

Volver ao punto de saída

O PROFESORADO INTERINO NA ENCRUCILLADA DA XUSTIZA E A POLÍTICA

De onde vimos

Desde setembro de 2016 ao momento actual o debate sobre o abuso da temporalidade do persoal interino en todos os ámbitos e sectores do sector público ten dado moitas voltas. As primeiras sentenzas do Tribunal de Xustiza da Unión Europea (TXUE) provocou numerosas e moi variadas respostas. Desde un primeiro momento produciuse unha confusión xeralizada, ás veces polos erróneos enfoques dos medios de comunicación, en ocasións por campañas de captación para conseguir clientes-afiliados, e tamén, porque non dicilo, pola propia conduta errática dos tribunais de xustiza, desde os galegos ao T. Supremo e ao propio TXUE.

Naquel primeiro momento, a CIG-Ensino, tras os oportunos informes xurídicos da Asesoría Xurídica do sindicato, actuou como vén sendo habitual na nosa organización sindical: con seriedade e rigor, fuxindo de campañas de captación e non poñendo en risco os dereitos do profesorado afectado.

Así, promovemos como “recursos-baliza” unha serie de reclamacións tras o cese de profesorado interino afiliado.



Non buscamos intencionadamente o barullo de centos de reclamacións, senón a prospección: levar uns poucos casos en diferentes ámbitos xurisdicionais do contencioso co obxectivo, se obtiñamos un resultado positivo, de estender despois esas sentenzas ao conxunto do profesorado interino. Este modo de actuación é o que vimos empregando, con rigor, desde hai moitos anos; deu resultados para os primeiros reclamantes e posteriormente para todo o colectivo. Foi con este sistema como conseguimos que todo o profesorado

substituto cobrase as vacacións non gozadas (antes das sentenzas gañadas no ano 2000 pola CIG, o persoal substituto non cobraba no ano 2000 pola CIG, o persoal substituto non cobraba NADA de vacacións), cos trienios do persoal interino (a sentenza do TXUE que deu lugar ao cobro dos trienios anteriores ao 2007 en todo o Estado naceu dunha demanda da CIG-Ensino) ou os sexenios. Este método ten, no caso de non gañarmos no xulgado, un beneficio nada desprezable: non implica gastos para unha chea de persoas ás que se lles di que corran en

masa aos tribunais de xustiza.

Con igual procedemento presentamos demandas no remate do curso 2016/17 após o cese de profesorado interino. As sentenzas, todas de xulgados ordinarios, foron desestimatorias, negando a posibilidade de indemnización por cese. A CIG-Ensino, seguindo os informes da nosa Asesoría, non recorreu solicitando a indefinición ou a fixeza, ao entendermos desde o primeiro momento que a segunda non era factíbel e a primeira non supoñía ningún paso adiante ao respecto da situación de docente interino tal e como se fan os nomeamentos anuais en Galiza.

En paralelo outra demanda chegou ao TSXG. O alto tribunal galego ditou unha sentenza moi clara e coincidente no tempo cun dos cambios de criterio do TXUE: a persoa demandante, unha docente interina de longa duración na interinidade no mesmo centro e praza vacante, nin tiña dereito a ser readmitida na praza nin a cobrar unha indemnización.

As sentenzas que se coñeceron durante o 2018, tanto do TXUE como do T. Supremo, foron na liña de estipular que a fraude na contratación debe demostrala cada reclamante e non se pode concluír de xeito xeral. O Supremo fixou que no caso de que unha sentenza recoñecese que existe fraude na contratación do funcionariado interino, as consecuencias serían que como sanción, se garantiría a continuación do contrato até que o posto se cubra polo proceso regulamentar ou se amortice. Polo tanto, os efectos dunha oposición, dun concurso de traslados ou da amortización de prazas por peches de aulas ou



redución da oferta educativa, coa conseguinte redución de postos temporais, implicaría a

perda do posto de traballo para esa persoa.

Onde estamos

Nos dous últimos anos diferentes despachos de avogados, así como novas asociacións e mesmo sindicatos, difundiron por todos os medios posíbeis que ían conseguir a fixeza para todo o persoal interino que tivese máis de tres anos de antigüidade na administración pública. Sen diferenciar laborais ou funcionariado, sanidade ou educación, prazas vacantes ou de substitución. Todo era igual. Para os despachos voitre o obxectivo era conseguir clientes; para asociacións e novos sindicatos, socios ou afiliación. Por iso insistían en que debía recorrer o máximo número de demandantes, como se a xustiza se administrase ao peso. E había que facelo axiña; non se podía agardar un minuto. Aínda están para ser revisadas as webs e as redes sociais con chamadas a presentar demandas antes de que o TXUE ditase sentenza (naquela altura pensábase que ía ser en setembro do 2019), xa que despois podería ser tarde.

