

## Pública

# Las oposiciones y los interinos

El nuevo sistema de acceso a la función pública docente desarrolla la Transitoria 5ª de la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo. Dicha Transitoria establecía que durante un período de tres años habría un sistema extraordinario de acceso, en el que valorarán de forma «preferente los servicios prestados en la enseñanza pública».

El sistema extraordinario venía justificado para que el nuevo sistema educativo funcionase sin la enorme bolsa de trabajo precario que se ha ido generando en los últimos años y que afectaba a más del 10 por 100 de las plantillas.

Estos profesores, con nombramiento temporal, han sido seleccionados mediante concurso público con control sindical y un baremo objetivo en el que se valoraba el expediente académico y el perfeccionamiento desarrollado, la experiencia laboral previa y los resultados alcanzados en las oposiciones anteriores.

El nuevo sistema de acceso ha generado protestas por dos razones. En primer lugar, por tratarse de un procedimiento en el que de «forma ponderada y global» (Transitoria citada de la LOGSE) se valoran no sólo los conocimientos (tase de oposición), como ocurría hasta ahora, sino también otro tipo de méritos (expediente académico, perfeccionamiento, experiencia docente), de manera que los seleccionados son no los que obtengan más puntuación en la prueba, sino los que en el conjunto de méritos más pruebas hayan conseguido mayor puntuación, una vez superada la prueba en condiciones idénticas para todos los aspirantes.

CC.OO. considera mucho más adecuado para la selección de los profesionales docentes los sistemas de concurso-oposición que los de simplemente oposición, donde el azar cobra más importancia y donde lo único que se demuestra es la capacidad memorística de unos conocimientos ya garantizados por la obtención del título universitario. La novedad del sistema con respecto a cursos anteriores ha provocado la protesta de quienes habían obtenido buenos resultados en la prueba.

La razón fundamental, sin embargo, de las quejas reside en la valoración que dentro de los méritos se hace de «los servicios prestados en la enseñanza pública» (Transitoria 5ª de la LOGSE). Efectivamente, ésta llega a ser del 34 por 100 del total del proceso selectivo, de manera que los aspirantes que hayan superado la prueba (55 por 100 del total) y tengan experiencia docente en la enseñanza pública se colocan con más facilidad por encima de aspirantes sin experiencia, aunque éstos tengan mejor ejercicio.

Para CC.OO., la valoración de la experiencia es práctica habitual en todos los sectores y empleos, y en este caso es perfectamente constitucional.

Lo que CC.OO. y ANPE hemos hecho ha sido desarrollar ese sistema especial y transitorio de selección. Un sistema que, frente al procedimiento general de acceso previsto en la Disposición Adicional 9ª, tiene como finalidad permitir facilitar la consolidación de la situación de los funcionarios interinos ante la nueva ordenación del sistema educativo, que conlleva remodelación de cuerpos y supresión, refundición y adición de especialidades.

Diferentes sentencias del Tribunal Constitucional han avalado que, primero, es admisible contemplar medidas de carácter excepcional y transitorio para resolver situaciones singulares; segundo, que no es contrario a la Constitución la valoración como mérito para acceder a la función pública de la experiencia previa, aunque como consecuencia, los aspirantes por «turno libre» hayan de obtener una mayor puntuación en la prueba, de conocimientos, para equiparse a aquellos aspirantes que reúnen este mérito. El Tribunal Constitucional, en la sentencia 67/1989, admite que la valoración de los servicios prestados por los interinos alcance el 45 por 100 de la puntuación. La polémica se centra en el peso cuantitativo que deba tener la experiencia previa como interino en el proceso selectivo. La fórmula pactada es del 3 por 100 del total, y eso ha supuesto, desde los casos en los que opositores con un diez en la prueba han quedado excluidos, los casos (Educación Física, Inglés) en los que se han seleccionado aspirantes sin experiencia con un seis o un cinco, y, por último, los casos en los que hasta han quedado vacantes (una tercera parte en Matemáticas, Informática, etc.).

Que no se ha excluido la competición lo demuestra que han aprobado el doble de aspirantes sin experiencia que en años anteriores. Y esto se debe, fundamentalmente, a la ampliación de plazas ofertadas (el triple que otros años) pactada con CC.OO. y ANPE.

Así, en EGB en 1991 se convocaron 4.000 plazas, tantas como en los últimos cinco años (1986: 1.279; 1987: 248; 1988: 600; 1989: 600; 1990: 1.300. Total: 4.027). Al final del proceso transitorio, tres años, se habrán ofertado alrededor de 25.000 plazas, es decir, unas nueve mil más que el actual número de interinos. Hay que reseñar que nueve mil plazas son las ofertadas en EGB, BUP y FP en los tres últimos cursos (1988: 2.200; 1989: 3.000; 1990: 4.200. Total: 9.400 plazas). Es decir, que aun si todos los interinos, como es el deseo sindical, obtuvieran una plaza no se le habría restado ninguna a los opositores sin experiencia. Sin este sistema, las plazas de los interinos difícilmente habrían salido a oferta pública, pues los sindicatos no podemos permitir ni aquí ni en ningún sector que se eche a los trabajadores temporales. Máxime como ha ocurrido en este caso, cuando los interinos han sido seleccionados mediante concurso público, transparente y bajo control sindical.

Este curso, los resultados del acceso han sido sensiblemente mejores que en otros años por el tipo de prueba diseñada: un solo ejercicio, veinticinco temas en EGB y ochenta y cinco en Secundaria, dos horas para preparar el tema sorteado con todo el material que se quiera, una hora para exponerlo ante el Tribunal. Sin embargo, ya en cursos anteriores se repitieron los casos de aspirantes con ejercicios excelentes, felicitados incluso por los tribunales, al tiempo que se excusaban por suspenderles por falta de plazas. La novedad no está, pues, en los aspirantes que se quedan fuera a pesar de sus buenos ejercicios, sino en la publicidad de unas notas que antes sólo conocían los seleccionados.

CC.OO. siempre ha luchado por acabar con la precariedad e inestabilidad laboral, convirtiendo a los trabajadores temporales en fijos. Expulsar a los trabajadores precarios al paro para sustituirlos por parados no es ninguna solución a los problemas de empleo. Para CC.OO., las soluciones pasan por la ampliación de plantillas, y para ello ha defendido medidas que inciden en la mejora de la calidad educativa: menos alumnos por aula, más especialistas, más profesores para sustituciones y apoyo, jubilación anticipada, etc. De esta forma se aumentarían las oportunidades para todos, evitando la guerra entre colectivos precarios y colectivos parados.

CC.OO. se propone trabajar con los colectivos en paro, buscando además otras soluciones: nuevo baremo para la selección de nuevos interinos y sistema ordinario de acceso a la función pública docente tras el período transitorio.

La sentencia de 25 de junio de 1991 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Andalucía, apelada ante el Tribunal Supremo por la propia Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, anulando parcialmente la convocatoria de acceso, no debe causar alarma ni generar falsas expectativas. La Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla, que antes de la constitución del Tribunal Superior desempeñaba las mismas funciones jurisdiccionales, declaraba en sentencia de 21 de septiembre de 1987 la nulidad parcial del Decreto 123/87 del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, porque valoraba excesivamente los servicios prestados como interino o contratado administrativo para ingresar como funcionario de carrera. Este fallo, en apelación, fue revocado por la Sala 5.ª del Tribunal Supremo, al estimar, conforme a su jurisprudencia y a la del Tribunal Constitucional, que tal valoración no vulneraba el principio constitucional de igualdad.