

ASOCIACIÓN DE INTERINOS DOCENTES DE LA REGIÓN DE MURCIA (AIDMUR)

1. El actual decreto de ordenación de listas es el resultado de una sola voluntad, unilateral y arbitraria, tras desoír a las organizaciones que representamos a los docentes interinos, y después de que el anterior Acuerdo de 2003 viniese funcionando con normalidad y el visto bueno de todas las partes, incluida la propia Administración. Ninguna organización sindical ha apoyado el actual decreto, que fue aprobado en solitario y sin ofrecer argumentos convincentes o mínimamente compartidos.

Todas las organizaciones políticas, además, lo rechazan; y se han comprometido públicamente a derogarlo y a iniciar un proceso de **DIÁLOGO**, que es lo único que pedimos, para generar un *sistema de configuración de listas justo, equilibrado, y que proporcione estabilidad al colectivo docente y al propio sistema en el tiempo*. Es más, incluso entre el PP existe apoyo a nuestra petición de diálogo (se han aprobado varias mociones en varios municipios gobernados por el PP) y son muchos los dirigentes los que expresan no entender lo que se está haciendo.

2. El actual decreto se aprobó, unilateralmente en Consejo de Gobierno y tras el rechazo de todas las organizaciones sindicales en Mesa Sectorial, en **junio** pasado. Es decir, tiempo después de que se cerrara el *plazo de inscripción* de oposiciones a Primaria, cuyas bases de convocatoria estaban bajo la vigencia y cobertura legal del anterior Acuerdo **hasta el 31 de agosto** si no existía prórroga del mismo. Entendemos que su aplicación es, por tanto, **RETROACTIVA**; produciendo **indefensión e inseguridad jurídica** manifiestas.

La Administración nunca debiera legislar con consecuencias retroactivas (principio de irretroactividad), pues se trata de un principio jurídico para garantizar la *seguridad jurídica*, que sirve para dar *coherencia* a los sistemas legislativos, evitando la aplicación de disposiciones de manera arbitraria. Actualmente, está **admitida a trámite** una denuncia en el contencioso contra dicho decreto, que fue interpuesto por un sindicato. Las **consecuencias**, sobre todo patrimoniales, en caso de existir un fallo favorable a la derogación o inaplicación del decreto, serían tremendas para la Administración, que tendría que hacer frente a cientos de demandas exigiendo la *reparación administrativa y económica* del daño. Los servicios jurídicos consultados por AIDMUR y por las organizaciones sindicales señalan esta posibilidad como cierta.

3. Esta razón basta, por sí sola, para aplicar una **SUSPENSIÓN CAUTELAR** del decreto de listas aprobado en junio (y de la rebaremación, por tanto, de listas de Primaria), e **iniciar un proceso de diálogo** que, por otra parte, ha sido lo prometido por la Consejería. Prueba de ello son las declaraciones del consejero de Educación, del anterior Director General de RRHH, y la creación de un grupo de trabajo sobre interinidades con los sindicatos.
4. Mantener como está el decreto de listas, además, **no resuelve problema** alguno. El conflicto persistirá en el tiempo y se hará **crónico**. Por ello, apostamos por una *solución consensuada* que dé estabilidad y seguridad jurídica con un acuerdo perdurable en el tiempo, con criterios justos y coherentes.
5. El actual decreto es una **regresión** manifiesta en los **derechos** de los trabajadores interinos, por lo que lo consideramos injusto y arbitrario; y la razón fundamental para abordar su mejora, que esté basada en el *diálogo y el consenso*:
 - a) Se trata de un ataque contra la **estabilidad laboral** de un colectivo que ya ha sido muy afectado por los *recortes* en Educación. La estabilidad laboral debería ser un objetivo de la Administración, y éste era uno de los principios que inspiraba el Acuerdo de Interinos aprobado en 2003. Dicho principio, evidentemente se ha abandonado con el actual decreto, y debe ser recuperado por la propia Administración que no puede, en caso alguno, ser impulsora de la precariedad laboral de los trabajadores a su servicio.
 - b) La falta de estabilidad laboral produce que la Administración condene a miles de maestros y profesores a un marco muy preocupante de **precariedad**.

