

## Una experiencia para un debate abierto

# Reordenación de listas de interinos y oferta pública de empleo

M<sup>a</sup> Jesús Urrea

Por fin, todo apunta a que nos hallamos en la recta final para la firma del “Acuerdo para la mejora y estabilidad del empleo en la enseñanza pública no universitaria de la Comunidad de Madrid”.

Con un panorama inicial poco halagüeño, en el que sólo CC.OO. se negó rotundamente a apoyar un baremo que, en el mejor de los casos, igualaba el peso de la experiencia a la nota de la oposición; nos encontramos en la actualidad con un acercamiento de posiciones en torno a la última propuesta de la administración:

1) *Compromiso de convertir en empleo fijo al menos el 93% de la plantilla en 4 años, mediante las sucesivas OEP.* En Madrid, el colectivo de interinos supera el 15% de la plantilla docente. Con esta medida quedaría reducido a un 7%, al menos. Cabe pensar, con creces, que más de la mitad del empleo precario actual se transforme en puestos estructurales fijos, máxime cuando las negociaciones en temas de plantillas contemplan la incorporación de medidas de calidad (reducción de ratios, desdobles, atención a la diversidad...) que deben traducirse en un aumento significativo del efectivo de profesores en el futuro.

2) *Una nueva reordenación de los interinos en listas únicas.* En su elaboración se pretende superar definitivamente la rotación impuesta por el sistema de bloques y favorecer la estabilidad en el empleo, sin caer en el extremo opuesto de blindar el posible acceso a titulados con muy poca experiencia o sin ella.

En este sentido, se elimina la obligación de presentarse a las oposiciones para permanecer en las listas, y se plantea *un baremo* en el que se pondera, con más peso, la experiencia sobre la nota de oposición (45% y 35%, respectivamente), contemplando una puntuación complementaria de hasta el 10%, para los que hayan aprobado los dos ejercicios (0,5 puntos por cada uno). A este respecto, la Administración propone que pueda elegirse la nota de las 2 últimas convocatorias. Nosotros insistimos en las 3 últimas.

3) *Incorporación de un capítulo de “Condiciones laborales”.* Se pretende, por un lado, avanzar en la equiparación efectiva con los funcionarios de carrera, buscando fórmulas para adaptar a la situación de interinidad los derechos recogidos en la Ley 30 (maternidad y adopción, reducción de jornada, excedencia por cuidado de hijos, asuntos propios...). Existe un documento de Cataluña, muy interesante al respecto: *“Algunes coses que s’han de saber sobre professorat interí i substitut”*). Por otro lado, se pretende regular y buscar soluciones a la casuística específica del colectivo (contratos a tiempo parcial, fechas de los contratos, cobro del verano, cobertura de sustituciones, planes de formación...). En este sentido, la administración ya ha avanzado en su compromiso de resolver definitivamente, para el próximo curso, la situación de los profesores técnicos de FP sin titulación LOGSE.

No se nos escapa que, en este momento de generalización del traspaso de competencias en educación y de desarrollo de los acuerdos autonómicos sobre estos temas en todo el

Estado, han surgido dos cuestiones de especial calado que centran los debates en el ámbito federal del Sindicato, y sobre los que urge definir criterios de coordinación, dentro de la diversidad, en dicho ámbito. Hablamos de:

a) *El blindaje “nacionalista” de una Comunidad Autónoma frente al resto, valorando de manera significativamente distinta la experiencia, según haya tenido lugar dentro o fuera de la región.* No es seña de identidad de este Sindicato avalar agravios comparativos, ni económicos ni de ningún tipo, en el ejercicio de la misma función. Somos un cuerpo estatal, con la misma formación inicial y el mismo perfil de la función docente. Parodiando el asunto, cuesta trabajo creer que el perímetro cefálico del profesorado, del mismo profesor incluso, varía sustancialmente según haya ejercido fuera o dentro de su comunidad. Por otro lado, es una medida que roza, si no contraviene, los límites de la Constitución. En Madrid tenemos claro que, además de ser un criterio injusto y anacrónico, resulta aventurado de cara a la misma vigencia de los acuerdos (posibles sentencias). Sin embargo, no deja de ser un hecho que nos ha condicionado para establecer algún tipo de límite que reduzca el efecto avalancha, sin contrapartida.

b) *La posible modificación del actual sistema de acceso a la función pública (RD 850/93).* En síntesis supondría que, tanto por la orientación de las pruebas (fase oposición) como por el peso máximo de la experiencia apurando los límites de las sentencias (fase concurso), el hecho de haber ejercido la docencia se convirtiera en una circunstancia claramente favorable para la superación de los procesos selectivos.

Bien es cierto que el actual sistema de acceso no garantiza (tampoco debe) que sean las mismas personas, incluidas en las listas, quienes ocupen las plazas que salen a oferta de empleo. Pero si se bloquean las listas de interinos con pactos de estabilidad más o menos encubiertos, y se favorece la experiencia en el acceso a la función pública, ¿cómo pueden adquirirla los que no la tienen? Habrá que dejar alguna vía abierta.

Por otra parte no debemos olvidar que los sistemas restringidos y, especialmente el transitorio de 3 años, favoreció el desarrollo de una opinión pública, a partir de la cual, pudo prosperar un sistema que establecía la rotación pura y dura en el empleo de interinos.

Consideramos que, aún haciendo un ejercicio de encaje de bolillos, con el Acuerdo de Madrid, se consigue favorecer la estabilidad del profesorado (primando la experiencia) sin cerrar todas las puertas a los que no han trabajado, ni menos aún a los que lo han hecho fuera de sus límites territoriales.

Posiblemente, sea éste el acuerdo más razonable.