

## Oferta de empleo 2020 y Oposiciones 2021

En la Mesa Sectorial de Educación del 24 de noviembre de 2020 se ha aprobado la Oferta de Empleo Público de 2020 con un total de 580 plazas de las 396 corresponden al 100% de la tasa de reposición de este ejercicio y 184 a las plazas de estabilización que manan del I Acuerdo para la Mejora del Empleo Público. Además el acuerdo de Mesa Sectorial incluye una propuesta para las oposiciones de 2021 de Secundaria y otros cuerpo de 828 plazas.

CCOO ha avalado esta Oferta de Empleo y además ha sido parte activa y determinante en la negociación para conseguir estos número para la convocatoria de oposiciones de 2021. Este documento, en un ejercicio de transparencia absoluta resume los planteamientos de CCOO en materia de Oferta de empleo y todo el proceso de negociación hasta llegar a las 828 plazas

## El I Acuerdo 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 desde 2010 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 saliesen a oposición todas aquellas plazas que no habían salido desde 2010.

El I Acuerdo para la Mejora del Empleo Público (I AMEP), suscrito por CCOO, vino 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 consiste en ofertar el 90% de las plazas estructurales ocupadas por personal interino durante los ejercicios 2015, 2016 y 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 dicho acuerdo.

El acuerdo ha permitido que en las oposiciones docentes de 2018 y 2019 hayan salido a oposición 944 plazas más de lo que habría permitido la tasa de reposición. Sin el I AMEP no habría sido posible ofertar ni la mitad de las plazas que han sido convocadas a oposición en 2018 y 2019.

Gracias a estas convocatorias, **1434 interinas e interinos han estabilizado su situación laboral** pasando a ser funcionarias y funcionarios de carrera. El 72% de las y los que obtuvieron plaza en las oposiciones de 2018 tenían más de un año de tiempo de servicios y en 2019 el 85% de las plazas fueron para el colectivo interino.

CONVOCATORIA	TASA DE REPOSICIÓN	PLAZAS OFERTADAS	INTERIN@S CON PLAZA	% PLAZAS INTERIN@S
Convocatoria 2018	439	506	329	72,46%
Convocatoria 2019	423	1300	1110	85,38%
Convocatoria 2021	864(*)	828		
TOTAL	1726	2634	1439	79,94%

(\*) Cifra acumulada de las tasas de reposición de los ejercicios 2019 y 2020. La suspensión de las oposiciones de 2020 impidió que las 575 plazas ofertadas pudiesen ejecutarse. Parte de la tasa de reposición se reserva para el Cuerpo de Maestros puesto que son las jubilaciones totales de todos los cuerpos.



Murcia: 968219080  
Cartagena: 968120737  
Lorca: 968246970

<http://murcia.fe.ccoo.es>



femurcia@fe.ccoo.es



La Oferta de Empleo de 2020 aprobada en Mesa Sectorial supone añadir 184 plazas de estabilización a las 1241 ya ofertadas con lo que tendríamos que gracias al IAMEP, en las convocatorias de 2018 a 2022, será posible ofertar 1425 plazas por encima de la tasa de reposición. Para CCOO, esta cifra parece insuficiente por no tener en cuenta la elevada cifra de empleo a tiempo parcial pero sí se acerca a nuestros objetivos de estabilización de plantillas.

## Desarrollo de las negociaciones

Tras dos reuniones técnicas de grupos de trabajo de la Mesa Sectorial, la Consejería planteó una propuesta de **736 plazas** para las oposiciones de Secundaria y otros cuerpos de 2021. Esta propuesta estaba basada en las siguientes limitaciones:

- 1 No bajar del 6% de interinidad en ninguna especialidad (calculando ese porcentaje sin tener en cuenta los tiempos parciales).
- 2 No ofertar las plazas de perfil bilingüe por las dificultades que encuentra la administración para cubrir estos puestos con funcionarios de carrera.

Las organizaciones sindicales quedamos emplazadas a presentar contrapropuestas antes de la celebración de la Mesa Sectorial. La Federación de Enseñanza de CCOO presentó un propuesta de 916 plazas acompañada del siguiente **documento de negociación**:

*<<El principal objetivo de la Federación de Enseñanza de CCOO de la Región de Murcia en las negociaciones de oferta de empleo de los últimos años ha sido dar cumplimiento al I Acuerdo para la Mejora del Empleo Público suscrito a nivel estatal en 2017. Dicho acuerdo tiene por objetivo reducir la tasa de interinidad por debajo del 8% del total de efectivos y establece que el medio para alcanzar esas cifras es la oferta del 90% de las plazas ocupadas por personal interino en los ejercicios 2015, 2016 y 2017.*