Toda unha campaña de proselitismo que vai da venda de futuríbeis a proclamas que ían cambiando cada pouco tempo. Hai quen fiaron todo á Xustiza até que chegou o informe da Avogacía Xeral da TXUE (novembro de 2019) e entón modularon o relato, falando xa de que a vía xudicial non ía ser suficiente.

Agora temos a sentenza de 19 de marzo de 2020 e, coma sempre que hai intereses creados, especialmente se son con “novos clientes” a quen se levou a demandas colectivas, ou simplemente lecturas interesadas para manter un determinado relato, veremos diferentes interpretacións da sentenza.

Reparemos, por tanto, no que di a sentenza antes de analizar o que poida vir no futuro.

QUE DI A SENTENZA DO 19 DE MARZO DO TXUE SOBRE O ABUSO DE CONTRATACIÓN DO PERSOAL INTERINO?

O primeiro que hai que ter en conta da sentenza é que se trata de casos concretos (persoal estatutario do Servizo Madrileño de Saúde) con casuísticas diferentes: contratos de interinidade de longa duración ou encadeamento de numerosos contratos. En todos os casos falamos de persoal que ocupa prazas estruturais e vacantes, necesarias para o funcionamento do servizo.

O segundo que hai que ter en conta é que a sentenza que finalmente se lle vai aplicar ás persoas reclamantes non é esta do TXUE, senón a dun tribunal do estado español. O que fai o TXUE é contestar a unha serie de preguntas que o tribunal madrileño lle traslada ao TXUE ao respecto da lexislación aplicábel no Estado e o cumprimento da Directiva 1999/70 de Acordo Marco sobre Traxallo de Duración Determinada.

Neste sentido, o cometido do TXUE non é establecer sancións senón indicar recomendacións para previr contra o abuso ou sancionalo.

Na sentenza o TXUE fai unha serie de afirmacións que convén destacar:

- Un dos obxectivos do Acordo Marco é impoñer límites no uso sucesivo de contratos temporais, por ser estes unha fonte potencial de abusos coas persoas traballadoras.
- Poden existir razóns obxectivas para xustificar a utilización sucesiva de contratos temporais mais non chega cunha disposición legal xeral e abstracta, meramente formal para alegar esas razóns obxectivas.
- A substitución temporal do persoal fixo pode constituír unha razón obxectiva e, dun xeito especial, na organización de servizos de saúde nos que se pode dar un gran número de factores que poden reflectir unha necesidade particular de flexibilidade no recurso a sucesivos nomeamentos de duración determinada.
- Non se pode admitir que nomeamentos de duración determinada se poidan renovar

para desempeñar de modo permanente funcións incluídas na actividade normal do persoal.

- É preciso comprobar se a renovación sucesiva de contratos trata de atender necesidades provisionais ou se se usa para cubrir necesidades permanentes da administración.
- O Acordo Marco non fixa sancións contra o abuso da contratación temporal e deben ser as autoridades estatais as que as establezan e que sexan efectivas e disuasorias.
- O Acordo Marco non impón aos Estados membros unha obriga xeral de transformar contratos temporais en contratos indefinidos.
- O feito de que unha persoa interina consentira ter sucesivos contratos temporais sen recorrelos non implica que quede privada da protección legal nin do carácter abusivo da contratación temporal pola administración.



CONCLUSIÓNS MÁIS IMPORTANTES DA SENTENZA DO TXUE

- A renovación de contratos temporais nun mesmo posto até que a praza vacante se cubra definitivamente está incluída no concepto de “sucesivos contratos de duración determinada” se o mantemento nesa praza se debe ao incumprimento da administración de ofertar a praza nun proceso selectivo.
- Non se pode considerar xustificada por “razóns obxectivas” a renovación sucesiva de contratos se con estes se está a dar resposta a necesidades permanentes e estábeis de persoal.
- Sobre a convocatoria de procesos selectivos destinados a dotar como prazas definitivas as ocupadas de maneira provisional, o TXUE responde que esta vía só é adecuada para evitar que se perpetúe

a precariedade do emprego temporal se hai garantías de súa organización efectiva (é dicir, se se convocan cando corresponde, sen estender as contratacións temporais máis alá do que fixa a lei). En todo caso, os procesos selectivos non serven como sanción contra o abuso da temporalidade, xa que non ten efectos negativos para a administración e son de resultado incerto ao estaren abertos a aspirantes que non foron vítimas do abuso da temporalidade.

