

profesorado interino  
profesorado interino

**CCOO**  
**informa**

**EL QUE  
ESTÁ SE  
QUEDA  
¿ES  
POSIBLE?**

**Aclarando  
conceptos,  
mentiras y  
verdades  
sobre la  
estabilidad del  
profesorado  
interino**

**CCOO**   
**enseñanza**

## Índice

Antecedentes legales y jurídicos . . . . .	3
¿Qué normativa condiciona el acceso del profesorado para que sea fijo? . . . . .	4
¿Posibilita la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE que “el que está se queda”? . . . . .	4
¿Posibilita el acuerdo de estabilización del empleo público que “el que está se queda”? . . . . .	5
¿Han existido modelos de acceso para el profesorado que faciliten que “el que está se queda”? . . . . .	5
¿Puede tener el profesorado algún tipo de contratación que le permita ser fijo, es decir, que “el que está se queda”, sin realizar ningún concurso oposición? . . . . .	6
¿Puede haber oposiciones restringidas para el profesorado? . . . . .	6
¿Es posible un sistema de acceso para el profesorado mediante un concurso de méritos? . . . . .	6
¿Hasta cuanto se puede valorar la experiencia en un concurso oposición? . . . . .	7
¿Puede tener Andalucía su propia normativa para hacer fijo al profesorado interino? . . . . .	8
¿Qué solución busca CCOO para que “el que está se quede”? . . . . .	8
¿Qué defiende CCOO? . . . . .	8

**Es frecuente que cada cierto tiempo se recurra a la afirmación de “el que está se queda” como reivindicación para los empleados públicos interinos.**

**Actualmente esta demanda se retoma tras sentencias de la Unión Europea sobre el personal no fijo en las Administraciones Públicas y el acuerdo suscrito por el Ministerio de Función Pública y CCOO de estabilización del empleo.**

**Pero, ¿es posible lograr que el que esté se quede?**

**Cualquier procedimiento de acceso al empleo público es siempre recurrido por lo que se deben tener garantías jurídicas.**

---

### Antecedentes legales y jurídicos

La relación laboral entre el profesorado y la Administración es en España funcional. Contratos laborales y estatutarios no son posibles para el profesorado. Los actuales contratos laborales entre el personal docente son a extinguir y sólo son posibles en el caso de puestos de especialistas por duración determinada sin que este personal pueda desarrollar todas las tareas docentes (firmas de actas, pertenencia a claustro...) ni tener reconocimiento de su trabajo como docente (en bolsa o en oposiciones) por lo que no pueden ser puestos consolidados dentro del sistema educativo. Para acceder a la situación de personal funcionario se ha de superar un concurso-oposición siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad que determina nuestra constitución.

La situación jurídica del personal interino es temporal, es decir, mientras la plaza que se ocupa no sea cubierta por personal funcionario. Debido a la escolarización, los puestos temporales del profesorado lo son por un año escolar con nuevos nombramientos cada curso. Que haya profesorado interino con muchos años de servicio no lo es por nombramientos ininterrumpidos, sino por nombramientos anuales siguiendo criterios, en el caso de Andalucía, de tiempo de servicio gracias al acuerdo suscrito por CCOO en el año 93, y fruto de una mala práctica de la Administración que no convoca a concurso oposición las plazas reales que necesita el sistema educativo..

## ¿Qué normativa condiciona el acceso del profesorado para que sea fijo?

- Ley de Estatuto Básico del Empleado/a Público – EBEP – (artículos 55 a 62). El RD 5/2015 aprueba su texto refundido.
- Real Decreto 276/2003 de ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades (artículos 59 al 66). Prevé sistemas transitorios de acceso entre los artículos 18 a 28. Durante los años de implantación de la LOE se determinaron y se llevaron a cabo dos modelos de acceso transitorios.
- Inclusión en febrero de 2018 en el RD 276/2003 de modelo transitorio para la consolidación de empleo docente que se ha seguido hasta el pasado concurso oposición pero que, al no responder a los principios de acceso de modelos anteriores (pruebas no excluyentes, máximo de experiencia como mérito), no contó con el consenso sindical.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de UE de 1 de junio de 2021 que reconoce como indefinidos al personal de la administración pública cuando han transcurrido al menos 3 años sin ofertarse la plaza en proceso de selección y se viene ocupando ésta.
- Acuerdo de 5 de julio de 2021 sobre estabilización de los empleados públicos (Plan de choque) del Ministerio de Administraciones Públicas alcanzado por CCOO