*El principal punto de desacuerdo entre CCOO y la Consejería de Educación para aplicar ese acuerdo en la Región de Murcia ha sido el de introducir o no el cómputo del empleo interino a tiempo parcial a la hora de realizar las ofertas de empleo. Para CCOO la tasa de interinidad debe calcularse teniendo en cuenta los tiempos parciales y no hacerlo, precisamente en una administración en la que se hace un uso intensivo de la contratación a tiempo parcial, supone enmascarar los datos reales de interinidad. En este sentido, CCOO considera que el cálculo de las plazas a ofertar, que manan del I Acuerdo para la Mejora del Empleo Público, debe hacerse teniendo en cuenta los cupos ocupados por personal interino y no sólo las vacantes a tiempo completo. Este planteamiento no es una ocurrencia de CCOO que pretenda ir más allá del acuerdo firmado por nuestra organización a nivel estatal, sino que está avalada por la Secretaría de Estado para la Función Pública que, en la circular "Criterios comunes para la aplicación del proceso de estabilización derivado de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017", plantea que tanto la tasa de temporalidad como la oferta de plazas de estabilización debe tener en cuenta el empleo a tiempo parcial.*

*En consecuencia, CCOO solicita a la administración que traslade al Ministerio de Política Territorial y Función una propuesta de plazas de estabilidad basada en cupos y no en vacantes completas. Nuestra organización tiene conocimiento de que ese va a ser el proceder de otras comunidades autónomas como la Comunidad de Madrid. Esto podría permitir superar el límite de las 1425 plazas de estabilización y, permitiría, en las próximas convocatorias de oposición alcanzar el objetivo de bajar la tasa de temporalidad por debajo del 8%. CCOO no está yendo con ello a una posición maximalista, no pretendemos que se oferten plazas por encima del número de tiempos completos de cada especialidad concreta, sino que las próximas convocatorias de oposiciones alcancen el objetivo de bajar las cifras globales de interinidad por debajo del 8%.*

*Otro de los escollos en la negociación ha sido el de las vacantes de perfil bilingüe ocupadas por personal interino. La administración se resiste a sacar estas vacantes a oposición bajo la argumentación de que, puesto que los funcionarios de carrera están menos motivados para coger este tipo de puestos, la oferta de estas vacantes pondría en peligro el Sistema de Enseñanza en Lenguas Extranjeras en muchos centros. CCOO no puede compartir esta argumentación. Las plazas de perfil bilingüe deben ofertarse en la misma proporción que las no bilingües y la viabilidad del Sistema de Enseñanza en Lenguas Extranjeras no puede descansar estructuralmente sobre el mantenimiento de tasas de interinidad elevadas. Las ofertas de empleo público no deben basarse en consideraciones externas sobre la motivación del profesorado para coger puestos de perfil bilingüe y, si ese problema existe, debe solucionarse por otras vías, buscando modos de incentivar al profesorado funcionario de carrera a participar en el Sistema de Enseñanza en Lenguas Extranjeras.*

Conscientes de que estos son nuestros principales puntos de desacuerdo presentamos a continuación una propuesta de distribución de plazas por especialidades para las oposiciones de Secundaria y otros cuerpos. Nuestra propuesta difiere notablemente de los números propuestos por la administración aunque, tras haber escuchado las explicaciones técnicas que se nos han dado sobre el estado de algunas especialidades, es bastante conservadora con respecto a nuestros planteamientos iniciales.

Nuestra propuesta, con franca voluntad de acercamiento a los planteamientos de la administración, está basada fundamentalmente en el incremento del número de plazas a ofertar en las especialidades grandes y también en aquellas en las que hay mucho empleo interino en puestos de perfil bilingüe. Nuestro interés no es tanto rebajar la tasa de interinidad en cada una de las especialidades, como alcanzar esa cifra del 8% en términos globales. Por ello, haciéndonos eco de las problemáticas técnicas planteadas por la administración para ofertar plazas en algunas especialidades, consideramos que una vía de acercamiento entre nuestras posturas puede ser la de que, en especialidades muy grandes en las que hay más margen de maniobra, la administración pueda rebajar ese límite autoimpuesto del 6% de interinidad con respecto a las vacantes completas.

La propuesta de CCOO es muy similar a la de la administración en cuanto a las especialidades a convocar, sólo añadimos la especialidad de Violín, pero difiere cuantitativamente en un montante total de 183 plazas.

