

acuerdo para la mejora del empleo público

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

✉ rodrigoseoane@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.

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

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%.

¿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.