




Consolidación del empleo docente en la Región de Murcia

Avances y perspectivas de futuro: 2017-2024

Los dos Acuerdos para la Mejora del Empleo Público

 Tras los recortes de 2012 la tasa de reposición en educación se fijó en un 10%. Ello suponía que sólo podía salir a oposición 1 plaza por cada 10 jubilaciones. Esta medida, junto con la destrucción masiva de empleo causada por los recortes, impidió la convocatoria de oposiciones hasta 2015. En el año 2016 la tasa de reposición se eleva al 100% permitiendo que todas las jubilaciones puedan salir a oposición. Sin embargo, este incremento siguió actuando como límite para reducir las elevadas tasas de temporalidad e impidiendo que salieran a oposición todas aquellas plazas que no habían salido desde 2010. Los dos Acuerdos para la Mejora del Empleo Público, suscritos por CCOO en 2017 y 2018, vinieron a solucionar parte del problema permitiendo hacer ofertas de empleo que superasen el límite impuesto por la tasa de reposición con el fin de que las administraciones redujesen la tasa de temporalidad por debajo del 8%. El mecanismo para conseguir este objetivo consistió en ofertar las plazas estructurales ocupadas por personal interino durante los ejercicios 2014-2017.

 Todas las ofertas amplias de empleo público docente que se han realizado en la Región de Murcia desde 2018 han sido posibles y están amparadas por dichos acuerdos. Éstos han permitido que, en las oposiciones docentes de 2018, 2019 y 2021, hayan salido a oposición 1051 plazas más de lo que habría permitido la tasa de reposición. Sin los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público no habría sido posible ofertar gran parte de las plazas que han sido convocadas a oposición en estos años. Aún quedan 426 plazas de estabilización ofertadas en las OPEs de 2019 y 2020 para el Cuerpo de Maestros que deberán ejecutarse en las oposiciones de 2022. Por lo tanto, dichos acuerdos se saldarán con **una oferta de 1477 plazas de estabilización a sumar a las correspondientes a las jubilaciones.**

 Gracias a estas convocatorias, **2145 interinas e interinos han estabilizado su situación laboral pasando a ser funcionarias y funcionarios de carrera.** El 84,5% de las plazas que se han dado en los tres últimos procedimientos selectivos han servido para consolidar a profesorado interino que ha adquirido la condición de funcionario de carrera.

CONVOCATORIA	REPOSICIÓN	ESTABILIZACIÓN	PLAZAS CONVOCADAS	PLAZAS EJECUTADAS	INTERINOS/AS CON PLAZA	PORCENTAJE
2018	439	67	506	454	329	72,47
2019	423	877	1300	1300	1110	85,39
2021	721	107(**)	828	792	706	89,15
2022	140	426(**)	--	--	--	--
TOTAL	1723	1477	2634	2546	2145	84,25

(**) En la OPE de 2019 se reservaron 242 plazas de estabilización para el Cuerpo de Maestros y en la OPE de 2020 140 de reposición y 184 de estabilización. En total, 566 plazas que deberán ejecutarse en la oposición de 2022 junto con plazas de reposición de la OPE de 2021 (aún por publicar) y plazas de estabilización del nuevo Acuerdo sobre el Plan de Choque para Reducir la Temporalidad en las Administraciones Públicas.

8% Sin embargo, a causa de la resistencia de la administración autonómica a sacar a oposición todas las plazas necesarias y al alto nivel de parcialidad con el que se desempeña el trabajo interino docente en nuestra Región, **no ha sido posible alcanzar el objetivo del 8%**.

El nuevo acuerdo para reducir la temporalidad

El nuevo proceso de estabilización



El nuevo Acuerdo sobre el Plan de Choque para reducir la Temporalidad en las Administraciones Públicas implicará un nuevo proceso de estabilización análogo al de los anteriores acuerdos que se aplicará a **todas las plazas estructurales dotadas presupuestariamente que hayan estado ocupadas de modo temporal** entre el 31 de diciembre de 2017 y el 31 de diciembre de 2020. Los procedimientos selectivos de este proceso de estabilización deben concluir antes de 31 de diciembre de 2024.

Al igual que los anteriores acuerdos supondrá una tasa adicional de estabilización que permitirá ofertar plazas por encima de la tasa de reposición y volverá a permitir **convocatorias masivas de plazas a oposición durante los próximos 3 años**.