## ¿Posibilita la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE que “el que está se queda”?

La sentencia de la UE determina que el personal con empleo público no fijo que posea un contrato encadenado al menos por 3 años, debe pasar a ser contratado indefinido. Además reconoce el derecho al despido con 20 días por año trabajado tras la finalización de su contrato.

El contrato indefinido implica la permanencia en el puesto que se ocupa en tanto no se adjudique a un propietario, que en el caso del profesorado interino lo es a un profesor/a funcionario/a, algo que sólo requiere que esa vacante se incluya en el concurso general de traslados. Un contrato indefinido no supone pasar a ser fijo.

Además, en el caso de Andalucía, por acuerdo sindical de CCOO el profesorado cobra los periodos vacacionales completos lo que supera significativamente los 20 días por año trabajado. Además el personal interino andaluz trabaja, gracias al acuerdo de CCOO del año 93, por tiempo de servicio, sis-

tema que se invalidaría con un sistema de contratos indefinidos de duración hasta la no adjudicación de la plaza a un docente definitivo. Tampoco los contratos del personal docente lo son encadenados ya que se adjudican cada nuevo curso escolar, y no siempre al mismo centro. La sentencia de la UE tiene una importante repercusión para el personal de la Administración General que posea contratos de duración de 3 años o más, pero no para el personal docente.

No es cierto que un docente interino no pueda seguir siéndolo tras un periodo de 3 años. El sistema siempre poseerá un 8% de personal interino. En el caso del personal docente estos contratos son anuales y, en Andalucía, por tiempo de servicio..

### ¿Posibilita el acuerdo de estabilización del empleo público que “el que está se queda”?

---

No, pero lo facilita.

El acuerdo de 5 de julio de 2021 es fruto de la presión sindical de CCOO ante la alta tasa de inestabilidad y la demanda de Europa de estabilizar el empleo público, enormemente precario y con un alto porcentaje de contratos interinos o temporales. Europa mandata que la tasa de interinidad no supere el 8%, un objetivo de obligado cumplimiento a fecha de 31 de diciembre de 2024. CCOO, al alcanzar este acuerdo, consigue que esta medida se lleve a cabo primando al personal interino o laboral, según el puesto, al valorarse prioritariamente su experiencia para acceder a las plazas, una medida que sin este acuerdo dejaría al personal interino en total desprotección. Este acuerdo posibilita que se negocie un modelo de acceso para el profesorado que prime hasta el máximo legal la experiencia docente con pruebas no excluyentes con lo que se facilita significativamente el acceso del personal docente interino y por tanto se facilita que “el que está se queda”.

### ¿Han existido modelos de acceso para el profesorado que faciliten que “el que está se queda”?

---

Sí.

España ha contado con dos modelos transitorios de acceso a la función pública docente: en los años 91 y siguientes y año 2007 y siguientes. Estos modelos han respetado los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y han permitido que el 83% del profesorado aprobado fuese interino. En estos modelos, aún con diferencias, era posible sumar la experiencia

laboral docente a la nota obtenida en la primera fase cuyas pruebas no eran eliminatorias.

Ambos procedimientos fueron recurridos lo que nos permite, tras las respectivas sentencias (del Tribunal Constitucional del sistema del año 91 y del Tribunal Supremo del sistema del año 2007), conocer cuáles son los límites legales que pueden ser llevados a cabo sobre el reconocimiento de la experiencia docente previa.

### ¿Puede tener el profesorado algún tipo de contratación que le permita ser fijo, es decir, que “el que está se queda”, sin realizar ningún concurso oposición?

No.

