

# Envejecimiento de las plantillas docentes en España

**Francisco García Cruz**

Secretaría de Pública no Universitaria FE CCOO

✉ ffgarcia@fe.ccoo.es

🐦 @Paco\_Garcia\_C

LAS COMPARATIVAS INTERNACIONALES, tanto de la UE como de la OCDE, señalan a España como uno de los países con número más bajo de docentes menores de 30 años. Este hecho ya era así hace años, pero queríamos conocer en detalle la evolución de esta situación después de los recortes en educación. Hemos realizado un estudio con la información del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD), con la excepción del País Valencià, ya que no existen datos anteriores al curso 2012/13. Las estadísticas del MECD ofrecen cifras más benévolas que las que maneja el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, pero al no ser homologables hemos preferido no utilizarlos. Aquí presentamos algunas conclusiones.

En España, las políticas de recorte de los gobiernos central y autonómicos han empeorado la tendencia de envejecimiento de las plantillas docentes. Lo han hecho a través de tres tipos de medidas:

- La destrucción de empleo ocasionado como resultado del aumento de ratios alumnado/docente, el incremento de la jornada lectiva del profesorado y el fraccionamiento de contratos a media jornada y aun menores, que se han multiplicado en estos años.
- La limitación de las tasas de reposición del profesorado que se jubila. Esta medida ha motivado que una parte importante de las plazas de los centros estén cubiertas en precario, ya sea a través de personal interino o de funcionarios de carrera provisionales y en expectativa.
- La eliminación de la jubilación anticipada e incentivada desde el año 2011, medida que dinamizaba la renovación de plantillas.

Es sobradamente conocida la pérdida de empleo neto en la educación pública, a pesar de un incremento muy importante de alumnado en estos años, fundamentalmente como consecuencia del retorno a la formación reglada tras la pérdida de los empleos en sectores como la construcción y servicios. El saldo total de profesorado representa una pérdida de más de 19.800 docentes (datos MECD) en tan sólo tres cursos, los comprendidos entre el curso 2010/11 y 2013/14. También podemos afirmar que se han perdido 20.130 docentes menores de 30 años (equivalente a una pérdida del 48,04%).

## Menores de 30 años

La destrucción de empleo en los grupos de edad de menores de 40 años y, de forma especial, los menores de 30 años, ha sido mucho más importante que entre los mayores de 40 años, a pesar de

que las jubilaciones han sido un método con el que se han amortizado millares de plazas. Es decir, que el coste de los recortes en el empleo lo han sufrido los más jóvenes, que ocupaban puestos de trabajo más precarios. De aquí se deduce que la mejor manera de estabilizar el empleo precario (interinidades) es sacar amplias ofertas de trabajo.

Se han jubilado o próximamente se van a jubilar 138.000 docentes de un total de 477.000 que había en el curso 2013/14. Este profesorado debe ser reemplazado mediante oferta de empleo público desde ahora y hasta 2020. Con las limitaciones de tasa de reposición, incluso hasta el actual 100% de la tasa, no se va a resolver el problema.

La OCDE establece como composición óptima de las plantillas la que da 0,5 como resultado de dividir el número de docentes menores de 30 años por el de mayores de 50 años. Debería haber un docente menor de 30 años por cada dos mayores de 50. El punto de partida en España en el curso 2010/2011 era malo, ya que no superaba la ratio de 0,30. Tres años de recortes han dejado esa ratio en 0,15; cerca de un menor de 30 años por cada siete mayores de 50. Esto significa que sería necesario el reemplazo de 53.000 docentes (prácticamente la totalidad de la oferta de cuatro años) con personas menores de 30 años para alcanzar las recomendaciones de la OCDE en cuanto al necesario rejuvenecimiento de las plantillas. Mientras se va produciendo el nuevo ingreso, se hace precisa una política decidida para recuperar el empleo perdido y generar otro nuevo.

La situación descrita viene agravada por la falta de apoyo institucional a la formación continua para la mejora y actualización de las competencias de las propias áreas de conocimiento del profesorado en activo, así como las competencias digitales, lingüísticas, de innovación y renovación. El MECD ha reducido, sin embargo, sus presupuestos para la formación del profesorado en un 90% durante estos años. La combinación de falta de renovación del profesorado y falta de formación promovida por las administraciones tiene un resultado fatal. Y decimos formación institucional porque el profesorado, con su tiempo y su dinero, sí se forma. Cualquier empresa que se encontrara en una situación similar estaría haciendo un plan de reclutamiento y otro de desarrollo profesional para sus trabajadores en un sector que requiere de una alta cualificación y especialización. Lamentablemente no es así.

## **Ofertas de empleo**

Se hacen precisas ofertas muy superiores al 100% de las jubilaciones para permitir que puedan acceder, aunque no cuenten con experiencia, las personas con contratos precarios que han podido seguir en el sistema, aquellas otras que fueron despedidas o dejadas de contratar, y también las personas que han finalizado sus estudios y aspiran a ser docentes. De este modo, se recuperaría la calidad en la educación y la calidad del empleo del profesorado anterior a 2010. Es preciso mejorar las condiciones laborales como mecanismo para hacer más atractiva la profesión docente. Entre ellas, la recuperación de la jubilación anticipada e incentivada, retribuciones, salud laboral, ratios, jornada, contratación, bajas temporales, etc. También es cada vez más necesario mantener la ilusión del profesorado a través de la mejora del prestigio profesional.