La falta de convocatoria de empleo público, la reducción del número de sustituciones, el aumento de las jornadas parciales, la pérdida de poder adquisitivo, el impago de los meses de verano (a pesar de realizar el mismo trabajo), y la rotación de docentes que producirá el actual decreto, *deja al colectivo interino en unas condiciones que en nada benefician a la calidad del sistema educativo*. ¿Qué interés tiene el sistema educativo, y nuestros alumnos, en tener a una buena parte de sus docentes (a los interinos) en condiciones tan precarias? ¿Existe algún beneficio? Entendemos que NO.
 - c) **Discriminación contra la mujer**. El decreto del Consejo de Gobierno castiga, sobretodo, a las mujeres. El “factor maternidad” es determinante, y verse sometidas a un sistema rotatorio les afectará fundamentalmente a ellas, maestras y profesoras. Es decir, la Administración penaliza la maternidad con el actual decreto. Una docente debería renunciar a la maternidad durante su condición de interina, lo cual es inadmisibile. Situar a los

docentes interinos en un punto de partida permanente tiene estos efectos, y volvemos a recordar que esto no sucede en ningún sector de la Administración Pública.

- d) **Perjudica a quien sufra alguna desgracia o enfermedad.** Un sistema como el vigente expulsa a interinos con experiencia y oposiciones aprobadas que sufran enfermedades graves, por ejemplo de tipo oncológico, o alguna situación dramática. Si alguien se ve sometido a estas circunstancias, dado que no puede mantener el nivel de notas exigido para seguir trabajando (en una oposición de por sí muy subjetiva), será expulsado del sistema al igual que ocurriría con la situación de maternidad.
- e) Se hace depender al aspirante a interinidad de un **sistema de oposición muy lejos de la objetividad.** Quien ha opositado en Educación sabe perfectamente que las calificaciones dependen de muchos factores, como por ejemplo el tribunal que califique, o como se interpreten los criterios de calificación, o el cansancio acumulado por el mismo tribunal, o la formación de los propios tribunales, o su pertenencia o no a la especialidad, o que toque un determinado tema.

En el ámbito de la Administración, solo la Educación mantiene procesos selectivos afectados por la subjetividad. Resulta paradójico que, pese a no existir pruebas selectivas rotundamente objetivas para determinar mérito y capacidad, se haga depender la configuración de las listas de interinos de ello. Insistimos en que sólo en Educación se mantienen procesos selectivos con una falta palpable de pruebas objetivas.

- 6. El actual decreto ha sido justificado, por algunos, en la **“excelencia”**. Dicho argumento es falso y demagógico:
 - a) En primer lugar, porque no tiene en cuenta la **formación** de los docentes interinos. Si hablamos de excelencia, ¿qué sentido tiene no tener en cuenta el hecho objetivo de que los interinos se han formado y se forman en idiomas para los programas bilingües, en la realización de Máster, Grados, y en cursos de actualización pedagógica que ofrece la propia Consejería? Son miles y miles de horas de formación que se desprecian al no valorarse en modo alguno. ¿Eso es excelencia? Obviamente, NO.
 - b) Un trabajador excelente es también aquél que ha adquirido una serie de competencias y habilidades a través de la práctica y el ejercicio de su profesión. **Dar clase no es plantarse delante de un grupo de alumnos y “soltar” una lección “magistral”**. Quien sostenga eso, evidentemente, desconoce la realidad de las aulas. A nadie se le ocurriría sustituir a un enfermero, un médico, o un abogado con ocho años de experiencia, por ejemplo, por alguien que acaba de salir de la Universidad. Hacer eso es, sencillamente una irresponsabilidad, pues se pierde capital humano.

Una empresa, o una Administración, lo que hace es seleccionar a un empleado y formarlo, aprovechando sus capacidades y potenciando la adquisición de otras nuevas. Con un sistema rotatorio, en el que una profesora con un Máster, un B2 en inglés y seis años de experiencia puede ser expulsada en 2-4 años de su trabajo, no se promueve precisamente la excelencia. Lo que se hace es *desperdiciar* a un profesional formado y capacitado. Y quien sufre esa pérdida es el sistema educativo, el alumnado. Tampoco estaríamos ante una situación de “excelencia”.