El Tribunal Constitucional, en su sentencia 99/1987 cierra el paso a la contratación laboral o cualquier otra vinculación para el personal docente que no sea la funcionarial. Cuando algún docente interino ha reclamado una relación laboral, los tribunales jamás le han dado la razón.

La sentencia 302/1993 del Tribunal Constitucional considera categóricamente anticonstitucional que el profesorado interino pase a ser funcionario/a de carrera sin ninguna prueba.

### ¿Puede haber oposiciones restringidas para el profesorado?

No.

Las numerosas sentencias del Tribunal Constitucional así lo manifiestan. Entre otras, destacan las sentencias 27/1991, 60/1994 y 302/1993 que vienen a determinar la legalidad de sistemas excepcionales siempre que se respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad y que por tanto no sean excluyentes debiendo “coexistir con el común de la convocatoria libre.”

Las pruebas restringidas que se realizaron hace años fueron posibles porque no se habían interpuesto recursos y por tanto no se había pronunciado los tribunales de justicia, incluido el Tribunal Constitucional. Actualmente, y por razones legales, las pruebas restringidas no son posibles”

### ¿Es posible un sistema de acceso para el profesorado mediante un concurso de méritos?

No.

La Ley de la Función Pública del año 1984 establecía como posibles sistemas el de Oposición, Concurso-Oposición y Concurso de Méritos. Es la legislación educativa la que concreta el sistema de acceso a la Función Pública Docente en el Concurso-Oposición determinando que el sistema de méritos lo es de promoción interna (caso por ejemplo de acceso a cátedra en conservatorios superiores para el profesorado funcionario del cuerpo de conservatorios profesionales).

El artículo 61.6 del EBEP que determina que puedan aplicarse sistemas excepcionales de concurso de méritos, no es de aplicación a los sistemas de ingreso a los Cuerpos Docentes ya que se debe respetar, en este caso, lo que contenga la Ley Orgánica de Educación en vigor y de rango normativo superior al EBEP.

La jurisprudencia existente en razón al principio constitucional de igualdad, es especialmente "vigilante" con todo sistema que de una manera u otra pueda acabar configurando un sistema "restringido" para un solo colectivo, como pudiera ser el de aquellas personas que en el cómputo de los méritos acreditasen experiencia docente y este mérito acabase siendo determinante y excluyente para quien no lo tuviese.

### ¿Hasta cuanto se puede valorar la experiencia en un concurso oposición?

---

La sentencia 67/1989 del Tribunal Constitucional sobre la función pública señaló la posibilidad de conceder "*algunas facilidades al profesorado interino*" justificándolo por las "*especiales circunstancias creadas por la puesta en marcha de la Administración Autonómica y la necesidad de contar inmediatamente con personal propio*" valorando esta experiencia en un 45% de la nota.

La sentencia del Tribunal Constitucional 185/1994 sobre el sistema transitorio de los procesos de oposiciones del profesorado del año 91 y siguientes consideró dentro del "*límite de lo tolerable (...) otorgar a los profesores interinos por la previa experiencia el 31,57 por ciento del total de puntos que puedan obtenerse en los tres cómputos que integran el procedimiento de selección.*"

La sentencia de 17 de julio de 2013 de la Sala tercera del Tribunal Supremo sobre el modelo transitorio de ingreso para el profesorado del año 2007 y siguientes determinó que no es posible la sustitución de la parte didáctica de la oposición por un informe de valoración de su práctica docente, si bien, por ser el fallo posterior, el tribunal determinó la no aplicación de la medida con carácter retroactivo.

## ¿Puede tener Andalucía su propia normativa para hacer fijo al profesorado interino?

No.

La normativa básica es estatal ya que los cuerpos docentes son estatales. Por tanto, las convocatorias de acceso en toda España han de basarse en la misma normativa que define el Ministerio de Educación.

La capacidad que tienen las comunidades autónomas en el modelo de contratación del profesorado interino y la organización de bolsas no lo es sobre el sistema de acceso y por tanto de la fijeza del profesorado. Acuerdos de estabilidad no son posibles por el mandato europeo de que el trabajo interino o temporal en la Administración Pública no puede superar el 8%.