Merece una especial mención nuestra propuesta en torno a la especialidad de Profesores Técnicos de Servicios a la Comunidad. Sabemos que nuestra propuesta de 15 plazas exige un incremento de la plantilla de esta especialidad. CCOO viene defendiendo, desde una perspectiva de política educativa, la importancia del trabajo socioeducativo para garantizar la inclusividad y la equidad de nuestro sistema educativo. La pandemia y sus consecuencias sociales ha puesto de manifiesto, más aún si cabe, la necesidad del trabajo socioeducativo. En nuestra región este trabajo se apoya con demasiada frecuencia en nombramientos a tiempo parcial o de naturaleza itinerante. En este contexto, querríamos que la oferta de empleo pudiese ser un inicio del necesario incremento de la plantilla de esta especialidad.>>

En la Mesa Sectorial de Educación del 24 de noviembre se nos presenta una contrapropuesta de 820 plazas que, en el transcurso de la negociación, sube a 828 (cifra que coincide con el punto intermedio entre las 736 plazas iniciales y las 916 propuestas por CCOO).

Conscientes de que **el empuje de la Federación de Enseñanza en la negociación ha sido determinante para llegar a estas cifras**, decidimos apoyar la propuesta de la administración de 828 plazas. No es nuestra oferta de empleo pero hemos apreciado en la administración una voluntad de negociación y de acercamiento a los planteamientos de CCOO suficiente como para apoyarla.

En la siguiente página figura una tabla desglosada por especialidades con las plazas de la propuesta inicial de la Consejería, la propuesta de la Federación de Enseñanza de CCOO y el desglose definitivo para las oposiciones de 2021

## Valoración global de la Oferta de Empleo

Las 1425 plazas de estabilización ofertadas en el marco del IAMEP reducen sustancialmente la tasa de interinidad y, aunque se acercan a los objetivos de dicho acuerdo, no dan cumplimiento al objetivo final de reducir la temporalidad por debajo del 8%. Esto sólo sería posible calculando las plazas a ofertar desde los cupos reales, teniendo en cuenta los tiempos parciales, y ofertando cerca de 300 plazas más de estabilización.

Las posibilidades de reducir la tasa de temporalidad en la Región pasan por un cambio en la política de contratación que abandone el uso abusivo que hace la administración del empleo a tiempo parcial. El actual modelo de contratación sitúa en una situación precaria y vulnerable a parte del colectivo interino y dificulta la consolidación del empleo.

Con todo, esta oferta de empleo permitirá que las convocatorias de oposiciones de 2021 y 2022 rebajen sustancialmente la tasa de empleo temporal y brindará a miles de interinas e interinos la posibilidad de acceder a la condición de funcionario de carrera. Resulta difícil comprender el obstinamiento de determinadas organizaciones sindicales que rechazan por principio cualquier oferta pública de empleo, con independencia del número de plazas, condenando al colectivo interino a permanecer en una situación permanente de precariedad

<b>ENSEÑANZA SECUNDARIA</b>	<b>Inicial</b>	<b>CCOO</b>	<b>Final</b>
FILOSOFÍA	14	20	16
LENGUA CASTELLANA Y LITERATURA	64	73	73
GEOGRAFÍA E HISTORIA	50	70	64
MATEMÁTICAS	61	80	72
FÍSICA Y QUÍMICA	58	66	60
BIOLOGÍA Y GEOLOGÍA	33	44	39
DIBUJO	21	35	27
INGLÉS	55	75	62
FRANCÉS	4	7	5
ALEMÁN	2	2	2
EDUCACIÓN FÍSICA	36	55	43
ORIENTACIÓN EDUCATIVA	26	30	28
TECNOLOGÍA	0	0	3
ECONOMÍA	12	17	15
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	14	17	16
ASESORÍA Y PROC. IMAGEN PERSONAL	4	4	4
FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL	2	4	2
HOSTELERÍA Y TURISMO	4	4	4
INFORMÁTICA	9	9	9
INTERVENCIÓN SOCIOCOMUNITARIA	3	4	3
NAV. E INSTALACIONES MARINAS	1	1	1
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN COMERCIAL	10	12	12
ORGANIZACIÓN Y PROYECTOS DE FABRICACIÓN MECÁNICA	3	3	4
PROCESOS DE PRODUCCIÓN AGRARIA	2	2	2
PROCESOS DE DIAGNÓSTICO CLÍNICO Y PRODUCTOS ORTOPROTÉSICOS	8	9	8
PROCESOS SANITARIOS	8	9	8
SISTEMAS ELECTROTÉCNICOS Y AUTOMÁTICOS	6	6	6
<b>ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS</b>			
CHINO	1	1	1
ESPAÑOL PARA EXTRANJEROS	1	1	1
<b>ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO</b>			
HISTORIA DEL ARTE	2	2	2
MEDIOS INFORMÁTICOS	2	3	2
ORG. INDUSTRIAL Y LEGISLACIÓN	1	1	1
DIBUJO ARTÍSTICO Y COLOR	1	1	1
MEDIOS AUDIOVISUALES	1	1	1
DISEÑO GRÁFICO	1	1	1
VOLUMEN	1	1	1

