

El papel de las OEPs en la enseñanza

Desde la Federación de Enseñanza de CC.OO. venimos trabajando, como siempre, por conseguir las Ofertas de Empleo Público (OEP) más amplias posibles en cada una de las comunidades autónomas. Partiendo de este propósito, estamos convencidos de que la mejor manera de luchar contra la precariedad en el empleo es transformarlo en empleo estable y de que las OEPs son un instrumento esencial para ello

Diego F. Fernández Pascual
FE de CC.OO. de la Región Murciana

Este argumento puede parecer, quizás, una obviedad; de hecho a mí me lo parece, pero si seguís lo que está ocurriendo este año, y no es el primero, en torno a la polémica sobre el acceso a la Función Pública Docente habréis podido comprobar que, extrañamente, no se trata de un argumento pacífico.

Distintas opciones ¿sindicales? están rechazando las OEPs con todo tipo de argumentos contradictorios. Y así, no es raro encontrar que un determinado “sindicato” corporativo rechace la OEP de un territorio por considerarla escasa y la del territorio vecino por considerarla ¡excesiva!. Es decir, que con una u otra excusa, ¡que más da!, se rechaza la correspondiente oferta de empleo y se vincula ese rechazo a una supuesta defensa de la estabilidad del profesorado interino. ¿O de que este profesorado siga siendo interino hasta la consumación de los tiempos?.

El caso es que en la enseñanza estatal no universitaria se han acumulado hasta 70.000 compañeros y compañeras desempeñando puestos de trabajo en régimen de interinidad; y que en algunos territorios esta cifra e a representa un porcentaje de personal interino sobre las plantillas totales que sobrepasa el 25% de las mismas.

Los puestos de trabajo fijos en la Administración constituyen un elemento de calidad de los servicios públicos

Ante esta situación a la que se ha llegado, entre otras razones, por años de ofertas cicateras por parte de las administraciones educativas, hemos optado desde hace años por impulsar, como decíamos al principio, las ofertas de empleo lo más amplias posibles y por comprometer a las administraciones, allí donde ha sido posible, en planes plurianuales con objetivos evaluables.

Sirva de ejemplo lo recogido en el Acuerdo por la Educación en la Región de Murcia, octubre de 1998, en referencia a este asunto. En el momento de las transferencias Murcia tenía una tasa de personal interino del 18%. En el citado Acuerdo la Administración se comprometía a reducir este porcentaje, en cuatro convocatorias, a una cifra inferior al 10%. Es decir que en dos convocatorias para cada uno de los cuerpos docentes el objetivo debía cumplirse.

El gasto más fácilmente recortable en la Administración ha sido siempre el de los puestos no creados orgánicamente, el que corresponde al empleo precario

¿Cuál es el balance?. Durante cuatro años hemos tenido, por primera vez, un criterio que obligaba a la Administración a la hora de determinar la cuantía de las OEPs. En este periodo hemos tenido las ofertas de empleo más amplias que recordamos desde el sistema transitorio de la LOGSE. El objetivo cuantitativo se ha cumplido plenamente en Secundaria. No se ha alcanzado totalmente en Primaria debido al elevado aumento de plantillas experimentado en este tramo educativo.

De lo ocurrido se desprende que un acuerdo de este tipo debe complementarse con un Acuerdo de Plantillas, en la línea de lo que ya venimos consiguiendo en algunos territorios, que acerque lo más posible la plantilla orgánica de los centros al cupo final del que disponen, de tal manera que sea posible realizar una previsión lo más exacta posible de la evolución de éstas para incluirla en los compromisos de empleo.

Como podéis adivinar, este balance nos reafirma en los criterios que exponíamos más arriba sobre cuál debe ser la línea de trabajo para el futuro inmediato: negociación de un Acuerdo Global de Plantillas, para Primaria y Secundaria, cuya necesidad es evidente para consolidar la posición del sector público educativo; renovación del compromiso de reducción de la tasa de precariedad a cifras inferiores al 8%.

En cifras, el cumplimiento de este apartado del Acuerdo por la Educación ha supuesto que 1.200 puestos de trabajo (esta cifra supone el 9% de la plantilla existente en 1999) que estaban ocupados por personal interino han pasado a ser desempeñados por personal funcionario. O lo que es lo mismo, 1.200 puestos de trabajo más están vinculados a personal fijo de la Administración del que ésta no puede desprenderse a capricho.

Este es, precisamente, el otro elemento determinante de la opción de CC.OO. por OEPs lo más amplias posibles. Los puestos de trabajo fijos en la Administración constituyen un elemento de calidad de los servicios públicos: dotan de mayor estabilidad a las plantillas, deshacen incertidumbres en los planes de trabajo de los centros y permiten al personal disponer de expectativas razonables sobre su devenir profesional.

La transformación de esas plazas en trabajo fijo se convierte en un factor de protección de los puestos de trabajo frente a las fiebres ideológico-privatizadoras que con demasiada frecuencia aquejan a nuestros gobernantes o ante las premuras reductoras del gasto que suponen las políticas de déficit cero, tan de moda en estos tiempos de neoliberalismo rampante.

El gasto más fácilmente recortable en la Administración ha sido siempre el de los puestos no creados orgánicamente, el que corresponde al empleo precario. Además, en la enseñanza el mantenimiento de una plantilla funcional cubierta con personal eventual ha sido siempre un procedimiento sencillo para, llegado el caso, suprimir sin traumas unidades en la red pública que más tarde aparecen concertadas en la red privada.

Acuerdos plurianuales para consolidar el empleo

Nos marcamos colectivamente como objetivo conseguir acuerdos plurianuales de consolidación de empleo, cuya herramienta son las OEPs, con objetivos cuantificables y vinculados a acuerdos de plantillas. La intención es doble: reducir la precariedad y permitir el acceso a la Función Pública Docente del personal interino y de los nuevos/as titulados, y proteger la red pública de centros haciendo más difícil la eliminación de puestos y unidades, al tiempo que se le dota de un elemento de calidad cual es la estabilidad de los equipos

docentes. Sencillamente, lo que cabe esperar de una organización progresista de defensa de los trabajadores y trabajadoras.

Este es nuestro compromiso y en esta pelea nos encontraréis.