

trabajadores/as de la enseñanza. Diciembre 2017

monográfico

Acuerdo para la mejora del empleo público: una oportunidad para consolidar el empleo y los derechos



Consolidar el empleo docente, prioridad sindical

Una oportunidad para el trabajo y los derechos

**Sin pruebas
eliminadoras**

**Sin cambios
en el temario**

**Nuevo
modelo
de acceso**

**Acuerdo para
la mejora del
empleo público**



monográfico

trabajadores/as de la enseñanza. Diciembre 2017

EDITA

Federación de Enseñanza de CCOO
Ramírez de Arellano, 19. 28043 Madrid.
Teléfono: 91 540 92 03. Fax: 91 548 03 20
E-mail: fe@fe.ccoo.es
Página web: www.fe.ccoo.es

DIRECTOR

José Antonio Rodríguez

ADJUNTA A LA DIRECCIÓN

María del Carmen Romero Carrión

CONSEJO EDITORIAL

Andalucía: Juan Carlos Sánchez
Aragón: Jorge Tabuenca
Asturias: Susana Nanclores
Canarias: José Ramón Barroso
Cantabria: Conchi Sánchez
Castilla-La Mancha: Sixto Santa Cruz
Castilla y León: Amadeo Blanco
Catalunya: Juanjo Bravo
Ceuta: Alberto E. Gabarre
Euskadi: Jaime Grande
Exterior: Txema Martínez
Extremadura: Tomás Rodríguez
Galicia: Diego Bello
Illes Balears: Maria Angels Aguilo
La Rioja: Pedro Javier Antolín
Madrid: Mari Paz Soler
Melilla: Ricardo Jimeno
Murcia: Juana Martínez
Navarra: Marian Ocariz
País Valencià: Rafael Martínez

CONSEJO DE REDACCIÓN

Francisco García Suárez
José María Ruiz
Julio Serrano
Encina González
Belén de la Rosa
Cuqui Vera
Luis Fernández
José Antonio Rodríguez
María Díaz
Beatriz García
Encarnación Pizarro
Milagros Escalera
Pedro Ocaña
Pedro Badía

MAQUETACIÓN

Graforama
www.graforama.es

DEPÓSITO LEGAL

M. 4406-1992
ISSN 1131-9615
CONTROL O.J.D.

Los artículos de esta publicación
pueden ser reproducidos, total o
parcialmente, citando la fuente.

 Acuerdo para la mejora del empleo público: una oportunidad para consolidar el empleo y los derechos	3
 El acceso a la función pública docente en la doctrina del Constitucional	5
 Consolidar el empleo docente, prioridad sindical	7
 Un modelo para todos y todas	11



Acuerdo para la mejora del empleo público: una oportunidad para consolidar el empleo y los derechos

Francisco García
Secretario general de FE CCOO

 pacogarcia@fe.ccoo.es



Los recortes en educación han afectado de forma muy notable a la cantidad y a la calidad del empleo público. De la mano de las limitaciones en la tasa de reposición de efectivos y de las consecuencias de la aplicación de los decretos 14 y 20 de 2012, hemos visto como perdíamos profesorado y como se precarizaba el empleo en el ámbito de la enseñanza pública no universitaria. Analizando la evolución de las plantillas docentes entre 2010 y 2017, encontramos datos que nos permiten sostener ambas afirmaciones. 



Hay que conseguir en primer lugar que las autonomías saquen todas las plazas. De lo contrario, el proceso de consolidación quedaría desvirtuado

➤ **ATENDIENDO A LOS DATOS OFICIALES** publicados por el Ministerio de Hacienda y por el Ministerio de Educación, podemos concluir que la pérdida de empleo se cifraría en 19.000 docentes. La reducción del número de docentes ha venido acompañada de una llamativa destrucción de empleo fijo (funcionariado de carrera) que alcanzó los 56.272 efectivos, mientras se incrementaba el empleo interino en 49.981. Así, la tasa de temporalidad pasó del 15,81% en 2010 al 26,01% en la actualidad. Además, se ha producido un notable incremento de las contrataciones a tiempo parcial que han alcanzado las 35.775 a finales de 2016.