- Sobre a transformación en indefinido/a non fixo/a de quen fora nomeado/a de forma abusiva con contratos temporais, o TXUE afirma que este cambio se produce sen prexuízo de que a administración amortice a praza ou se cubra por

funcionariado de carreira, polo que tampouco é válida esta vía.

- Sobre a concesión dunha indemnización equivalente ao despido improcedente en caso de cese, o TXUE di que, no caso de que exista unha indemnización por cese, esta non só debe ser proporcionada senón tamén efectiva e disuasoria e que lle corresponde ao xulgado determinar se é adecuada para sancionar o abuso.
- Sobre se hai diferenza entre ter numerosos contratos temporais ou un único contrato temporal de longa duración, o TXUE indica que en ambos casos sería abuso se a administración incumpre a obriga legal de organizar procesos selectivos no prazo previsto.

En resumo, o TXUE conclúe que deben ser os xulgados do Estado membro os que deben apreciar nas súas sentenzas a adecuación de medidas como a convocatoria de procesos selectivos, a transformación en indefinido non fixo ou o pago dunha indemnización para previr ou sancionar o abuso na contratación temporal. Ao tempo, confirma o abuso da contratación temporal se é para cubrir necesidades permanentes, con independencia de que a persoa contratada leve moitos anos nun mesmo posto ou tivese moitos contratos en postos diferentes e de que tivese consentido ese abuso de temporalidade.



A partir de aquí chegan algunha certeza e varios interrogantes. En todo caso hai que pensar desde a perspectiva individual (xudicial) e a colectiva (política).

A sentenza da TXUE non supón ningunha garantía para o persoal interino. Desde logo, non na transformación en persoal fixo, mais tampouco en como tratarán os xulgados (tanto os galegos de primeira instancia, como o TSXG ou o Supremo) a sanción á administración no caso de que confirmen que nun caso concreto hai abuso de contratación temporal.

A casuística dos nomeamentos como persoal interino docente é moi particular. Nós non temos unha RPT (relación de postos de traballo) como a Administración Xeral, na que se pode ditaminar con claridade a natureza dunha praza. O profesorado interino pode estar un curso nunha praza vacante e necesaria, e que debería por tanto ser ofertada no ano seguinte nun proceso selectivo

e outros cursos estar en prazas ocupadas con funcionariado de carreira con reserva de praza. En caso de cese cada persoa deberá acreditar que foi vítima de abuso de temporalidade (así o fixa o T. Supremo). Un caso obvio sería o de docentes en especialidades nas que non hai funcionariado de carreira. Neste caso fallou en contra o TSXG no 2018 mais, á vista da nova sentenza do TXUE, cabe pensar que se podería producir un cambio na xurisprudencia galega e española.

É moi probábel que acabe chegando ao Tribunal Supremo algunha das sentenzas que poidan fallar Tribunais Superiores. Até ese momento moverémonos novamente nunha incerteza e, con seguridade, na confusión promovida por quen pretenda seguir enleando para proveito propio. Mestres tanto entendemos que se deben ter en conta os seguintes criterios por parte do persoal interino:

- Procurar coñecer a natureza de todos os postos de traballo que como persoal interino ocupamos, especialmente nestes últimos anos: se son vacantes ou pertencen a funcionariado de carreira con reserva de praza (liberacións sindicais, servizos especiais, persoal asesor, comisións de servizos, excedencia por coidado de familiares). Non podemos asegurar que isto, chegado o caso, vaia ser fundamental nun proceso xudicial mais entendemos que é mellor acreditar como foron os nosos nomeamentos.

- Se reunimos os requisitos que en principio poderían levarnos a demostrar o abuso na contratación (encadeamento de contratos polo tempo fixado nos prazos dos artigos 10.4 e 70.1 do EBEP como persoal interino - non substituíndo- e cese sen que se produza inmediatamente un novo contrato) deberemos consultar co sindicato polos pasos a seguir a nivel xudicial.

A SOLUCIÓN PASA POLA NEGOCIACIÓN

Na CIG-Ensino criticamos duramente a Consellaría por non convocar procedementos selectivos e ao Goberno español pola aplicación da taxa de reposición de forma inaudita no noso sector desde o ano 2010. A este respecto hai que ter en conta en que ámbito se xoga cada negociación ou vía de solución.

A nivel do Estado.

Unha vez que, como estaba previsto, se confirma pola xustiza europea que non se pode obter a fixeza na administración pública sen un procedemento selectivo, hai que deixar ben claro que o sistema de ingreso actual de concurso-oposición non supón, como vimos afirmando no sindicato e como di o propio TXUE, unha solución para sancionar o abuso na temporalidade nin para que esta teña efectos sobre o persoal

interino vítima da temporalidade abusiva. A alternativa pasaría por un sistema extraordinario que se puxese en marcha para buscar unha saída á situación actual. Iso só se pode facer cunha norma con rango de lei e a modificación da LOMLOE sería, desde a nosa perspectiva, o momento oportuno.

