

La estabilidad de los interinos

El acuerdo suscrito por CC.OO. el pasado 23 de febrero sobre estabilidad del profesorado interino implicaba la seguridad en el puesto de trabajo durante tres años para todas las profesoras y profesores interinos que tuviesen acreditado un año de experiencia docente a la fecha de la firma del primer protocolo (2 de febrero). Ello ha implicado que, de los 17.000 interinos e interinas docentes que trabajan en colegios e institutos andaluces, 15.200 gocen de estabilidad desde este comienzo de curso (6.455 de Primaria y 8.700 en Secundaria), así como que la fecha de nombramiento (a efectos económicos y administrativos) sea desde el día 1 y 15 de septiembre respectivamente.

También, tras las diferentes reuniones de la Comisión de Seguimiento mantenidas durante el mes de julio hemos conseguido avanzar en la mejora de las condiciones laborales de este colectivo en lo que a licencias y permisos se refiere, recogiendo en diferente normativa acciones positivas que posibiliten asimilar su situación a la del personal funcionario docente, según quedaba también recogido en el Acuerdo.

Primaria

En el proceso de colocación de efectivos 1.554 interinos e interinas de Primaria (de los casi 6.500 con derecho a estabilidad) quedaron sin destino tras la adjudicación definitiva de plazas, colectivo que, tras la adjudicación de algunas vacantes *sobrevenidas* ha quedado asignado a centros de referencia dentro de una localidad y desde este centro será reclamado a cubrir las bajas que se produzcan bien en la localidad o en aquella más próxima si fuese necesario.

Secundaria

Por otro lado, y en lo que se refiere a Secundaria, de los cerca 8.000 interinas e interinos acogidos al acuerdo, sólo 1.359 no obtuvieron destino en adjudicación definitiva, la mayor parte de los cuales han quedado también asignados a centros de referencia con el objetivo de cumplir las mismas finalidades que en el caso de Primaria.

Consideramos importante destacar, por otro lado, el reconocimiento para este colectivo de determinados derechos de los que goza el personal funcionario, como es el caso que se refiere a licencias y permisos. El permiso por maternidad, por ejemplo, implica el reconocimiento como tiempo de servicio a todos los efectos del período legal establecido para dicho permiso, lo que queda complementado con el disfrute posterior de vacaciones si el permiso por maternidad abarcase tiempo vacacional. Con respecto a la excedencia por cuidado de hijos e hijas, este colectivo podrá renunciar provisionalmente a la adjudicación de un destino para atender a sus hijos e hijas menores de tres años, sin que esta circunstancia le excluya de la bolsa de trabajo ni pierda tiempo de servicio en la misma, pues lo contrario supondría un descenso en su orden de colocación. Por último, señalar que este colectivo también ha podido acogerse a la posibilidad de permutar su destino tras la adjudicación de las plazas y antes del comienzo de las clases, de modo semejante a como se aplica la normativa sobre permutas al personal funcionario.

Por último, desde CC.OO. de Enseñanza de Andalucía insistimos en que es uno de sus objetivos prioritarios el luchar ante la administración del Estado por el cambio del sistema de

acceso a la función pública docente mediante cambios en la actual normativa que conduzca a una mayor valoración de la experiencia docente previa.