



El profesorado interino necesita soluciones en el acceso y mejoras en su estabilidad y en sus condiciones de trabajo

Isabel González López

e

El pasado mes de noviembre, el MECD presentó a la Mesa Sectorial de Educación el Borrador del Proyecto de modificación del sistema de acceso a la función pública docente. Durante los últimos diez años ha estado regulado por el R.D. 850/93 y, desde el momento de su implantación, gobernando el PSOE, y durante todos los años de gobierno del PP, se ha venido reivindicando por amplios sectores educativos y por gran parte del profesorado interino su revisión o derogación por considerarlo un sistema lejano a sus intereses en el acceso a la función pública. Con la nueva normativa quedará sin resolver el problema de un colectivo que se acerca a los 75.000 docentes en todo el Estado, lo que significa cerca del 25% de la plantilla.

El desánimo y frustración que provoca esta noticia, obliga a hacer balance de cuál ha sido la situación del colectivo durante los últimos diez años, cuáles han sido las circunstancias y las dificultades que les han llevado a estar donde están y qué alternativas laborales se presentan en el futuro. Desde el año 1993, en que se impuso el actual sistema de acceso, el profesorado interino ha vivido situaciones e injusticias diversas: por una lado, las procedentes del sistema de acceso a la función pública, que fue diseñado sin tener en cuenta las necesidades y los intereses del profesorado interino; por otro, las re-

percusiones nefastas surgidas de la vinculación del trabajo como interinos a la nota obtenida en las oposiciones durante los últimos años de existencia del territorio MEC; y, por último, a partir del año 98, cuando se culminó el traspaso de competencias a las Comunidades que todavía no las tenían, la imposición en la mayoría de ellas de sistemas de confección de listas de interinos similares al del MEC, que vinculaban la nota obtenida en la oposición y la ordenación de las listas, sistemas que todavía hoy dejan sentir sus efectos negativos en algunas de estas Comunidades.

SISTEMA DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE (R. D. 850/93)

Este sistema, regulado por el R.D. 850/1993, fue avalado en su momento sólo con la firma del sindicato ANPE. Se pretendía, en un falso afán de hacer prevalecer los principios constitucionales de "igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública", devaluar paradójicamente la capacidad que aporta la ex-

periencia. El sistema se diseñó de forma que **la experiencia, lejos de reconocerse como garante de capacidad para la labor docente, fue neutralizada**: no se tenía en consideración durante la oposición, porque las pruebas, de carácter memorístico, estaban muy alejadas de la práctica docente; y tampoco contaba como mérito hasta el final del proceso, cuando ya se han superado todas las fases de la oposición, que además eran eliminatorias. Con este sistema, el acceso a la función pública docente se ha convertido en una carrera de obstáculos en la que los candidatos noveles han tenido más posibilidades de ganar que los veteranos.

El nuevo sistema no va a cambiar nada. Es una réplica del RD 850/1993, con algunas pequeñas variantes en la segunda fase o "encerroña", pero **nada de lo introducido como nuevo va a significar una oportunidad o beneficio para el profesorado interino** y, sin embargo, permanecerán todos aquellos aspectos que se consideraban ne-

gativos: se mantendrán los mismos temas, salvo el temario B, que desaparecerá; los contenidos seguirán alejados de la realidad y labor docente; seguirán siendo eliminatorias las diferentes fases de las pruebas; la experiencia contará como mérito una vez superadas todas las fases de la oposición. O sea, analizando aquellos aspectos que en el sistema anterior se consideraban negativos, se comprueba que todo está igual y que el MECD no ha



el profesorado interino...

tenido voluntad de cambio ni intención de dar una salida definitiva.

