

Interinidad e inestabilidad

La próxima convocatoria de acceso a la Función Pública docente será la última de las tres establecidas mediante el Sistema Transitorio que firmamos junto con ANPE y el MEC, posibilitado por la LOGSE. Pretendía este sistema dar solución a la enorme bolsa de empleo eventual que la mala política del MEC, en lo relativo a plantillas, había generado.

Y ello, mediante una oferta de empleo público de 24.000 plazas en tres años (superior al número de interinos e interinas en aquel momento –unos 17.000-) y mediante una valoración de la experiencia docente que situaba a éstos y éstas en mejores condiciones para el acceso.

¿QUÉ HA OCURRIDO DESDE ENTONCES?

Nuestro pacto ha servido para que, en las dos convocatorias ya realizadas, entre el 70 y el 80% de las plazas hayan sido ocupadas por interinos, lo cual nos confirma en lo adecuado del pacto.

Ahora bien, analizar en el momento actual el tema, no podemos quedarnos únicamente con esta valoración matemática de los hechos por importante que sea. Debemos tener en cuenta también la valoración social del mismo.

Recordemos las innumerables cartas a la prensa, los recursos al sistema en las CC.AA. fallados a favor por los Tribunales correspondientes, aunque finalmente el Supremo le dio validez, etc. Si bien es verdad que todo ello estuvo acompañado de una gran demagogia y que algunos Tribunales de oposiciones, con su actuación, colaboraron con ella, no es menos cierto que cuando está a punto de acabarse el pacto y volvemos a plantearnos el tema, todos éstos son datos que deben pesar de cara a una nueva alternativa que es deseable que busque el equilibrio entre los diferentes colectivos afectados.

A todo lo anterior hay que añadir una nueva agresión del MEC cuando, unilateralmente, en la convocatoria de Oposiciones del 92 introduce un cambio sustancial en el sistema de acceso, condicionando cualquier posibilidad de trabajo al resultado de la oposición, lo cual genera una inestabilidad permanente incluso para quienes quizás habían confiado en una estabilidad indefinida.

Si a la rotación en el empleo que este sistema favorece añadimos las necesidades reales de plantilla, a pesar del alto porcentaje de interinos que ya han accedido a la función pública, se ha generado una nueva gran bolsa de trabajadores con empleo precario. Insistimos en que no es fallo del sistema de acceso transitorio acordado, sino de la mala política que el MEC adopta unilateralmente.

Pero... La historia no se repite. El contexto social forma parte, inevitablemente, de cualquier alternativa para resolver un problema y no tenerlo en cuenta sería un grave error.

El modelo de trabajador en la enseñanza pública es el funcionariado y la forma de acceso es la oposición. No parece éste el momento adecuado para replanteárnoslo. Así pues la fórmula definitiva para la resolución del conflicto debe tener en cuenta que la estabilidad en

la función pública debe significar ser funcionario y haber accedido por concurso oposición. Cualquier otra fórmula no dejará de ser lo extraño del sistema y por tanto lo eventual, lo precario, lo siempre afectado por los avatares presupuestarios, políticos, etc.

¿QUÉ ELEMENTOS DEBERÍA CONTENER ESTA FÓRMULA DEFINITIVA?

En primer lugar que la oferta de empleo público se ajuste a las necesidades reales. La existencia de interinos e interinas ocupando puestos de trabajo nos demuestra que hay plazas que se escamotean en la oferta de Empleo Público.

La necesaria reconversión, ya que, por un lado hay asignaturas que se devalúan mientras que surgen nuevas necesidades, y por otro, desciende la natalidad, no debe suponer destrucción de empleo, sino mejora de la calidad de la enseñanza mediante la formación del profesorado para esas nuevas necesidades, la disminución de las ratios, o el incremento de otro tipo de actividades necesarias para la formación integral del alumnado.

En segundo lugar, un modelo de acceso a la función pública docente que favorezca la entrada de quienes ya cuentan con experiencia en el aula.

Es claro que el sistema debe contemplar igualdad de oportunidades para todos, pero también es claro que la experiencia es un valor a tener en cuenta y que la empresa debe tener compromisos con quienes ya han prestado servicios en ella y valorarlos ponderadamente. Y ello, dando un carácter didáctico a la oposición y valorando la antigüedad como mérito.

En tercer lugar, hemos de decir que si defendemos la calidad de la enseñanza es obligado que las plantillas estructurales estén formadas también por profesores que suplan las normales incidencias (permisos, enfermedades) que se producen en un colectivo tan numeroso.

De ahí que pensemos que debe existir una bolsa de interinos que con contrato anual responda al derecho que tiene el alumnado a no estar en ningún momento desasistido.

Y por último, desde nuestro rechazo más absoluto a la última medida adoptada por el MEO de ligar trabajo como interino a resultado en la oposición, pensamos que debe existir una única lista (de territorio MEO, o de Comunidad Autónoma, o de provincia) que con el solo criterio de la experiencia docente ordene al conjunto de interinos e interinas.

Con estas reflexiones queremos contribuir al debate abierto sobre el tema desde hace ya tiempo con el objetivo de que el conjunto de nuestro sindicato participe en la elaboración de una alternativa unificada que dé respuesta al problema.