obteniendo, quien gane, una plaza de funcionario, si si de funcionario. Creando así un profundo malestar entre el colectivo de funcionarios que ha tenido que sudar la gota gorda para conseguir una plaza. Dicho esto se tiene que explicar que el gobierno se negó a crear la figura de fijo a extinguir (para que se entienda sería como un interino fijo indefinido) aun existiendo esa figura jurídica, alegando que crearía diferencias entre el colectivo. Pues mira tú por donde, que al quejarse el colectivo de funcionarios tuvieron que sacarse de la manga una subcategoría de funcionario para asignarla a las personas que superasen los procesos SELECTIVOS.

Llegados a este punto cada administración convoca sus respectivos procesos selectivos, aunque los mal llaman de estabilización pero, como hemos comentado antes, no lo son.

Catalunya fue una de las primeras comunidades autonómicas en convocar uno de estos procesos de pseudoestabilización para los empleados de la educación pública y sirve de conejillo de indias como precedente de los procesos que se darán con posterioridad. Vamos a analizarlos.

El primer proceso de pseudoestabilización fue el concurso de méritos (a partir de ahora CM). Para empezar no se tiene en cuenta el número de personas que están en fraude de ley y se sacan a concurso un número limitado de plazas, que son, obviamente, insuficientes en relación con el número de personas a estabilizar. Si miramos sus bases encontramos que, como ya hemos comentado, es un proceso abierto, y por lo tanto no pretende estabilizar al personal docente que ya está trabajando para la Generalitat, si no las plazas que están vacantes (recordamos que Catalunya tiene más de un 40% de interinaje en la educación pública). Pero además, al estabilizar las plazas y no a las personas, cada aspirante tiene que formalizar una solicitud por cada una de las especialidades que se quiere presentar, es decir, si un docente puede ejercer la docencia en 5 especialidades si quiere optar a una plaza en alguna de las 5 tiene que presentar (y pagar) por cada una de las especialidades.

El concurso se basa en un baremo de una serie de méritos y observando los diferentes apartados vemos que el tiempo de servicios prestados, tan solo computan 7 de los 15 puntos que se pueden obtener como máximo en toda la baremación del concurso. Es decir, que el motivo por el que se plantean estos procesos, qué es estabilizar a las persona que llevan años trabajando, no cuenta ni la mitad de la nota máxima del baremo! Para más INRI te limitan la experiencia máxima a meritar a 10 años! Quien tenga 15 o más en una especialidad no se tiene en cuenta lo que sobrepase de 10. Pero no acaba ahí el despropósito, al mirar como se bareman el tiempo trabajado, éste se fragmenta en las diferentes especialidades, obteniendo la ponderación máxima en el tiempo que ha trabajado en esa especialidad y la mitad o menos en las otras, diluyendo así el tiempo de servicios prestados. Por ejemplo, esto conlleva que un/a docente que lleve 20 años trabajando y haya impartido docencia en 5 especialidades no llegue a tener el máximo en servicios prestados, sin embargo, alguien que lleve la mitad de tiempo o menos pero que solo haya ejercido la docencia en una especialidad tiene mucha mejor puntuación, perverso, no?

Y os preguntareis ¿cómo se pueden conseguir los otros 8 puntos? Pues en méritos que nada tienen que ver con la estabilización como es la formación académica, el haber superado

concurso de oposiciones (aunque sea para otra administración). Sin embargo, la formación permanente que ha invertido la Generalitat para sus trabajadores solo puntúa 2 puntos. En cambio, títulos universitarios, masters... que solo se lo pueden permitir docentes que tengan tiempo y dinero puntúan igual.

Vamos a poner un ejemplo de un caso hipotético (pero que podía ser real):

Tiempo de servicios prestados: 11 años (3 en una especialidad, 4 en otra, 1 en otra y 2 en la última).

Nota de la carrera: inferior a 6.

Formación de doctorado, otras titulaciones, másteres: 0

Oposiciones aprobadas: 0

Puntos por formación: supongamos que es el máximo que son 2.

Este/a docente tendría dos puntos en formación en cada una de las especialidades que se presenta pero en la experiencia docente, y en la especialidad que más ha trabajado tendría como máximo 5 puntos. Así que en total sumarían un total de 7 puntos en la especialidad que más puntuación podría sacar.

Ahora imaginarnos que otro/a candidato/a que no haya trabajado nunca para esa administración pero que tenga un 8 en la carrera (1,5 puntos en la baremación), hayan cursado un master (1 punto) y que se haya presentado a dos oposiciones, las haya aprobado pero no haya obtenido plaza (5 puntos: 2,5 por oposición).

Este/a último/a candidato, sin haber trabajado tendría 7,5 puntos y por lo tanto le pasaría por delante al que lleva 11 años trabajando!

¿Se entiende la perversión de todo esto? ¿Dónde está la estabilización en este caso?

Una vez finalizado este proceso selectivo, los/as aspirantes que no lo superen están obligados a presentarse (y volver a pagar) a un concurso de oposiciones "light", es decir, otro proceso selectivo abierto, que no asegura la estabilidad de los/as trabajadores/as que están en fraude de ley y aún es más permeable para quien no ha trabajado nunca para esa administración.

Desde PinDo llevamos tiempo intentando visibilizar estas injustas consecuencias y denunciando que los que nos tenían que defender a los interinos apostando por unos procesos justos y que cumplan la directiva europea, están, en cambio, de acuerdo con la Ley 20/2021 (¡y los han pactado!). Así, nos encontramos que miles de docentes que llevan 5, 10, 15 e incluso más tiempo de servicios prestados pueden dejarlos en la calle.

**UNA INTERINA EN FRAUDE DE LEY = UNA PLAZA FIJA!**

**Por Gorka Martín\***

**\*Docente y miembro activo de la Plataforma d'Interines Docents de Catalunya (PinDo)**

---

*[https://www.lahaine.org/est\\_espanol.php/miles-de-docentes-pueden-quedar](https://www.lahaine.org/est_espanol.php/miles-de-docentes-pueden-quedar)*