

# Consolidar el empleo docente, prioridad sindical

**José María Ruiz**

Secretaría de Enseñanza  
Pública No Universitaria  
de FECCOO

✉ [joseruiz@feccoo.es](mailto:joseruiz@feccoo.es)

EN MARZO DE ESTE AÑO, CCOO, junto con el resto de las organizaciones sindicales de la mesa de la función pública, suscribimos el Acuerdo de mejora del empleo público. 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. Fruto de las restricciones impuestas, durante los últimos años se ha 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, el 26 % del profesorado es interino, es decir, uno de cada cuatro docentes son temporales en la escuela pública.

La concreción del Acuerdo para la mejora del empleo público va a traer consigo la convocatoria de un gran número de plazas en la función pública docente para reducir la temporalidad al 8 %. Según cálculos de CCOO, estaríamos hablando de 151.227 plazas para todos los cuerpos hasta 2020. 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 190.000 plazas, en las que se incluirían las correspondientes a las personas que se jubilen en ese periodo de tiempo. Se trata de una gran oferta de empleo, amplia y necesaria, pero que no contempla la recuperación del empleo perdido desde 2011 –unos 20.000 docentes–, ni la imprescindible ampliación de plantilla que permita reducir las ratios y el horario lectivo.

Ante esta convocatoria extraordinaria, CCOO ha instado al MECD a que modifique el Real Decreto 276/2007 que regula el acceso e ingreso en la función pública docente. Es una exigencia que no solo tiene como objetivo el cambio del 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.

En CCOO planteamos aspectos que van desde la negociación del número de plazas que deben salir a concurso hasta el proceso de convocatoria o 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 final. Desde el sindicato tenemos claro, y así lo hemos manifestado, que el número de plazas tiene que calcularse sobre el de vacantes que son ocupadas por personal interino, que, según el Minis-

terio de Hacienda y Función Pública, son 130.030. El cálculo también debe incluir la cobertura de las jubilaciones.

## **Garantías jurídicas**

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

Asimismo, es necesaria la coordinación de la oferta de empleo público entre todas las comunidades autónomas.

Sobre la fase de oposición apostamos por una simplificación y que se suprima el carácter eliminatorio de las pruebas, que han de ser iguales en todas las autonomías. Además, consideramos esencial la ampliación del número de temas que han de elegirse, de forma que las personas opositoras tengan más oportunidades.

En cuanto a la evaluación y corrección, se debe tender a una fase de oposición con la mayor transparencia posible, por esto es imprescindible que los criterios de evaluación y corrección de las pruebas sean públicos.

## **Experiencia**

La fase de concurso tiene que ser también objeto de modificación. En la mesa de negociación hemos planteado al Ministerio que aumente el peso de los méritos, entendiendo por estos no solo la experiencia, sino la formación, el expediente o las titulaciones de las personas aspirantes. Las sentencias del Tribunal Constitucional ya fijan este peso en el 45 %, frente al 33,3 % que tiene en el RD 276/2007. En el caso concreto de la experiencia, como mérito ha de tener el mayor peso posible, superando holgadamente el 13,53 % actual.

Algo que hemos dejado claro al MECD es que la negociación de un modelo extraordinario no debe incluir pruebas ni requisitos diferentes a los que ya se estaban exigiendo. Además, el temario debe mantenerse para las próximas convocatorias, dando así seguridad a las personas que ya han iniciado la preparación de los exámenes.

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.