

acuerdo para la mejora del empleo público

Consolidar el empleo docente, prioridad sindical

José María Ruiz

Secretario de Enseñanza Pública
No Universitaria FECCOO

✉ joseruiz@fe.ccoo.es

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.

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 MINHAFP, 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.

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 MINHAFP, son 130.030

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 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.

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 pesodel 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 al 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.