Desde la Federación de Enseñanza consideramos que este acuerdo **nos debe permitir ofertar más de 2000 plazas de estabilización** en la Región de Murcia que, sumadas a las plazas correspondientes a la reposición de las jubilaciones que se produzcan, deben permitir reducir la tasa de temporalidad por debajo del 8% en las convocatorias de oposiciones docentes de los años 2022, 2023 y 2024.

Estas 2000 plazas de estabilización deberán sumarse a las 426 de estabilización y las 140 de reposición pendientes de ejecutar de las OEP de 2019 y 2020, las 36 plazas que quedaron desiertas en el último procedimiento selectivo y a las 1200-1500 plazas de tasa de reposición correspondientes a las jubilaciones que CCOO estima que se producirán. Con ello, si la administración tienen voluntad de reducir la temporalidad y aprovecha las virtualidades que ofrece el Acuerdo sobre el Plan de Choque para Reducir la Temporalidad en las Administraciones Públicas, estaremos ante **un escenario de convocatorias masivas de oposiciones cercano a las 4000 plazas a repartir en las tres próximas oposiciones**.

Modificaciones en el modelo de acceso



Los procesos de estabilización se llevarán a cabo mediante concurso-oposición asignando a la fase de **concurso una valoración del 40%** del proceso y a la **experiencia previa un peso mayoritario dentro de la fase de concurso**. El acuerdo también obliga a las administraciones públicas a adoptar medidas para la agilización y simplificación de los procedimientos como la reducción de plazos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio.

Actualmente los procedimientos selectivos para los cuerpos docentes se están desarrollando con un modelo transitorio que otorga un 40% a la valoración de la fase de concurso y un máximo de 7 puntos (10 años) a la experiencia docente. Este transitorio está ligado a las oposiciones en las que se convoquen plazas de los acuerdos de 2017 y 2018. Por lo tanto, **este nuevo acuerdo implica la necesidad de negociar un nuevo modelo transitorio** para este procedimiento de estabilización. En esta negociación volveremos a poner sobre la mesa nuestra propuesta de modelo de acceso:

- **Carácter no eliminatorio de las pruebas**, o modelo de prueba única cuyas partes no sean eliminatorias, para permitir que todas las personas aspirantes puedan demostrar tanto sus conocimientos científicos como didácticos.
- **Simplificación** de las pruebas o ejercicios de oposición
- **Aumento del peso de la experiencia** al máximo permitido por la ley y por la jurisprudencia.

Aunque las negociaciones sobre el nuevo modelo transitorio están en fase preliminar entendemos que **estamos en plazos administrativos para que esta modificación pueda aplicarse en la próxima convocatoria de oposición**. En el anterior modelo transitorio, el que emanaba del anterior acuerdo, el Real Decreto con el modelo transitorio se publicó el 23 de febrero de 2018 y fue de aplicación en las convocatorias de oposiciones de ese mismo año. Por ello, aunque estamos urgiendo al Ministerio para que se negocie cuanto antes, estamos aún en plazos para que pueda tener **vigencia para las oposiciones de 2022**.



Indemnización de 20 días por año trabajado

€ El acuerdo prevé para las personas que ocupen de modo temporal alguna vacante objeto del proceso de estabilización, y que no obtengan plaza en los procedimientos selectivos, una indemnización de 20 días por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades.

Algunas falacias sobre los procesos de consolidación

Los acuerdos que firma CCOO “no consolidan personas, sólo vacantes”



Es difícil saber lo que significa eso de “consolidar vacantes” pero si lo que se pretende decir es que el profesorado interino no consolida su puesto de trabajo es sencillamente falso. Los hechos demuestran que la mayoría de las plazas que salen a oposición (84,25%) son para personas con experiencia docente previa. Desde CCOO estamos dispuestos a defender en cualquier foro y ante cualquier interlocutor que **las 2145 interinas e interinos que han obtenido plaza en los últimos tres procedimientos selectivos también son personas.**

“Las oposiciones no son sanción suficiente para el abuso de temporalidad”

En efecto, **ni lo son, ni pretenden serlo.** Las oposiciones constituyen el medio para consolidar el empleo y reducir la temporalidad. El concurso-oposición, otorgando un peso preponderante a la experiencia docente, ha demostrado ser muy efectivo para consolidar al profesorado interino y, si los datos de reducción de la tasa de temporalidad no son mejores, es debido a la renuencia de la administración a ofertar todas las plazas necesarias. Los mecanismos para sancionar y evitar situaciones de abuso de temporalidad no tienen nada que ver con las oposiciones, sino con las indemnizaciones que a tal efecto se establecen y con la prohibición, a futuro, de que una vacante pueda estar más de tres años ocupada de modo temporal.