Las intenciones han sido distintas en otros Sectores y así, el año pasado, asistimos a la negociación del sistema de acceso del sector sanitario, y pudimos contemplar cómo se elaboró un acceso a la medida de su personal interino, hecho que no significó que se sometiera a cuestión ni debate la validez legal y moral de un sistema que beneficia a los aspirantes que aportan experiencia frente a los que no la tienen, ni siquiera por parte del Ministerio de Sanidad. El sistema sanitario, a grandes rasgos, se formuló en forma de Ley, que, aunque no lo hace inmune, sí presentaba más fortaleza ante posibles recursos; establecía una ponderación muy importante de la experiencia profesional (45%) y computable hasta un máximo de 12,5 años; en algunas categorías, las pruebas consistían en la elaboración de una Memoria sobre el trabajo que realizan.

En nuestro caso, la solución pasa por **introducir una doble vía de acceso** (reserva de plazas existentes para el profesorado con experiencia docente y las plazas de nueva creación para los aspirantes sin experiencia), **o por diseñar un sistema a la medida del colectivo, que suponga un auténtico reconocimiento de la experiencia en cuanto a la capacidad y mérito que ello otorga**, como se hizo en Sanidad, pero introduciendo cambios, como hacer que la fase de la oposición esté más relacionada con la labor docente y se valore en su conjunto, sin pruebas eliminatorias; basada en un concurso de méritos-oposición donde el concurso de méritos se valore al principio y la fase de oposición no sea eliminatoria; donde la valoración de la experiencia se sitúe en lo máximo permitido por las diferentes sentencias del Tribunal Constitucional (hasta un 45% sobre el total la prueba, computando todos los años de servicio).

TRABAJO COMO PROFESORADO INTERINO

A las dificultades del acceso se suman los obstáculos para mantener el puesto de trabajo. Desde el año 1993, se impuso en el territo-

rio MEC un sistema (avalado en exclusiva por ANPE) que fomentaba la rotación en el empleo, al imponer la vinculación de la nota obtenida en la oposición y la ordenación de las listas de interinos. El sistema permitió la entrada de nuevos profesionales, pero dejó en el paro a otros miles que habían desarrollado perfectamente su labor docente y que, una vez más, invocando torticeramente a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad –principios que curiosamente alternaban y cambiaban de candidato cada vez que se convocaban oposiciones–, y mane-

manejaban y manejan Acuerdos y Pactos de Estabilidad; otras, quizá contaminadas por el Pacto del 93, hacían más efectiva todavía la rotación y los despidos y, desde entonces, en cada convocatoria de oposición la nota obtenida decide el mantenimiento del puesto de trabajo o la posibilidad de engrosar las listas del paro, o sea, inestabilidad laboral como trágica realidad. En la actualidad, con las competencias en Educación más consolidadas en la mayoría de Comunidades, se abren nuevas vías hacia **Pactos de Estabilidad. Esta debe ser una salida laboral, no definitiva, pero al**



jando únicamente criterios competitivos, demagógicos y antisociales, “vestían a unos santos para desvestir a otros”. Una parte importante del profesorado interino se vio despedida, con edades y responsabilidades familiares que añadían nuevas dificultades, hasta convertir en casi imposibles la exploración de nuevos caminos laborales.

TRASPASO DE COMPETENCIAS A COMUNIDADES

Hacia el año 2000 se consuma el traspaso de competencias, y el profesorado interino se convierte en moneda de cambio de la negociación. Desde ese momento, surgen los agravios comparativos entre el profesorado interino de las diferentes Comunidades: unas, que ya disfrutaban anteriormente de competencias en Educación y que no se vieron afectadas por el Pacto del 93, más sensibles hacia el colectivo,

menos garantizará el mantenimiento de los puestos de trabajo. Los sindicatos deben alcanzar compromisos conjuntos que al menos garanticen la estabilidad laboral a todo el profesorado interino en tanto no accedan a la función pública. Así es en la mayoría de los Sectores de la función pública y así debe ser en Educación.

En conclusión, el profesorado interino necesita ser reconocido como parte integrante e imprescindible de un sector fundamental y estratégico como es la Educación. Se necesitan cambios radicales que dignifiquen a este colectivo y la labor que ejercen en el sistema educativo, que les permitan reconocerse como docentes en el presente y en el futuro, lo cual no se logra si el sistema únicamente ofrece inestabilidad y precariedad laboral. ☺