

Informe de inicio de curso 2019 - 2020



Informe de inicio de curso 2019-2020

El inicio de los recortes, así como su concreción en el RDL 14/2012 que los estableció con carácter básico para todo el Estado, ha llevado consigo una disminución del empleo durante ese periodo, que ahora se está invirtiendo, así como una merma en las condiciones laborales del profesorado.

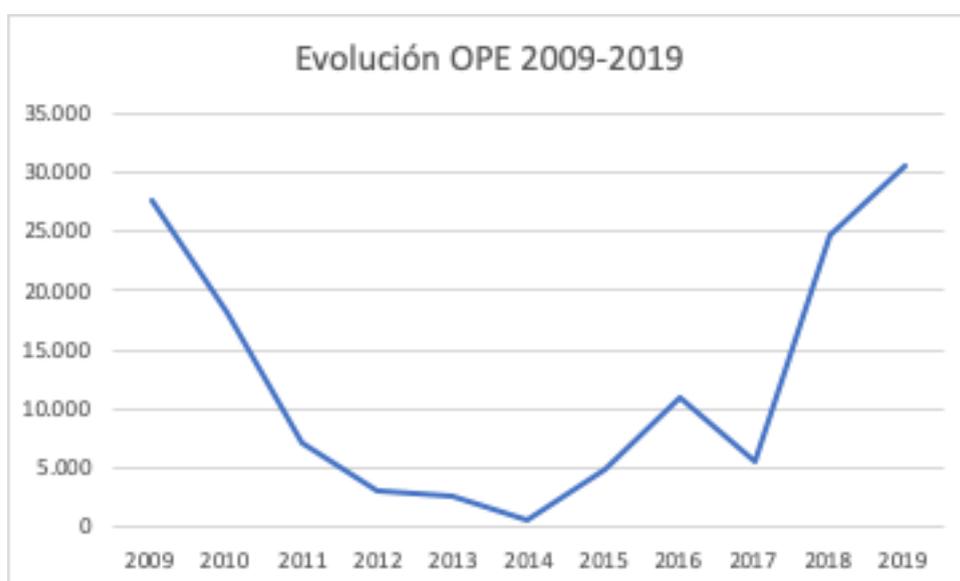
Dos efectos tuvieron los recortes que desde FECCOO hemos denunciado públicamente: destrucción de empleo y aumento de la temporalidad y parcialidad laboral. Además de estas consecuencias directas, claras y notables, tenemos que añadir un envejecimiento de las plantillas que ha sido producto de su reducción, de la limitación de la Oferta de Empleo Público, de no aplicar la rebaja de la jornada lectiva a mayores de 55 años y del fin de la gratificación en la jubilación anticipada.

- Destrucción del empleo y aumento de la temporalidad y la parcialidad

En mayo de 2010, el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero impuso en su plan de ajuste la limitación de la tasa de reposición al 30%, es decir, que solo se cubrían tres plazas de cada diez jubilaciones. Incluir este concepto, que se ha mantenido en los siguientes años, supuso también que las plazas de nueva creación a través de la oferta de empleo público se viesen limitadas.

En los Presupuestos Generales del Estado de 2012, ya con Mariano Rajoy en el Gobierno, se profundizó en los recortes estableciendo la tasa de reposición en el 10%, es decir, solo se cubría una jubilación de cada diez. Esta limitación se mantuvo durante los PGE 2012 y 2013, aumentando en los PGE 2014 al 50% donde se mantuvo hasta 2015. En los PGE de 2016 se amplió la tasa de reposición al 100% para los sectores prioritarios, lo que permitió que en educación se pudiesen convocar ofertas más amplias que los años anteriores.