Cabe señalar que la falta de oferta pública de empleo ha ocasionado también un incremento en la edad media del profesorado. El tramo de edad más numeroso entre el personal docente es el que va de 50 a 59 años. Frente a las recomendaciones de la OCDE, que sitúa la conveniencia de que haya al menos un docente de menos de 30 años por cada dos de más de 50, en nuestro país tenemos seis mayores de 50 años por cada docente menor de 30.

En resumen, se ha destruido empleo fijo, sigue habiendo menos docentes en la enseñanza pública por séptimo año consecutivo y se ha incrementado la temporalidad y la precariedad. Este es el saldo de las políticas de recorte llevadas a cabo por el Gobierno del PP, que, además de los efectos sobre el empleo, dificultan la organización y el funcionamiento de los centros y la elaboración de proyectos educativos que requieren de profesorado estable.

La firma del acuerdo para la mejora del empleo público, suscrito por CCOO en marzo de 2017, abre la posibilidad de estabilizar y consolidar las plantillas. Comprometemos al Gobierno a convocar una amplia oferta pública de empleo en cinco años para reducir la temporalidad al 8%. Según nuestras estimaciones, si sumamos las plazas resultantes del proceso de consolidación con las jubilaciones que se van a producir en los próximos cinco años, podríamos hablar de más de 150.000 plazas.

Además, para la Federación de Enseñanza de CCOO se abre la posibilidad de instar al Ministerio de Educación a la negociación de un sistema de acceso extraordinario que permita a la mayor parte del profesorado interino acceder a una plaza de funcionario de carrera, sin menoscabo de los derechos de todas las personas que se presenten a las oposiciones. El volumen de plazas a convocar permite conciliar los diversos intereses y derechos en juego.

Para CCOO, es imprescindible que el sistema de ingreso garantice seguridad jurídica a los/as aspirantes. Por lo tanto, tendremos que movernos en los límites que marca la abundante jurisprudencia al respecto, tanto del Tribunal Supremo como del Tribunal Constitucional, así como por lo regulado en el Estatuto Básico del Empleado Público y tomar en consideración los resultados que arrojan los sistemas transitorios habidos hasta el momento.

Todo ello nos permite concluir que se puede avanzar sustancialmente en la ponderación de la experiencia docente, que se pueden introducir cambios que eliminen rigideces en el modelo de examen (que no sean eliminatorios) y lo simplifiquen, etc. También sería necesario coordinar la convocatoria de oposiciones entre las diferentes comunidades autónomas.

Pero queda mucho camino por recorrer. Hay que conseguir en primer lugar que las autonomías saquen todas las plazas. De lo contrario, el proceso de consolidación quedaría desvirtuado. Y hay que conseguir también que el Ministerio y las comunidades sean sensibles a nuestros planteamientos sobre la necesidad de un nuevo sistema transitorio que garantice la consolidación del empleo. CCOO vamos a luchar por ello con todos los medios a nuestro alcance. Lo haremos desde el rigor de la propuesta y, si es necesario, desde la movilización. 



Si sumamos las plazas resultantes del proceso de consolidación con las jubilaciones que se van a producir en los próximos cinco años, podrían hablar de 190.000 plazas

El acceso a la función pública docente en la doctrina del Constitucional



Carmen Perona

Directora del Gabinete técnico
jurídico de FECCOO



cperona@fe.ccoo.es



EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA en condiciones de igualdad, mérito y capacidad (art. 23.2 de la Constitución española [CE]) es una característica del Estado democrático. Como señala el profesor Sánchez Morón, es “uno de los pilares sobre los que se asienta el Estado de Derecho en todos los regímenes democráticos”. En España hay diferentes sistemas de acceso a la función pública. Estos se pueden analizar en relación con la doctrina del Tribunal Constitucional (TC):

→ **Acceso directo:** determina el ingreso sin ningún tipo de prueba selectiva que permita verificar las capacidades y méritos de los candidatos. Este sistema fue proscrito por el TC en la sentencia 302/1993, de 21 de octubre. El Tribunal consideró que la promoción interna de los funcionarios a través del trabajo no puede confundirse con una patente para excluir la vigencia de estos preceptos constitucionales (arts. 23.2 y 103.3 CE), ni siquiera temporal y excepcionalmente, puesto que nada permite al legislador estatal o autonómico transgredir los límites que la

Constitución impone a su libertad de configuración normativa y menos cuando está en juego un derecho con rango de fundamental como es la igualdad de acceso de todos los ciudadanos a las funciones públicas.