- c) Los docentes interinos, todos, pasan por pruebas selectivas. A partir de ahí todos hemos ido conformando, ampliando y completando nuestro perfil profesional y docente con la *adquisición de nuevos conocimientos y habilidades*. Hemos aprendido a manejar situaciones en el aula, nos hemos formado y actualizado, y en cualquier centro los interinos son los que están siempre a la última en novedades normativas, pedagógicas o tecnológicas, además de hacerse cargo de los grupos de alumnos más complejos o difíciles de tratar. Eso, también, es excelencia.
7. Los interinos del sector educativo sufren un **trato distinto** al de cualquier Administración Pública. Lo habitual en las Administraciones es conformar listas de interinos atendiendo al tiempo de servicio en esa Administración. Es impensable que, en Sanidad por ejemplo, se hiciese de otra forma, pues se prefiere (tras acceder a la lista por vez primera mediante nota de oposición, como todos en Educación) a un enfermero o un médico con experiencia para tratar a un paciente que a alguien sin ella. Además, para conformar dichas listas, se tiene en cuenta la formación. En Educación, sin embargo, no se tiene en cuenta, y además *se transmite el falso mensaje de que para atender a grupos de 25-30 alumnos no es necesaria una experiencia previa*. Es decir, que “puede hacerlo cualquiera”. Es posible que parte de la falta de respeto y consideración social que sufren los docentes hoy día venga precisamente del afán, por algunos, de transmitir esa idea.
8. El actual decreto, además, **ha dejado fuera de las listas a personas que se han presentado fuera de la Región** cuando las bases de la convocatoria les permitían hacerlo sin perder el derecho a la permanencia en las listas. Es otro ejemplo de arbitrariedad e inseguridad jurídica.
9. Igualmente, al rebaremar a toda Primaria, se “rebarema” incluso a los maestros de **Francés**; que fueron obligados a presentarse por cualquier especialidad cuando no se había convocado plaza alguna de la suya propia. Esto supone una aberración en toda regla. Estos maestros permanecen igual en su especialidad, pero en la lista general (Primaria) se verán absolutamente relegados.

10. El argumento, esgrimido por algunos, de *“oportunidades para todos”*, o de *“equilibrio”*, para justificar una situación que puede ser tildada perfectamente de oportunismo o interés personal puntual, **no es un argumento pedagógico, ni de calidad del sistema educativo, ni de excelencia**. La Administración no puede asumir ni sostener un planteamiento que en nada tiene que ver con la prestación de un servicio público de calidad; pues no puede, ni debe, prescindir de profesionales capacitados, formados y con experiencia en las aulas cada 2-4 años. Sería una *grave irresponsabilidad* desprenderse de ese capital humano.

11. Igualdad, **mérito y capacidad**. La configuración de listas de interinos se realiza a raíz de procesos selectivos basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, por lo que no es posible argumentar que no se aplican dichos principios que *garantiza la propia Administración* en las convocatorias de procesos selectivos. Es más, cuando se trata de eliminar o reducir al mínimo la valoración de capacidades y méritos como la experiencia, se está retorcendo la interpretación de dichos principios y se quiebran en favor de determinados intereses.

12. Ninguna Administración pone a sus trabajadores interinos en una situación en la que se eliminan o se hace *caducar* sus méritos cada cierto tiempo, poniéndolos en un *punto de partida constante*, como si su trayectoria, conocimientos y capacidades se disipara con el transcurso del tiempo. El capital humano evoluciona, se enriquece y mejora con el tiempo debido a la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos derivados del ejercicio de la práctica profesional y de la formación continua. Es incomprensible que en Educación se plantee una situación de descapitalización de capital humano. No tiene justificación pedagógica, insistimos, pues en nada beneficia al sistema educativo. Nadie pensaría, por ejemplo, que un enfermero, un jardinero, un abogado, un periodista, un ingeniero, un juez, un mecánico, un administrativo, un conductor, un cirujano...etc. es menos apto con el paso del tiempo. Y más aún cuando **más del 80% de los interinos de la CARM han aprobado, al menos una vez, un proceso selectivo** completo. *Eso es una muestra de capacidad, de mérito y de excelencia en el ejercicio docente*. Es más, la Consejería de Educación debería estar orgullosa de poder presentar unos datos como éstos. Y por ello mismo, debería reconocer la labor de sus docentes, impulsar su carrera profesional, fomentar su formación y alentarles a seguir desarrollando su vocación. Lo que se está haciendo es, precisamente, lo contrario.



Por todas estas razones desde AIDMUR, al igual que la totalidad de organizaciones sindicales y políticas de la Región, pedimos **DIÁLOGO**. Un diálogo sereno y que persiga un sistema de configuración de listas de interinos que nazca del **consenso** y del **respeto** hacia el colectivo docente interino.