<b>TÉCNICOS DE FP</b>	<b>Inicial</b>	<b>CCOO</b>	<b>Final</b>
COCINA Y PASTELERÍA	7	8	7
EQUIPOS ELECTRÓNICOS	4	4	4
ESTÉTICA	3	3	3
FABRICACIÓN E INSTALACIÓN DE CARPINTERÍA Y MUEBLE	4	4	4
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS TÉRMICOS Y DE FLUIDOS	4	4	4
INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS	12	13	12
MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	10	12	10
MÁQUINAS, SERVICIOS Y PRODUCCIÓN	1	1	1
MECANIZADO Y MANTENIMIENTO DE MÁQUINAS	8	8	8
OP. Y EQUIPOS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS ALIMENTARIOS	2	2	2
OPERACIONES DE PROCESOS	2	2	2
OP. Y EQUIP. DE PRODUCCIÓN AGRARIA	8	10	10
PELUQUERÍA	13	14	14
PROC. DE DIAGNÓSTICO CLÍNICO Y ORTOPROTÉSICO	7	9	9
PROC. SANITARIOS Y ASISTENCIALES	13	15	15
PROCESOS COMERCIALES	17	18	18
PROC. DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	24	30	28
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	10	15	10
SERVICIOS DE RESTAURACIÓN	4	4	4
SIST. Y APLICACIONES INFORMÁTICAS	23	25	25
<b>MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS</b>			
FUNDAMENTOS DE COMPOSICIÓN	2	3	2
GUITARRA FLAMENCA	3	3	3
PERCUSION	2	2	2
PIANO	10	12	10
TROMBÓN	1	1	1
TROMPETA	2	3	2
TUBA	1	3	1
VIOLÍN	0	3	1
VIOLONCHELO	2	2	2
FLAMENCO	3	4	3
CANTO APLICADO AL ARTE DRAMÁTICO	1	1	1
CARACTERIZACIÓN INDUMENTARIA	1	1	1
LENGUAJE MUSICAL	3	5	3
CANTE FLAMENCO	2	2	2
ESPACIO ESCÉNICO	1	1	1



## El modelo de CCOO

CCOO siempre apuesta por las ofertas de empleo masivas porque es el medio para consolidar realmente el empleo y permitir que las y los interinos puedan alcanzar realmente la estabilidad laboral, convirtiéndose en funcionarias y funcionarios de carrera. Los pactos de estabilidad proporcionan una estabilidad ilusoria que puede desvanecerse de un plumazo como ocurrió en 2013 con la imposición unilateral de un nuevo sistema de ordenación de listas por parte de la administración. Por ello, CCOO centra sus esfuerzos en buscar las condiciones para que el profesorado interino pueda acceder a la condición de funcionario de carrera. Los datos de las últimas convocatorias de oposiciones demuestran que la oferta masiva de las plazas es el medio para que miles de interinas e interinos se conviertan en funcionarias y funcionarios: **el 79,4% de las plazas ejecutadas por las convocatorias de oposiciones amparadas por el IAMEP han sido para el profesorado interino.**

Es cierto que hay cosas que mejorar en el modelo de acceso a la función pública docente y, en el ámbito estatal, nuestra organización viene dando la batalla para introducir modificaciones que, basadas en los límites que nos impone la jurisprudencia, aporten garantía y seguridad jurídica a las personas aspirantes. **Las principales modificaciones que CCOO plantea al actual sistema de acceso son:**

- Oposiciones sin pruebas eliminatorias que permitan a todas las y los aspirantes demostrar tanto sus conocimientos científicos como su capacidad didáctica.
- Dar a la experiencia docente el máximo peso permitido por la jurisprudencia en el concurso-oposición.
- Reducir el número de aspirantes por tribunal.
- Dar la máxima objetividad y transparencia posible a los procedimientos selectivos.

La defensa de CCOO del empleo estable es además una muestra del compromiso de nuestro sindicato con un determinado modelo de escuela pública. Así, mantener tasas de interinidad bajas es la forma de blindar las plantillas de la escuela pública contra recortes y políticas privatizadoras de gobiernos neoliberales. Ni la masiva destrucción de empleo del año 2012, ni todo el subsiguiente trasvase de recursos de la pública a la privada-concertada, habrían sido posibles si las tasas de temporalidad se hubiesen mantenido por debajo del 8%. **Defender la escuela pública implica defender que las plazas salgan a oposición. Lo contrario es dejar abonado el terreno para que sus enemigos puedan demolerla.**

Del mismo modo, mantener tasas de interinidad bajas es una forma de dejar el terreno preparado para esa reversión de los recortes educativos que tanto necesita la escuela pública.



Murcia: 968219080  
Cartagena: 968120737  
Lorca: 968246970



femurcia@fe.ccoo.es

<http://murcia.fe.ccoo.es>