En el ámbito docente, operó un sistema de acceso automático sin prueba de selección alguna, coexistiendo con la Constitución hasta la llegada de la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Así, la Ley 14/1970 General de Educación estableció en su art. 110.1 el acceso al cuerpo de profesores de EGB desde las escuelas universitarias, sin necesidad de pruebas posteriores, en los casos de los expedientes sobresalientes a lo largo de todos los estudios. El Tribunal Supremo, en sentencia 359/1988, de 25 de enero, determinó que el acceso directo regulado en el art. 110

de la Ley General de Educación era contrario a la ley. Durante los primeros años de la democracia, la función pública española adolecía de una saturación de funcionarios interinos que desarrollaban su trabajo en unas condiciones precarias. Para solucionar este problema, se aprobó, mediante el Real Decreto Ley 22/1977, una reforma que permitió durante un periodo transitorio una reserva de plazas exclusivamente para funcionarios interinos. Desde entonces, las convocatorias para el ingreso en los cuerpos docentes establecieron, junto al turno libre de acceso, un concurso oposición restringido a quienes estuviesen prestando servicios como funcionarios interinos. Esta situación se prolongó hasta que se aprobó la Ley 30/1984.



Esta sentencia supone un nuevo planteamiento sobre la doctrina que el Alto Tribunal venía manteniendo. Se supera la exigencia de una única convocatoria, derivada de un proceso único e irrepetible, pero además legitima la práctica de estos procesos excepcionales

→ **Convocatoria de concurso-oposición:** es un sistema frecuentemente utilizado por nuestras administraciones públicas para posibilitar la estabilidad del personal interino. Si bien está abierto a la participación de toda la ciudadanía que reúna los requisitos generales, se valora de manera preferente como mérito los servicios prestados en la administración educativa. La sentencia 67/1989, de 18 de abril, conoce esta cuestión y señala que “nada se opone a que se reconozca como mérito los servicios prestados en la administración, pues no son ajenos al concepto de mérito y capacidad ya que “pueden reflejar la aptitud o capacidad para desarrollar la función o empleo público y, supone además ese desempeño, unos méritos que pueden ser reconocidos y valorados”.



En el caso que nos ocupa, los servicios prestados podrían llegar hasta un 45% de la puntuación alcanzada en la fase de oposición. El TC estima que la valoración del mérito de tiempo de servicios está “en el límite de lo tolerable”, pues, aunque supone una ventaja para los que acrediten este mérito, “no excluye por entero de la competición a quienes carecen de él”.

Sistema transitorio

En la LOGSE, en su Disposición Transitoria Quinta, apartado 2, se estableció un sistema transitorio durante las tres primeras convocatorias donde se valoraba de modo preferente los servicios prestados en la enseñanza pública. La constitucionalidad de esta disposición fue ratificada por la sentencia 185/1994 de 20 de junio, en la que el TC justifica este proceso en la importante reforma educativa que supuso la LOGSE, que “puede requerir que se adopten medidas de carácter excepcional y transitorio, entre ellas, las orientadas a la adecuada cualificación del profesorado en los centros escolares”. Esta sentencia supone un nuevo planteamiento sobre la doctrina que el Alto Tribunal venía manteniendo. Se supera la exigencia de una única convocatoria, derivada de un proceso único e irrepetible, pero además legitima la práctica de estos procesos excepcionales, por la existencia de reformas legislativas en sectores que, como el educativo, merezcan por su importancia una consideración singular.

Por último, la sentencia 83/2000, de 27 de marzo, señala que “no estamos ante pruebas restringidas, ni ante un sistema mochila, así la valoración de la experiencia docente se halla dentro de los límites tolerables fijados por el propio TC”. Estos límites tolerables son: “El máximo de seis puntos que las Comisiones pueden otorgar a los profesores interinos por la previa experiencia docente representa el 31,57 por ciento del total de puntos que pueden obtenerse en los tres cómputos que integran el procedimiento de selección, por lo que puede considerarse que se sitúa dentro del límite de lo tolerable”. 