### ¿Qué solución busca CCOO para que “el que esté se quede”?:

Posibilitar que “el que esté se quede” requiere disponer de un modelo de concurso oposición que, dentro del marco legal, prime la experiencia docente previa respetándose los principios de igualdad, mérito y capacidad. Dentro de ese marco CCOO exige un sistema que prime al profesorado interino.

### ¿Qué defiende CCOO?

CCOO defiende en la Mesa General de la función pública, y con ese fin ha firmado el acuerdo de estabilización de los empleados públicos de 5 de julio de 2021, que se lleve a cabo un sistema de concurso-oposición que prime al profesorado interino según doctrinas del Tribunal Constitucional y Supremo.

Por ello CCOO está trabajando, en ese marco por un sistema de concurso-oposición para el profesorado con:

- Pruebas no eliminatorias
- Ampliación de la optatividad en la elección de temas
- Aumento hasta el máximo de la ponderación de la fase de concurso hasta el máximo legal determinado en sentencias del TC y TS
- Valoración de la experiencia docente hasta el máximo legal según determinan sentencias del TC y TS.



CCOO defiende, en interés del profesorado interino, un sistema de acceso que primando los méritos y pruebas no excluyentes, parta del principio de seguridad jurídica. Los concursos oposiciones deben ser conforme a derecho y a las doctrinas del Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea para evitar que puedan ser revocadas por impugnación de otros colectivos. “El que está se queda” sólo es posible en los límites de un marco normativo que no sea excluyente. Defender otra cuestión es llevar al profesorado interino a un “callejón sin salida” y simplemente mentirle.

**CCOO en defensa del profesorado interino sin demagogias ni manipulaciones.**

**CCOO primer sindicato de las empleadas y empleados públicos y de la Educación en España.**

# Federación de Enseñanza de CCOO Andalucía

## ALMERÍA

Javier Sanz, 14, Bajo dcha.

Tel.: 950 18 49 25

Correo-e: docentesalmeria@fe.ccoo.es; laboralesalmeria@fe.ccoo.es;  
privadaalmeria@fe.ccoo.es; universidadalmeria@fe.ccoo.es

## CÓRDOBA

Gran Capitán, 12, 1ª planta

Tel.: 957 22 13 78

Correo-e: secordoba@fe.ccoo.es

## HUELVA

Gran Vía, 7, 3ª planta

Tel.: 959 49 68 70

Correo-e: sehuelva@fe.ccoo.es

## MÁLAGA

Muelle Herecía, 26, 5º

Tel.: 952 36 14 78

Correo-e: semalaga@fe.ccoo.es

## CÁDIZ

Andalucía, 6, 2ª Planta

Tel.: 956 27 17 30

Correo-e: secadiz@fe.ccoo.es

## GRANADA

Periodista Francisco Javier Cobos, 2

Tel.: 958 20 94 24

Correo-e: segranada@fe.ccoo.es

## JAÉN

Castilla, 8, 3ª planta

Tel.: 953 21 79 65

Correo-e: sejaen@fe.ccoo.es

## SEVILLA

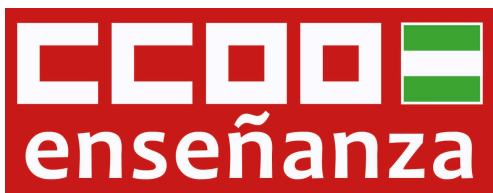
Cardenal Bueno Monreal, 58, 1ª Planta

Tel.: 954 46 45 85

Correo-e: sevilla@fe.ccoo.es



tu sindicato



[www.feandalucia.ccoo.es](http://www.feandalucia.ccoo.es)

[www.twitter.com/feccooand](https://www.twitter.com/feccooand)

[www.facebook.com/feccooand](https://www.facebook.com/feccooand)

[www.youtube.com/feccooandalucia](https://www.youtube.com/feccooandalucia)

[www.instagram.com/ccoofeandalucia](https://www.instagram.com/ccoofeandalucia)

[www.telegram.me/feccooand](https://www.telegram.me/feccooand)

