

INFORME JURÍDICO PARA EDUCACIÓN DE LAS ILLES BALEARS

Que en el BOIB de 9 de junio de 2022 se ha publicado la notificación y citación de las personas interesadas en el recurso contencioso-administrativo procedimiento abreviado n.º 132/2022 del Juzgado de lo contencioso-administrativo número 2 de Palma de Mallorca, que el señor [REDACTED] en representación de la organización [REDACTED] ha interpuesto contra la Resolución dictada por el consejero de Educación y Formación Profesional, de 23 de diciembre de 2021, por la cual se aprueba la convocatoria pública para formar una bolsa de aspirantes a funcionarios interinos a docentes con el fin de cubrir, en todas las islas, vacantes y sustituciones de todas las especialidades o funciones a centros públicos de enseñanza no universitaria dependientes de la Consellería de Educación y Formación Profesional del Gobierno de las Islas Baleares para el curso 2022-2023.

Que teniendo conocimiento de dicho proceso judicial, en virtud del art. 86 de la Ley 39/2015, 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, **CCOO insta a esta Administración educativa a una terminación convencional del conflicto.**

Del mismo modo, y en virtud del art. 76 de Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, **CCOO solicita la satisfacción extraprocésal** en vía administrativa de las pretensiones de este sindicato y de las personas afiliadas, aunque no haya sido promotor del recurso contencioso administrativo, y ello en base a las siguientes

CONSIDERACIONES

PRIMERA.- Es objeto de esta terminación convencional o solución extrajudicial del conflicto la Resolución dictada por el consejero de Educación y Formación Profesional, de 23 de diciembre de 2021, por la cual se aprueba la convocatoria pública para formar una bolsa de aspirantes a funcionarios interinos a docentes con el fin de cubrir, en todas las islas, vacantes y sustituciones de todas las especialidades o funciones a centros públicos de enseñanza no universitaria dependientes de la Consellería de Educación y Formación Profesional del Gobierno de las Islas Baleares para el curso 2022-2023.

SEGUNDA- El art. 95 de la LOE, modificado por la LOMLOE contempla el cuerpo de funcionarios docentes sin titulación como cuerpo a extinguir. En este sentido, los funcionarios interinos de FP sin titulación deben mantenerse en las bolsas de empleo como cuerpo a extinguir, y ello en virtud de la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, siendo ésta la norma con mayor impacto a la hora de dignificar la situación de los funcionarios interinos, y solventar la histórica discriminación que vienen padeciendo en relación con los funcionarios de carrera. En el fondo, el Acuerdo Marco entronca con el derecho fundamental a la no discriminación que reconocen la generalidad de constituciones europeas (y la nuestra en su art. 14 CE), pero lo concreta en relación con los trabajadores temporales de un modo singularmente nítido, superando la enunciación abstracta del citado derecho que servía como vía de escape a las autoridades que no deseaban respetarlo. De esta forma, el Acuerdo Marco representa un punto de referencia singularmente valioso para interpretar el derecho fundamental a la no discriminación consagrado en el art. 14 CE, y ello conforme preceptúa el art. 10.2 de nuestro texto constitucional. En este caso, además, el obligado respeto al Derecho de la Unión Europea se suma al mandato de interpretar los derechos

fundamentales a la luz de las normas supranacionales que incidan sobre su contenido y hayan sido válidamente aceptadas por España, y así lo ha señalado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en la sentencia de 14 de septiembre de 2016, asunto Pérez López (C-16/2015)

TERCERA.- El artículo 10.2 del TREBEP establece que la selección del personal interinos se realice a través de procedimientos ágiles, en los que se respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad. Los participantes en las listas de interinidad de FP en las Islas Baleares, que se han elaborado a resultas de un proceso selectivo de concurso, han demostrado la aptitud (que los méritos y capacidad exigen) a la necesidad misma de ocupar transitoriamente un puesto vacante.

Los nombramientos de interinos docentes a través de las listas o bolsas de interinidad introducen un factor de seguridad jurídica de cara a los aspirantes a prestar servicios como personal interino de la función pública docente de las Islas Baleares. La regla que fija la inclusión en las bolsas de interinos a la participación en los procesos de selección de funcionario de carrera no es sino una regla de buena administración y de economía de medios, al formar las listas de interinos aprovechando los procesos de selección.

Considerando lo anterior, si el colectivo de interinos docentes de FP sin titulación ha sido habilitados para la profesión docente, y esta situación se ha prolongado en el tiempo, la ausencia de titulación no puede discriminarles respecto al funcionario de carrera en las mismas circunstancias, esto es, deben permanecer en las listas de interinidad del cuerpo de funcionarios interinos docentes a extinguir.

CUARTA.- La competencia para la elaboración de las listas de interinidad, en virtud del art. 148 CE, es de la Comunidad Autónoma, por lo que la Administración General del Estado no regula la composición o requisitos para

formar parte de las mismas. A modo ilustrativo, facilitamos ejemplos de otras Comunidades Autónomas y su buen hacer respecto al docente interino de FP sin titulación:

MADRID, les mantendrá en las listas de interinidad, como hasta ahora, como cuerpo a extinguir.

CATALUÑA, siendo un colectivo semejante en número al de las Islas Baleares, ha propuesto su laboralización, de modo que este funcionario interino se convierte en personal laboral fijo de la Administración autonómica.

CASTILLA-LA MANCHA.- Permanecen en las listas de interinidad, donde se valora la antigüedad y no la titulación.

CANARIAS, permanecen en las listas de interinidad, sin tener en cuenta la titulación sino la experiencia profesional.

QUINTA.- Fraude de ley de los contratos de profesores especialistas de FP.

La primera medida que contiene el art. 15.1 ET, tras la redacción dada por el RDL 32/2021, es que “El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido”. Con ello se coloca al contrato indefinido en una posición prevalente, frente a lo que venía diciendo el ET con anterioridad, que colocaba en la misma posición tanto al contrato indefinido como al contrato de duración determinada, al decir que “1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada”.

Establece el art. 15.5 ET, tras la redacción dada por el RDL 32/2021:

“5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. “

La principal eficacia de esta regulación para restringir la temporalidad es que la fijeza se adquiere por el mero transcurso del tiempo de trabajo, superior al límite legal, sin necesidad de analizar ni la forma ni la causa del contrato, y al margen de que las circunstancias productivas que concurran en la empresa sí puedan justificar el uso de los contratos temporales.

Al automatizarse la fijeza, se permite su verificación por el mero análisis de los contratos desempeñados. Precisamente es una de las medidas para cumplir las obligaciones impuestas por el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, a fin de limitar los abusos en la contratación temporal (Cláusula 5ª), mediante la fijación de un momento a partir del cual se adquiere la condición de fijo.

De lo anterior, deducimos que el personal docente interino de FP con contratos anuales, se encuentran en situación de fraude de ley, por lo que esta Administración debe regularizar esta situación y dar estabilidad a este colectivo.

Por lo anterior,

SOLICITO: Tenga por formulado el escrito de terminación convencional o solución extrajudicial de la controversia normativa especificada en este escrito, y en su virtud, cite a las Organizaciones Sindicales con representación en la Mesa Sectorial, con el fin de llegar a un Acuerdo y dotar de estabilidad al funcionario interino de FP, señalado en el cuerpo de este escrito.