José María Ruiz

Secretario de Enseñanza Pública
No Universitaria FECCOO

@ joseruiz@fe.ccoo.es

Consolidar el empleo docente, prioridad sindical

En marzo de este año CCOO, junto con el resto de las organizaciones sindicales de la Mesa de Función Pública, suscribimos el Acuerdo para la Mejora del Empleo en la Función Pública. Este acuerdo pretende dar solución a un problema que han creado los Gobiernos del PSOE y el PP con la limitación de la tasa de reposición.

LOS AÑOS DE FALTA DE OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO han disparado la temporalidad en la Administración Pública y, en concreto, en la función pública docente, hasta el punto de que, según datos del Boletín Estadístico del Ministerio de Hacienda y Función Pública (MINHAFP), el 26% del profesorado es interino, es decir, en la escuela pública uno de cada cuatro docentes es temporal.

Más de 150.000 plazas

La concreción del Acuerdo para la Mejora del Empleo Público va a llevar consigo la convocatoria de un gran número de plazas en la función pública docente para reducir la temporalidad al 8%. Según cálculos de CCOO, solo para cumplir con el requisito de reducir la temporalidad, en el caso de ejecutar la oferta de empleo público hasta 2022, como se está discutiendo con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD), podríamos estar hablando de más de 150.000 plazas como resultado de cubrir las jubilaciones de esos años. Sin duda, una gran oferta de empleo público, amplia y



necesaria, pero que no contempla la recuperación del empleo perdido desde 2011 (20.000 docentes) ni la

imprescindible ampliación de plantilla que permita reducir los ratios y el horario lectivo.

✓ acuerdo para la mejora del empleo público

Ante esta convocatoria extraordinaria, desde el sindicato hemos instado al MECD a que modifiquen el Real Decreto 276/2007 que regula el acceso e ingreso en la función pública docente. Es una exigencia que no solo tiene como base cambiar el baremo de la fase de concurso, sino que pretende mejorar el proceso para permitir que se establezca un modelo extraordinario que dé cabida a todo el mundo, aspirantes con experiencia y sin experiencia o que todavía están en la Universidad.

En CCOO planteamos aspectos que van desde la negociación de las plazas que han de incluirse en la oferta de empleo público al proceso de convocatoria y las fases de concurso-oposición.

En cuanto a la determinación de las plazas, es imprescindible que tanto el MECD como las comunidades autónomas apliquen el acuerdo en su versión más amplia y no se escatime en el número de plazas. Desde la Federación de Enseñanza de CCOO tenemos claro, y así lo hemos manifestado, que el número de plazas tiene que calcularse sobre las vacantes que son ocupadas por personal interino, que, según el MINHAFF, son 130.030, a las que hay que sumar las correspondientes a las jubilaciones que se van a producir en los próximos años.

Nuevo modelo de acceso

Además de la determinación de plazas, que es una cuestión central, es fundamental un nuevo modelo de acceso para esta convocatoria extraordinaria que tenga garantías jurídicas. Es decir, debe cumplir con los criterios constitucionales de objetividad, mérito, capacidad y publicidad, y debe ser concurso-oposición, tal y como recoge la LOMCE, que es la Ley Educativa que está en vigor. La seguridad jurídica es básica para dar seguridad y tranquilidad a los cientos de miles de personas que van a aspirar a una plaza.

En la Federación de Enseñanza apostamos por un sistema de selección que permita demostrar, además de los conocimientos -ya acreditados por la titulación requerida-, las competencias necesarias para llevar a cabo la tarea educativa. El tipo de evaluación selectiva no tiene por qué dificultar el acceso, ni hacer más difícil la oposición, sino hacerla más eficaz para seleccionar buenas candidatas y candidatos de cara a la labor educativa que tendrán que desarrollar.

Es por tanto necesario un sistema justo y equitativo de acceso a la función pública docente en la que se garantice la profesionalidad de los/as seleccionados/as y la contribución a un sistema educativo de calidad.