Unha proposta de dobre vía (dúas ofertas de oposicións simultáneas, unha orientada

a persoal interino -prazas estruturais vacantes- e outra para quen non ten méritos no ensino público -prazas da taxa de reposición: xubilacións e defuncións-) foi formulada pola CIG-Ensino en numerosas ocasións e mais recentemente nunha entrevista coa ministra de Educación, na Mesa Sectorial do Estado e seralle trasladada polo sindicato aos grupos parlamentares no Congreso. Hai tamén algunha organización que apela á vía do concurso (artigo 61.6 do EBEP) como alternativa. Hai que ter en conta que este artigo non é de aplicación directa ao ensino público, xa que o noso sistema de ingreso está regulado nunha Lei Orgánica (LOE) e no RD 276/2007 que o desenvolve.

A idea do Goberno español é introducir unha reforma do sistema de ingreso no prazo de un ano após a aprobación da LOMLOE. En todo caso, a resposta dos representantes do Goberno ás nosas demandas en datas recentes foi abertamente negativa a introducir reformas deste nivel e pouco cabe agardar desa futura negociación.

A nivel galego

Apelamos pois á administración galega a que, despois de usar descaradamente este profesorado durante os peores anos da crise, evite mediante un ACORDO DE ESTABILIDADE que se vaia ao paro tras as oposicións, nas que ademais non se garante a fase de concurso, como demostramos e denunciámos nestes últimos anos. A CIG-Ensino é partidaria de modificar o actual sistema de listas, respectando o sistema de entrada e a antigüidade nelas, mais incorporando unha cláusula que obrigue á administración a ter en conta a realidade do colectivo, partindo da antigüidade no traballo en precario ou da idade. O actual goberno do PP négase rotundamente e non temos tampouco no ámbito sindical apoios para afrontar esta proposta.

Aínda que o elemento fundamental na estabilidade pasa por unha reforma legal a nivel de Estado, sabemos que se a Xunta acepta sentarse a negociar unha solución que lle garanta estabilidade ao persoal interino, poderíamos evitar que moitas e moitos compañeiros con anos de experiencia como profesorado interino pasen a facer substitucións ou directamente ás listas de desemprego como única opción, nun momento no que só as xubilacións nalgunhas especialidades son as que permiten que non se produza un ERE masivo.



OS NOSOS LOCAIS

SANTIAGO (Local Nacional)
Rúa Miguel Ferro Caaveiro 10
15706 Santiago de Compostela
☎ 981 57 68 00 / Fax 981 575 839
santiago@cig-ensino.gal

A CORUÑA
Rúa Alfonso Molina s/n
15007 A Coruña
☎ 981 169 810 / Fax 981 291 735
acorunha@cig-ensino.gal

BAIXO MIÑO
Praza da Guía 3, Baixo
36780 A Guarda
☎ 986 610 465 / Fax 986 610 465
baixomiño@cig-ensino.gal

MORRAZO
Rúa Atranco 19a, Entrechán 1
36947 Cangas
☎ 986 302 987 / Fax 986 302 987
morrazo@cig-ensino.gal

FERROL
Rúa Eduardo Pondal 41-43
15403 Ferrol
☎ 981 358 750 / Fax 981 358 760
ferrol@cig-ensino.gal

LUGO
Ronda da Muralla 58, Baixo
27003 Lugo
☎ 982 245 023 / Fax 982 2453 891
lugo@cig-ensino.gal

OURENSE
Parque de San Lázaro 12, 4º
32003 Ourense
☎ 988 238 350 / Fax 988 222 855
ourense@cig-ensino.gal

PONTEVEDRA
Rúa Pasantería 1, 2º Esquerda
36002 Pontevedra
☎ 986 861 513 / Fax 986 855 050
pontevedra@cig-ensino.gal

A MARIÑA
Avenida de Galicia 20, 1º
27700 Ribadeo
☎ 982 129 593 / Fax 982 129 593
amarinha@cig-ensino.gal

VAL DE MONTERREI
Rúa Pedro González 5, 1º
32600 Verín
☎ 988 412 345 / Fax 986 411 013
verin@cig-ensino.gal

VIGO
Rúa Gregorio Espino 47, Baixo
36205 Vigo
☎ 986 827 935 / Fax 986 262 844
vigo@cig-ensino.gal

SALNÉS
Rúa Alexandre Bóveda 2, 2º
36600 Vilagarcía
☎ 986 505 323 / Fax 986 505 323
salnes@cig-ensino.gal