**CONVOCATORIA DE OPOSICIONES Y PROFESORADO INTERINO**

La tasa de profesorado interino se ha incrementado durante los últimos años en Asturias, hasta el punto de que supone ya más de un 30% de la plantilla docente. La causa de esta elevada tasa de interinidad está en que las ofertas de empleo docente han sido muy escasas en Asturias. Incluso en el periodo 2007-2011 en que estuvo en vigor el sistema de acceso transitorio, y que en otros territorios sirvió para hacer convocatorias de oposiciones masivas, en Asturias se ofertaron escasas plazas, exiguas, especialmente insuficientes en Secundaria e incluso inexistentes en muchas especialidades.

Parece, por tanto, que sería necesario reducir la tasa de profesorado interino a través de la convocatoria de oposiciones que consigan reducir esta alta tasa de interinidad. Ahora bien, desde SUATEA queremos plantear las dudas que nos genera esta convocatoria:

* El Acuerdo de profesorado interino actualmente en vigor vincula el proceso selectivo y las listas, que son reconstruidas y rebaremadas después de cada proceso. Además, es un Acuerdo que supone la rotación permanente en el empleo y que no ofrece ninguna estabilidad al colectivo.
* El actual sistema de acceso a la función pública docente es perjudicial para el profesorado interino, ya que la fase de oposición tiene partes eliminatorias y la valoración de la práctica docente tiene lugar al final del proceso. Además, en la fase de concurso, la experiencia docente computa hasta un máximo de cinco años, lo cual penaliza y desprecia la experiencia acumulada por muchos interinos.

Es por esto que, desde SUATEA, consideramos que deben ir ligadas la convocatoria de oposiciones y la negociación de un nuevo Acuerdo de profesorado interino que otorgue estabilidad a quienes, acreditando experiencia docente, no obtengan plaza, pues, de lo contrario, habrá muchos interinos despedidos.

La regulación de las listas del profesorado interino ha sufrido variaciones en las tres últimas décadas y ha pasado de regularse únicamente por la experiencia acumulada hasta que, a mediados de los noventa, empezaron a incorporarse otros criterios, como la nota obtenida en las oposiciones.

Con la asunción de competencias en torno al año 2000, la mayoría de las CCAA empezaron a organizar su propio sistema de formación de listas y regulación del empleo interino. De ahí surgieron las diferencias: unas Comunidades apostaron por dar una cierta estabilidad al colectivo de interinos teniendo en cuenta únicamente o preferentemente la experiencia docente como criterio de elaboración de las listas (Andalucía, País vasco, Valencia, Galicia, Cataluña y Baleares); sin embargo, otras incorporaron e hicieron prevalecer otros criterios, especialmente la nota obtenida en el último proceso selectivo de cada especialidad, lo que supuso la continua rotación en el empleo y que en muchas especialidades fuera el instrumento decisorio para organizar esas listas.

En Asturias, con la asunción de competencias en el 2000, salió adelante un primer Acuerdo para profesorado interino que recogía la estabilidad en el empleo durante tres cursos para todos los interinos que hubieran trabajado en Asturias al menos un curso. Dicho Acuerdo lo avalaron y firmaron cuatro Organizaciones sindicales, incluido SUATEA, pues entendimos que daba una cierta estabilidad a un colectivo que se veía abocado de forma inminente a la precariedad y a la pérdida de derechos.

Por una serie de circunstancias y por una denuncia de ANPE (curiosamente en otros territorios este sindicato ha firmado pactos de estabilidad), se declaró ilegal el Acuerdo y, a partir de ahí, llegó lo que desde SUATEA veíamos como la crónica de la muerte anunciada para un colectivo que en aquellos momentos rondaba el 18% de la plantilla docente y que en la actualidad supera el 30%.

Desde entonces, ha habido diferentes sistemas de regulación de listas de interinos en Asturias: el que de forma unilateral impuso la Administración en el 2001; el del año 2005, avalado por FETE-UGT y ANPE; y el último, del año 2014, firmado una vez más por ANPE y FETE-UGT.

Nunca ha habido acuerdo sindical mayoritario, salvo el del año 2000 y que avaló SUATEA, a la hora de negociar la regulación de derechos de este colectivo. Ahora bien, los Acuerdos que han salido adelante, desde nuestro punto de vista, han servido para precarizar el empleo interino y para dejar al colectivo en una inestabilidad permanente.

Desde SUATEA siempre entendimos, y así lo denunciamos, que la Administración asturiana sometía al colectivo de interinos al desempleo, a la rotación, al trabajo precario (medias jornadas, dudas en el cobro de verano, inferior salario, etc.), así como una evidente discriminación respecto a otros territorios donde han protegido y protegen a sus interinos con listas cerradas frente a la llegada de aspirantes de otros territorios. Y efectivamente, tal como SUATEA anticipó, así ha ocurrido, pues un sistema de listas abiertas y rebaremadas cada vez que se han convocado oposiciones ha funcionado como “efecto llamada” para personas que, no pudiendo ser aspirantes en territorios con listas cerradas, han visto en Asturias una oportunidad de trabajo.

Curiosamente, el criterio de otorgar mayor peso a la nota de oposición ha sido un empeño de los territorios del PP frente a territorios del PSOE, donde se ha apostado más por la estabilidad en el empleo y en las plantillas docentes (siguen vigentes Acuerdos suscritos por gobiernos socialistas en Andalucía, Cataluña, Galicia, Extremadura, etc.). Por el contrario, en la Comunidad de Madrid, la Administración fijó en el 2012 de forma unilateral, con la oposición de todos los sindicatos, los criterios de elaboración de listas dando a la nota de las oposiciones un peso del 80% frente al 15% de la experiencia. Y esa es la tendencia que se llevó al último Acuerdo alcanzado en Asturias: sobrevalorar la nota de oposición frente a la experiencia docente, que queda infravalorada. Por tanto, se pretende cambiar personas con experiencia y que cobran complementos por antigüedad por nuevos docentes más baratos.

Por todo ello, desde SUATEA proponemos la negociación de un nuevo Acuerdo para profesorado interino que recoja los siguientes aspectos:

* + Listas en las que prevalezca la antigüedad en la elaboración de listas por delante de cualquier otro criterio.
	+ Estabilidad en el empleo para quienes están trabajando en la actualidad.
	+ No obligatoriedad de presentarse a oposiciones.
	+ Contrato indefinido al profesorado interino mayor de 55 años.
	+ Integración en listas y reconocimiento de derechos de las personas afectadas por discapacidad.
	+ Equiparación al profesorado funcionario en todos los aspectos.