Como hemos dicho anteriormente, la tranquilidad de quienes aspiran a una plaza es algo fundamental en este proceso. La gran oferta de empleo debe ser entendida como una oportunidad para consolidar el empleo y/o acceder a la función pública docente. Un aspecto que creemos clave y que así hemos planteado al MECD es la coordinación de la oferta entre todas las comunidades autónomas. Es una de las reivindicaciones del



Desde la Federación de Enseñanza de CCOO tenemos claro, y así lo hemos manifestado, que el número de plazas tiene que calcularse sobre las vacantes que son ocupadas por personal interino, que, según el MINHAFF, son 130.030



personal interino y las personas que se enfrentan a la primera oposición en las últimas convocatorias y que consideramos urgente que se solucione.

Situaciones especiales

Algo que también tiene que aparecer en la normativa básica son todos aquellos aspectos que contemplen las situaciones especiales que pueden tener las personas aspirantes. Aspectos como la flexibilización de los plazos para aquellas opositoras en avanzado estado de gestación o embarazos de riesgo, la adaptación de las pruebas para aspirantes con discapacidad, etc. deben ser tenidos en cuenta.

La conformación de los tribunales de selección, así como la limitación del número de aspirantes por tribunal, es otra de las reivindicaciones que tenemos en nuestra plataforma para la negociación. El trabajo de los tribunales es fundamental para un proceso de garantías y este se podrá realizar en mejores condiciones con una carga de trabajo menor a la que se les está sometiendo. Un número adecuado puede permitir más tiempo para la evaluación de las pruebas y reducir el estrés sobre las personas que forman parte del tribunal. Los plazos cortos, un número elevado de aspirantes por tribunal y las malas condiciones de las sedes perjudican el proceso.



Algo que le hemos pedido al MECD es que la negociación de un modelo extraordinario no debe incluir pruebas ni requisitos diferentes a los que ya se estaban exigiendo. No toleraremos que se pueda aprovechar este proceso extraordinario para exigir titulaciones diferentes de las que se han requerido, incluyendo las que están ligadas al conocimiento de idiomas o nuevas tecnologías.

Pruebas no eliminatorias

Sobre la fase de oposición, apostamos por una simplificación con pruebas que no sean eliminatorias. De esta forma, se permitiría que todas las personas aspirantes tuviesen la oportunidad de hacer todas las pruebas, de manera que la evaluación de la fase de oposición se hiciera de una manera global. Esta reivindicación beneficia a todas las personas que opositan y permitiría que una puntuación baja en una de las partes de alguna prueba no eliminara automáticamente a los y las aspirantes de la “lucha” por la plaza. Además, para quien oposita por primera vez, realizar todos los exámenes le permitiría, en caso de no conseguir plaza, obtener una nota mayor de cara a la regulación de listas de personal interino.



En un contexto donde se prevén más plazas que personal interino –en la actualidad hay 130.030 interinos e interinas y se calcula una oferta de más de 150.000 plazas hasta 2022–, realizar todas las partes de la oposición posibilitaría que muchas personas que aspiran por primera vez obtengan la plaza.

Un aspecto que nos parece fundamental es que se incorpore en la normativa básica las pruebas que se van a realizar y que sean iguales en todas las comunidades autónomas. El RD 276/2007 permite que las autonomías diseñen alguna prueba extra, lo que sin duda genera diferencias entre quien oposita en un territorio u otro. En un proceso extraordinario que afecta a todo el Estado y da el elevado número de plazas que se van a convocar, homogeneizar las distintas fases del concurso-oposición es lo que más garantías y mayor seguridad puede dar a quien aspira a un puesto público docente.

✓ acuerdo para la mejora del empleo público

Temario

Dentro de la fase de oposición, la prueba referida al temario debe dar más oportunidades. Es una parte que tiene su importancia, pero que no debe ser determinante, ya que, de todas, es la que menos valora las capacidades didácticas y pedagógicas. La ampliación del número de temas a elegir, de manera que los opositores tengan más oportunidades de desarrollarlo, es algo que consideramos imprescindible en este proceso extraordinario. Además, el temario debe mantenerse para las próximas convocatorias, dando así seguridad a las personas que ya han iniciado la preparación.