“Las oposiciones masivas son un ERE masivo”



Nadie con un mínimo interés por la verdad y por la calidad del empleo docente puede argumentar que un procedimiento en el que el 84,25% de las plazas sirven para que el profesorado interino pase a ser funcionario de carrera pueda constituir un despido masivo o un ERE. Algunas organizaciones sindicales llevan toda la vida viviendo de infundir miedo a las oposiciones y se oponen sistemáticamente a cualquier OPE. Con ello no ayudan al profesorado interino que, de no ofertarse nunca las plazas, estaría condenado a permanecer en una situación de permanente precariedad.

“Los que están se quedan”

En efecto, “los que están se quedan” es una buena descripción de la realidad cuando se produce una oferta masiva de plazas. Una buena parte de los que están pasan a ser funcionarios de carrera y otra parte permanece en las listas de interinidad. La estabilidad de los que se quedan en las listas de interinidad no depende de las oposiciones, sino del Acuerdo sobre Profesorado Interino que, pese a ser mejorable, en la Región de Murcia otorga una gran estabilidad a los integrantes del Bloque I de las listas.

Si lo que se quiere decir con “los que están se quedan” es que el profesorado interino debe convertirse en funcionario de carrera sin pasar un procedimiento selectivo, o acceder a alguna dudosa fórmula de fijeza, se está **vendiendo humo.** Esto no tiene encaje alguno en la Constitución Española, la normativa sobre acceso a los cuerpos docentes, la normativa general sobre acceso a la función pública o la jurisprudencia. Además, aunque fuese posible, implicaría defender que un criterio de acceso a la función pública puede ser algo así como “el primero que llega se lo queda”. **Se trata de una posición absurdamente corporativa e incompatible con la visión de una sociedad justa a la que aspira un sindicato de clase como CCOO.**

¿Y ahora qué?

El nuevo Acuerdo sobre el Plan de Choque para Reducir la Temporalidad en las Administraciones Públicas supone una continuidad con los anteriores Acuerdos para la Mejora del Empleo Público en la línea de permitir que, más allá de las limitaciones impuestas por la tasa de reposición, se oferten las vacantes estructurales cubiertas de modo temporal.

Además, **mejora los anteriores acuerdos porque:**

- **Clarifica mejor qué vacantes deben ser ofertarse como plazas de estabilización.**
- **Es más específico sobre cómo deben ser los sistemas transitorios** que rijan durante los procedimientos de consolidación: 40% para la fase concurso, incremento del peso de la experiencia y simplificación y agilización de las pruebas.
- **Establece indemnizaciones** para quién esté ocupando una vacante objeto de estabilización y no obtenga plaza.

En la Región de Murcia nos queda a CCOO el trabajo de negociar las plazas de estabilización para los próximos tres años en un escenario en el que algunos sindicatos se niegan por principio a cualquier oferta de empleo y en el que la administración hace un uso abusivo de la contratación parcial al tiempo que se niega a tener en cuenta esas contrataciones para calcular los datos de temporalidad y las plazas de estabilización a ofertar. Como siempre, **daremos la batalla para que las oposiciones de los próximos tres años sean lo más masivas posible.**

A nivel estatal, estamos ya dando la batalla para que el **nuevo modelo transitorio se base en pruebas no eliminatorias** y urgiendo al Ministerio para que las modificaciones del mismo se negocien y publiquen cuanto antes.

Frente a otras propuestas de consolidación difusas, inconcretas o inviables la propuesta de CCOO es clara: concurso-oposición como única vía que ofrece garantías jurídicas, oferta masiva de plazas y modelo de acceso no eliminatorio que dé preponderancia a la experiencia docente en la fase de concurso.

#serviciopublicCCOO



enseñanza



Murcia: 968219080
Cartagena: 968120737
Lorca: 968246970

<http://murcia.ccoo.es>



femurcia@fe.ccoo.es

