



# enseñanza



## Modelo de consolidación

### Años de recortes y aumento de la temporalidad

Entre los años 2011 y 2014, se jubilaron casi 55.000 docentes y las limitaciones en la tasa de reposición, que fueron en 2011 del 30% y entre 2012 y 2014 del 10%, supusieron la amortización de 46.492 plazas. La consecuencia no es sólo que se ha reducido el tamaño de las plantillas, sino que ha cambiado la estructura del empleo y se han incrementado las tasas de temporalidad, que en Pública No Universitaria han pasado del 18% en 2010 al 23,5% en 2016.

### Acuerdo para el Empleo

En marzo de 2017, **CCOO** firmó un Acuerdo para el Empleo que prevé la convocatoria extraordinaria de plazas para los años 2018, 2019 y 2020 con el objetivo de reducir la temporalidad al 8%. Según datos de **CCOO**, la oferta global rondará las 150.000 plazas, cifra en la que se englobarían 90.000 plazas temporales y las jubilaciones que se producirán entre 2017 y 2020.

**CCOO** propone al Ministerio de Educación una aplicación flexible del acuerdo que permita a las comunidades autónomas convocar el mismo número de oposiciones para que todos los Cuerpos tengan el mismo número de oportunidades.

## Una oportunidad para consolidar el empleo

El Acuerdo para el Empleo va a permitir que se consolide gran cantidad de empleo en el sector.

**CCOO** ha exigido al Ministerio que, en el marco de esta convocatoria extraordinaria de plazas, abra una negociación para acordar con las organizaciones sindicales un proceso de consolidación de empleo durante el periodo de vigencia del acuerdo.

### ➔ Coordinación entre comunidades autónomas

El aumento de la oferta de plazas llevará consigo un incremento de aspirantes. A quienes están trabajando, se sumarán personas recién tituladas que participarán en sus primeras oposiciones.

Los últimos años de descoordinación y falta de oferta de plazas han provocado que gran número de personal interino haya tenido que optar a plazas en otras comunidades.

**CCOO** va a hacer un llamamiento al Ministerio para que, en el marco de la Conferencia Sectorial, inste a las comunidades autónomas a que acompañen las convocatorias de los distintos cuerpos. Esto permitiría reducir el efecto llamada y, por tanto, que el personal docente formado en un determinado territorio se vea obligado a tener que trasladarse a otra región.

### ➔ Un modelo con garantías jurídicas

En todas las administraciones públicas, el ingreso y selección de todo tipo de personal está siempre presidido por las exigencias contenidas en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española. Además, el artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece que las administraciones públicas seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales, así como los de publicidad, transparencia, adecuación de los contenidos o agilidad.



En el ámbito de la educación, la LOE dice, en la Disposición Adicional Duodécima sobre “Ingreso y promoción interna”, que el sistema de ingreso en la función pública docente será el de concurso-oposición.

**CCOO** plantea un modelo de consolidación que tenga garantías jurídicas, algo que da seguridad al proceso y a las personas que aspiran a obtener una plaza. Para ello, ha de cumplir con los principios constitucionales y el EBEP y debe ser un concurso-oposición tal y como recoge la LOE.

### ➔ **Un modelo donde quepa todo el mundo**

**CCOO** defiende un modelo de acceso donde quepa todo el mundo y, además, apuesta por un modelo extraordinario que incorpore criterios que valoren la experiencia y garanticen un equilibrio, necesario para posibilitar el acceso a los candidatos que no tengan experiencia docente previa.

### ➔ **Aumento del peso de la experiencia**

Los años de limitación de la tasa de reposición han provocado que las personas aspirantes no hayan podido obtener plaza por la falta de oferta. A esta escasez de oportunidades para consolidar su empleo hay que sumarle que, durante estos años de recortes, se ha condenado al personal interino a altas tasas de temporalidad y a un empeoramiento de sus condiciones laborales y retributivas.

La experiencia docente debe ser reconocida, como ocurre en todos los ámbitos del mundo laboral, máxime si un gran número de personal interino no ha tenido la oportunidad de consolidar su situación laboral. **CCOO** propone un aumento del peso de la experiencia en la fase de concurso-oposición hasta los máximos que se recogen en sentencias del Tribunal Constitucional, que en ningún caso podrá superar el peso del examen.

### ➔ **Revisión y reducción de los temarios**

**CCOO** ha reclamado durante los últimos años que los actuales temarios se deben revisar a fin de renovarlos y reducirlos, de modo que incluyan los elementos esenciales de la especialidad y los conocimientos y habilidades propios de la profesión docente que se pretende ejercer.



El proceso de negociación que **CCOO** ha exigido al Ministerio de Educación es una oportunidad para renovar y reducir los temarios.

### ➔ **Simplificación y reducción de las pruebas**

Entre las medidas que **CCOO** considera que deben incluirse en el modelo de consolidación están la de simplificar y reducir la pruebas. **CCOO** rechaza que se plantee un acceso a la función pública docente como una carrera de obstáculos bajo el criterio de eliminación de aspirantes.

Reducir el número de pruebas y que estas no sean eliminatorias amplía las oportunidades de demostrar los conocimientos y aptitudes de las personas aspirantes y permite una evaluación global.

### **Rechazo a la limitación de los años de interinidad**

**CCOO** ha mostrado su rechazo a las limitaciones que se querían incluir en los Presupuestos Generales del Estado para el personal interino. El sindicato ha sido la única organización que presentó enmiendas a los partidos políticos y presionó para que no se llevase a efecto la medida recogida en el artículo 19.2, que hubiera provocado una perjudicial rotación de plantillas.

El Gobierno ha reulado en sus intenciones durante el trámite parlamentario, en gran medida por la presión ejercida. A pesar de todo, **CCOO** le ha recordado al PP que el cumplimiento de las sentencias sobre el encadenamiento de contratos no pasa por medidas que aumenten la rotación de plantillas sino por más oferta de empleo público.

### **No estamos tod@s**

La oferta extraordinaria de plazas para los próximos años tiene como objeto reducir la temporalidad al 8%. A pesar de que con esta oferta se va a consolidar el empleo en el sector, **CCOO** exige al Gobierno que se derogue el RD 14/2012, que ha supuesto una pérdida de empleo en el ámbito educativo, así como un empeoramiento de las condiciones laborales de sus trabajadoras y trabajadores.

Entre 2011 y 2016, se han perdido cerca de 45.000 plazas en la educación pública que tienen que ser recuperadas a través de un plan de empleo que aumente las plantillas.