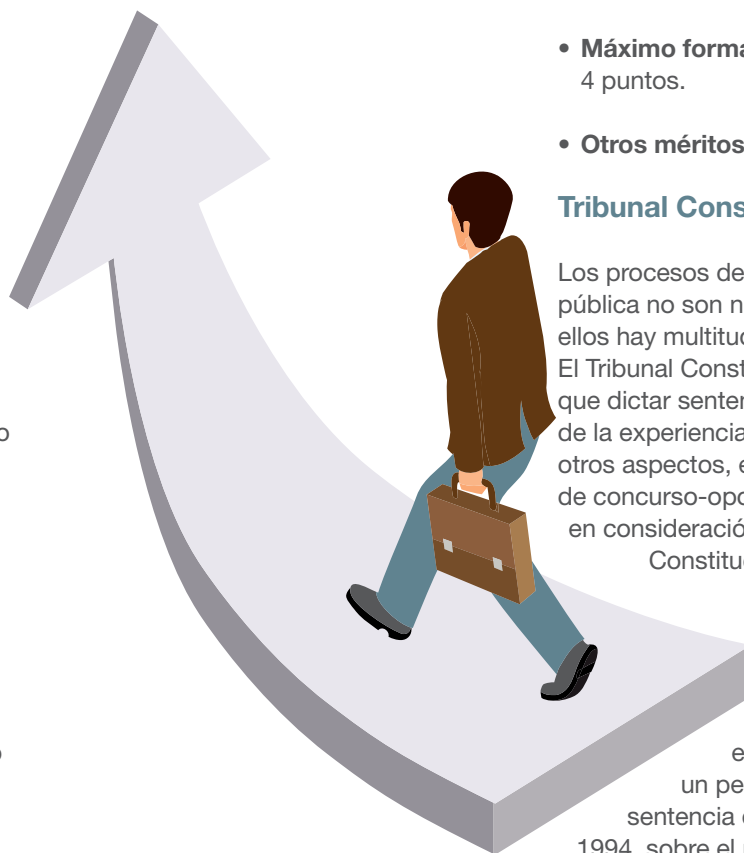
Algo que preocupa a todas aquellas personas que se enfrentan a una oposición es cómo y qué se evalúa o cómo se corrige. En este sentido se debe tender a una fase de oposición con la mayor transparencia posible, para ellos los criterios de evaluación y corrección de las pruebas han de ser públicos.

Méritos

La fase de concurso tiene que ser también objeto de modificación en un nuevo modelo de acceso e ingreso. En este sentido, alcanzar el máximo de peso de los méritos es algo que hemos planteado en la mesa de negociación del 28 de junio, entendiendo que dentro de los méritos no solo está la experiencia, sino la formación, el expediente o las titulaciones.

En el actual sistema de acceso e ingreso a la función pública docente recogido en el RD 276/2007, el peso de la capacidad (examen) es de un 66,6% en la fase de concurso, mientras que el del mérito (experiencia, formación académica y otros méritos) es del 33,3%.

Los méritos se estructuran en tres apartados para conseguir un total de



10 puntos. La distribución de los puntos es:

- **Máximo experiencia:** 5 puntos en 5 años, lo que supone un peso del 9,9% en la fase de concurso-oposición.
- **Máximo formación académica:** 5 puntos.
- **Otros méritos:** 2 puntos.

En el Título V del RD 276/2007, se establecía un modelo transitorio hasta 2011. En este, el peso de la capacidad se situaba en un 60% y el de los méritos en un 40%.

Los méritos se estructuraban en los tres apartados anteriores. La máxima puntuación que se podía alcanzar era de 10 puntos, recogidos en el Anexo IV con la siguiente distribución:

- **Máximo experiencia:** 7 puntos en 10 años lo que supone un peso del 16% en la fase de concurso-oposición.

- **Máximo formación académica:** 4 puntos.

- **Otros méritos:** 2 puntos.

Tribunal Constitucional

Los procesos de acceso a la función pública no son nuevos y sobre ellos hay multitud de sentencias. El Tribunal Constitucional ha tenido que dictar sentencias sobre el peso de la experiencia, así como sobre otros aspectos, en distintos modelos de concurso-oposición. Si tenemos en consideración la sentencia del Constitucional 67/1989, de 1 de abril, sobre un proceso de la Junta de Extremadura en el que la experiencia tenía un peso del 45%, o la sentencia de 20 de junio de 1994, sobre el procedimiento abierto para la estabilización del personal interino en el marco de la LOGSE, en el que la experiencia contaba el 31,57%, vemos que hay marco jurídico que nos permitiría multiplicar por tres el peso de la experiencia en la fase de concurso-oposición.

