

*La Plataforma Estatal por la Consolidación del Empleo del Profesorado Interino (PECEPI), integrada por STEs-i, FEDI, CPI-PV y AFID, ha acordado la siguiente:*

## **PROPUESTA MARCO DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE NO UNIVERSITARIA Y PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO DEL PROFESORADO INTERINO.**

---

*Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera (art. 10 TREBEP).*

Dicha situación, tal y como ya ha advertido la justicia europea, se ha visto desvirtuada por el abuso en su contratación, por la cobertura de vacantes estructurales por profesorado interino y el correspondiente aumento de las tasas de interinidad en las distintas CC.AA. y por el límite impuesto por la denominada “tasa de reposición”.

Por otra parte, la precariedad del colectivo ha ido en aumento en los últimos años y ha sido evidente el desfase entre la formación recibida, las necesidades del sistema educativo y un sistema de acceso a la función pública docente claramente caduco, inadecuado, subjetivo y alejado de la práctica docente.

Por estos motivos, esbozados con carácter general, es necesario arbitrar medidas laboralmente justas y al tiempo eficaces, con el mayor consenso posible, para resolver los problemas de la temporalidad de y de precariedad del profesorado interino, así como los cambios en el sistema de acceso a la función pública docente que contribuyan a estos objetivos.

El presente documento, por tanto, pretende ser un marco de encuentro que comience a dibujar las vías de solución a los abusos de las Administraciones educativas en la contratación fraudulenta de profesorado interino, con la finalidad de consolidar su empleo como funcionariado de carrera.

Con esos objetivos, enunciamos los siguientes presupuestos básicos:

### **PRIMERO. Principios que deben regir el sistema de acceso.**

Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de *igualdad, mérito, capacidad, publicidad y objetividad*.

Deben evitarse las pruebas de carácter memorístico y subjetivo, que favorecen la arbitrariedad, y deben ser pruebas en la que se valore la capacidad docente.

### **SEGUNDO. Igualdad en las condiciones de trabajo de los docentes.**

El profesorado interino que preste servicios en centros educativos públicos deben disfrutar de las mismas condiciones laborales y salariales, sin que puedan existir diferencias de trato en función de su condición administrativa o de contratación.

La desigualdad de trato supone una discriminación absolutamente arbitraria que se ha utilizado como herramienta de ajuste presupuestario, lo que ha sido puesto en tela de juicio por la justicia en diversas instancias.

**TERCERO. Consolidación de empleo del colectivo docente interino.** La principal finalidad debe ser solucionar la situación de inestabilidad y precariedad laboral del colectivo interino.

Las Administraciones deberán realizar un esfuerzo en reducir las tasas de interinidad mediante la convocatoria adecuada de plazas que permita la consolidación de empleo del profesorado interino que ha prestado servicios para las Administraciones públicas educativas, incluyendo al profesorado que ha sido víctima de los recortes educativos y ha perdido su empleo.

Dicha consolidación estará basada, fundamentalmente, en la valoración de los méritos acumulados por las personas aspirantes en sus años de servicio como personal docente en el sistema público de enseñanza, pues ya han demostrado su idoneidad y capacidad para integrar el cuerpo de docentes.

#### **CUARTO. Acceso Diferenciado.**

Con objeto de alcanzar los objetivos expresados anteriormente y para respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad, se propone el establecimiento de un acceso diferenciado, pudiéndose reservar la cantidad de plazas necesarias para ello.

Una posibilidad a considerar como acceso diferenciado es la que ofrece el artículo 61 del TREBEP: *“Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos”*. Además, hay que tener en cuenta las posibilidades de consolidación de empleo temporal de la disposición Transitoria Cuarta de la misma norma.

#### **QUINTO. Convalidación de la fase de prácticas.**

Las y los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo y que cuenten con al menos un curso académico o un año de servicio o experiencia previa podrán tener convalidada la fase de prácticas para su nombramiento definitivo como funcionarios de carrera.

#### **SEXTO. Pacto de estabilidad en el empleo.**

Mientras se establece la normativa adecuada para la funcionarización plena del profesorado interino, se acordará un Pacto de Estabilidad en el Empleo para que nadie quede excluido durante el proceso de su puesto de trabajo.

#### **SÉPTIMO. Configuración de listas de interinos.**

Las bolsas de aspirantes a interinidad, que son reguladas por las CC.AA., deberán cumplir con el requisito de ofrecer estabilidad al colectivo docente interino, evitando la rotación en el empleo y la precariedad que ello conlleva, tal y como ocurre en algunas Administraciones educativas en las que se rebareman las listas tras cada proceso selectivo.

10 de noviembre de 2016

