

## CC.OO. y el empleo interino

# ¡Papá, mamá, he encontrado un trabajo! ¡el tuyo!

La estabilidad en el empleo es una reivindicación que históricamente estuvo vinculada al movimiento de interinos, en su origen PNNs (profesores no numerarios). Surge este movimiento en los años 70, cuando las plantillas de los centros estaban formadas por un 60% de este profesorado. La solución laboral para los penenes vino por la convocatoria de oposiciones restringidas.

Durante los años 80 la nefasta política de personal del MEC generó, de nuevo, una enorme bolsa de profesorado interino, alrededor de 35.000 (25% de las plantillas). La presión dió origen al Acuerdo de 1991: Estabilidad (3 años), 22.000 plazas y modificación de la oposición. La solución no llegó al cien por cien del colectivo, sobre todo a los Técnicos de FP, pero sí al 80% del mismo.

Los años 90 vienen marcados por el Acuerdo ANPE/MEC (1994). Dicho acuerdo le vino bien al PSOE, no digamos al PP, para introducir en la enseñanza la precariedad laboral y escamotear año tras año la oferta de empleo. El aumento del paro, la escasez de puestos de trabajo y la competitividad que introdujo el sistema para cubrir interinidades hizo que las condiciones de trabajo del profesorado interino empeorasen (rotación) y que se fragmentase en tantos colectivos como situaciones personales. Y de nuevo, esta vez la Consejería, se encuentra con más de mil profesores interinos con algún tiempo de servicio (más de 50.000 en todo el Estado), a los que hay que dar una solución.

Para CC.OO., como en los años 70 y 80, la estabilidad (con ella se mejora la Escuela Pública) es el objetivo y a ésta se llega por la valoración principalmente de los servicios prestados. Y las oportunidades para quienes no las tienen, pasa por la generación de empleo, y que éste sea estable. CC.OO.. quiere impedir que se haga realidad lo que rezaba en una pintada “¡Papá, mamá, he encontrado un trabajo! El tuyo”.

En estas condiciones, encontrar una solución que contente, al menos a la mayoría, no es tarea fácil. En CC.OO., estamos convencidos de que tenemos que actuar con criterios estrictamente sindicales al margen de cualquier tentación clientelista o corporativa. Transferidas, por fin, las competencias educativas, es el momento de que regulemos nuestro propio sistema de acceso a la interinidad, como ya lo han hecho el resto de las CC.AA. Y en esa nueva regulación no se trata de quitar a unos para poner a otros, sino de buscar la fórmula de estabilidad para todos o para la mayoría del profesorado interino que tenga servicios con la administración, siempre que formen parte de las actuales listas y que no hayan rechazado un puesto de trabajo. Se trataría de establecer las reglas del juego lo más consensuadas posible, que sirvan de referencia para todos aquellos que buscan empleo en el sector.

CC.OO. articula su propuesta en torno a estos puntos.

### **Creación de empleo, la verdadera igualdad de oportunidades**

Para CC.OO., es importantísimo alcanzar en la Mesa Sectorial un buen Acuerdo de Plantillas, que acabe con la inestabilidad de las mismas, incluida la del profesorado interino; incentivación para anticipar la jubilación, evitando así hacerlo a los 70 años, adaptar la jornada a las 35 horas semanales; crear un cupo de sustituciones; atención a las necesidades derivadas de una enseñanza comprensiva que recoja también la atención a la diversidad; es decir, hay suficientes razones para demandar que se cree empleo.

### **Caminar hacia la estabilidad, objetivo de CC.OO.**

Como primer paso, para CC.OO., hay que confeccionar una nueva lista, que ha de ser estable y desvinculada de las oposiciones.; la oportunidad de trabajar dependerá del incremento de las necesidades. Pero el objetivo para CC.OO. está en estabilizar por un número de años al mayor número del colectivo (a ser posible todo él) hasta la negociación de un nuevo sistema de acceso a la función docente.

Con criterios sindicales y conscientes de la difícil situación que atraviesa el colectivo interino en su conjunto, CC.OO. defiende los siguientes criterios para la ordenación de las nuevas listas: experiencia docente: 60%; nota de la mejor oposición: 20%; formación: 20%

### **Estabilidad definitiva, acceso a la función docente**

Éste es el criterio legal recogido en la Ley de la Función Pública y desarrollado en normativa básica en el R/D de 4 de junio de 1993. Para CC.OO., esta normativa debe modificarse y hacer de la oposición no una carrera de obstáculos, sino una prueba que valore adecuadamente la experiencia y que los contenidos estén relacionados con la vida de los centros.

Así, en las CC.OO. de la Enseñanza del año 2000, seguimos peleando por esa reivindicación histórica del profesorado interino, por su estabilidad en el empleo.