Sin duda nos encontramos ante un reto: el de negociar un modelo extraordinario para las próximas convocatorias donde todas las personas, las que tienen experiencia, las que tienen poca o las que todavía no han podido opositar, se encuentren incluidas, y con la dificultad de un Ministerio que dilata los tiempos. Va a ser un proceso en el que difundiremos las propuestas de CCOO, informaremos pero también dialogaremos, y recogeremos las propuestas que nos puedan llegar. Con toda seguridad también será una etapa en la que tendremos que movilizarnos para forzar al MECD a que no siga planteando un acceso como una carrera de obstáculos que elimine aspirantes. ✓

Un modelo para todos y todas



Beatriz García

Secretaria de Juventud FECCOO



beatrizgarcia@fe.ccoo.es

Rodrigo Seoane

Secretaría de Enseñanza Pública
no Universitaria FECCOO



rodrigoseoana@fe.ccoo.es



El acuerdo para la mejora del empleo público firmado en marzo de 2017, en el que se establece una reducción de la tasa de interinidad del 26% al 8% y el restablecimiento de la tasa de reposición al 100%, tras años de precarización del empleo que ha tenido como consecuencia un rampante deterioro de la educación pública, supone una verdadera oportunidad para mejorar sustancialmente las condiciones de vida de miles de trabajadores y trabajadoras y sus familias. Según los datos estimados por la Secretaría de Pública no Universitaria de la Federación de Enseñanza de CCOO, la oferta agregada de la reducción de la interinidad y la sustitución de las jubilaciones supondrán una oferta global de más de 150.000 plazas en el conjunto de los territorios del estado hasta 2022.

EN ESTE CONTEXTO, CCOO ha instado al Ministerio de Educación a establecer un modelo extraordinario de acceso que debe ser no solo justo y equitativo, sino también sensible y respetuoso para las personas participantes.

Sin embargo, establecer lo justo y equitativo en un proceso que de por sí es muy competitivo y en el que quienes participan se juegan un puesto de trabajo y una estabilidad laboral que permita tener proyectos de vida, es difícil, entre otras cosas porque dicotomiza las opiniones de una parte y otra, del personal antiguo y nuevo; del profesorado de solera y aquellas personas que acaban de aterrizar en el sistema; quienes se presentan por primera vez y quienes que llevan a sus espaldas muchas convocatorias; y así un largo etcétera. 

↳ **Experiencia vs. nota**

Uno de los elementos que probablemente más pasiones despierta y más sensación de injusticia provoca entre docentes que opositan es la relación entre el peso de la experiencia y el de la nota a la hora de acceder a una plaza. La cuestión no es menor, y menos en un escenario como el descrito al inicio de este artículo. Porque quienes han sido interinas o interinos durante muchos años afirman, no sin razón, que la experiencia es un valor que tiene que ser reconocido y que son estas personas las que han soportado una parte importante de la carga de los recortes durante estos últimos años (dejando de cobrar los veranos durante años, haciendo tercios de jornadas, participando en procesos selectivos sin casi plazas ni garantías de éxito, etc.), y que, por tanto, ahora que se abre una oportunidad de consolidar su empleo deberían ser tenidas especialmente en cuenta. Este grupo de personas defiende con mayor o menor tibieza que impere la experiencia como criterio de selección: hay quienes claman por una vía diferente de acceso al resto de compañeros y compañeras que opositan y no

son interinas (alternativa, discutida y finalmente anulada por Tribunal Supremo en sentencia de 17 de julio de 2013 en relación a la elaboración de un informe que eximía de realizar una de las partes del examen a un segmento del personal interino); otros claman por la funcionarización directa cuando se cumplan determinadas condiciones; y, finalmente, están quienes simplemente consideran que en la fase de oposición, el peso de la experiencia debería ser tal que garantizase su éxito.

Plantilla joven

Del otro lado están quienes no cuentan con casi puntos de experiencia y que declaran que no es de justicia un sistema de acceso en el que la experiencia cuente tanto que les avoque al fracaso antes si quiera de haber empezado. Es más, el sistema educativo necesita también gente joven, siendo España, según la OCDE, uno de los países de su entorno con plantillas con menor proporción de jóvenes, llegando, por ejemplo en el curso 2013/2014, a haber seis docentes mayores de 50 años por cada menor de 30.

Este vericuetto se ha resuelto de manera muy diversa en los diferentes Reales Decretos que han regulado el ingreso a la función docente:

- En el actual sistema, recogido en el RD 276/2007, el peso del examen es de un 66,6%, y el del conjunto de otros méritos (experiencia, formación académica y otros méritos) es del 33,3%, computando globalmente la experiencia en un 13,53%.

Sin embargo, en ese mismo Real Decreto se contempló un modelo transitorio que tuvo vigencia hasta 2011, en el que el examen tenía un peso del 60% y el de los otros méritos del 40%. Así, a través de la experiencia se podía acceder a un 28% de la puntuación máxima del concurso-oposición.

En otros casos, como el procedimiento abierto para la estabilización del personal interino que se llevó a cabo en el marco de la LOGSE (RD 574/1991), la experiencia llegó a alcanzar el 31,57%.



El sistema educativo necesita también gente joven, siendo España, según la OCDE, uno de los países de su entorno con plantillas con menor proporción de jóvenes, llegando, por ejemplo en el curso 2013/2014, a haber seis docentes mayores de 50 años por cada menor de 30



¿En qué caso te encuentras y por qué tienes posibilidades de sacar una plaza?

→ Me presento por primera vez a las oposiciones y no tengo experiencia.

El gran número de plazas convocadas supone, a efectos prácticos, una evidente reducción de la nota de corte. Véase la importancia de este factor a través de un simple ejemplo: en la especialidad de Educación Infantil de Madrid en 2005 se presentaron 15.700 docentes a la oposición para 1.200 plazas (ratio plaza/opositor de 1/13,08), quedando la nota de corte en 6,537. En esa misma especialidad y misma comunidad autónoma, en el año 2013 se presentaron 3.113 docentes para 50 plazas, aumentando el ratio a 1/62,26 y, consecuentemente, la nota de corte a 7,3144.

Por tanto, en un contexto como el presente, de gran volumen de plazas, con una buena nota en el examen de la oposición y habiendo alcanzado el resto de méritos que pide la convocatoria, se puede acceder a una plaza sin experiencia previa.

No obstante, si bien el acuerdo de consolidación se ha aprobado a tres años, se prevé que la oferta de empleo público se ejecute en cinco. Esto da la oportunidad a quien se presenta por primera vez de, en caso de no conseguir plaza, ser llamado como interino o interina, lo que implica mejorar su puntuación por experiencia en la siguiente convocatoria, que continuaría siendo parte del proceso de consolidación.

Piénsese que se estima que la suma de la reducción de la tasa de interinidad más la sustitución de jubilaciones de aquí hasta 2022 va a suponer a nivel nacional la convocatoria de más de 150.000 plazas. Compárese este dato con el hecho de que en la actualidad tenemos a 130.030 interinos e interinas en activo, y que, por tanto, incluso si cada una de las personas que actualmente son internas sacase una plaza, todavía quedarían disponibles unas 20.000. Sin embargo, no todo el personal interino accederá a una plaza, entre otras cosas porque un número no desdeñable entran en edad de

jubilación durante la vigencia del acuerdo de consolidación y por tanto es razonable pensar que, o bien no se presentarán (si su comunidad autónoma se lo permite sin echarles de la lista de interinos), o bien lo harán sin haberse preparado excesivamente.

→ Tengo experiencia en interinidad y ya me he presentado con anterioridad.

En un contexto de consolidación como éste, se pretende que quienes tengan experiencia y quieran puedan afianzar sus condiciones laborales. Nuevamente, el aumento del número de plazas convocadas por especialidad y la consiguiente reducción de la nota de corte del concurso-oposición es clave.

Además, el hecho de que sea un proceso que se extiende a lo largo de varias convocatorias facilita el acceso de las personas con este perfil, puesto que pueden permitirse más de un intento, lo cual es de agradecer sabiendo que el examen de oposición tiene un componente de arbitrariedad y de suerte importante y que muy buenos docentes no siempre obtienen muy buenos resultados en estos procesos de selección. 

¡AHORA!

#AhoraLoPúblico

Salarios, Empleo público y Derechos

CCOO
área pública



ESP
Servicios
Públicos