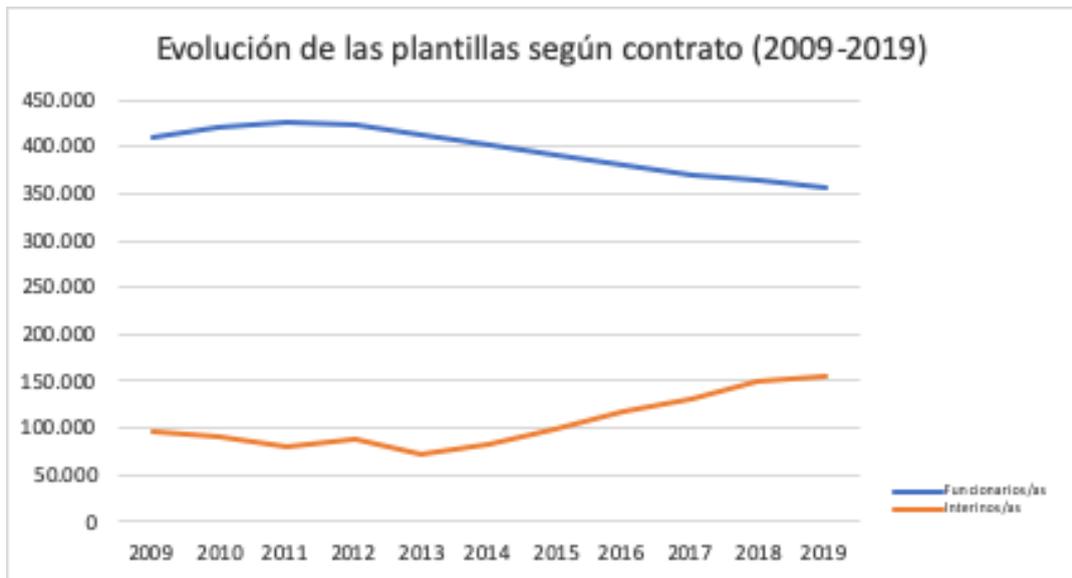
Estas medidas supusieron un gran recorte en la oferta de empleo público y generaron una gran incertidumbre en las personas aspirantes que vieron como no solo se recortaban plazas, sino que incluso algunas comunidades autónomas no llegaron a convocar oposiciones durante estos años.



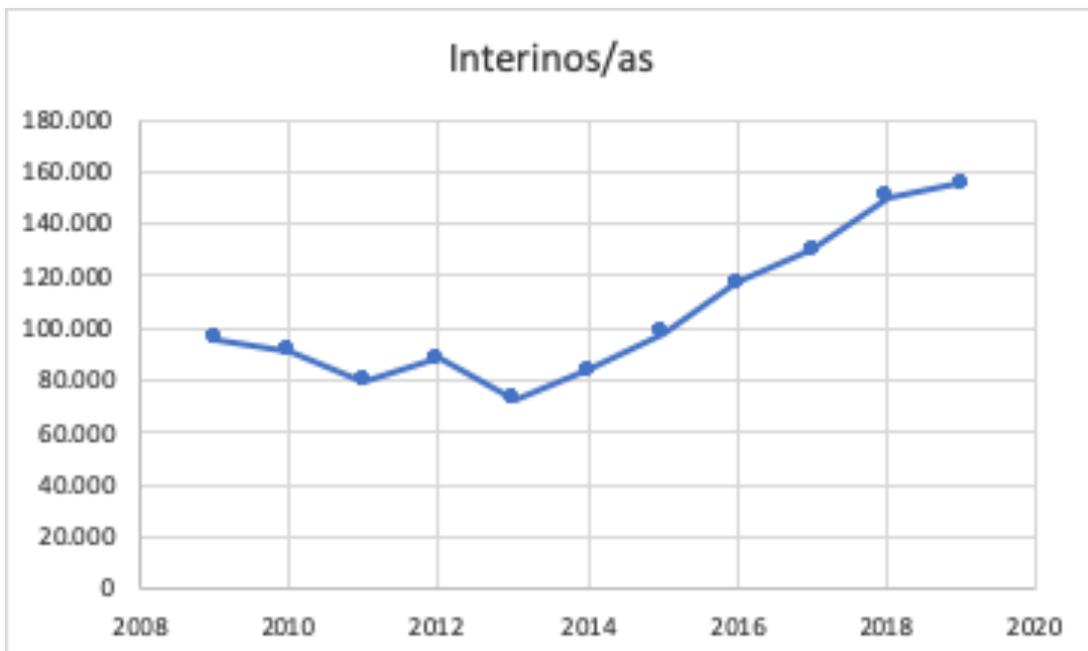
Si a los recortes en la oferta de empleo público le sumamos la aprobación del RDL 14/2012 en el que se aumentaban la ratio y la jornada lectiva, y se limitaban las sustituciones del profesorado, no permitiéndose estas antes de los diez días lectivos –lo que en la práctica eran 15 días–, el resultado fue la destrucción de empleo y el aumento de la temporalidad.

El resultado de estos recortes es claro y se manifiesta en:

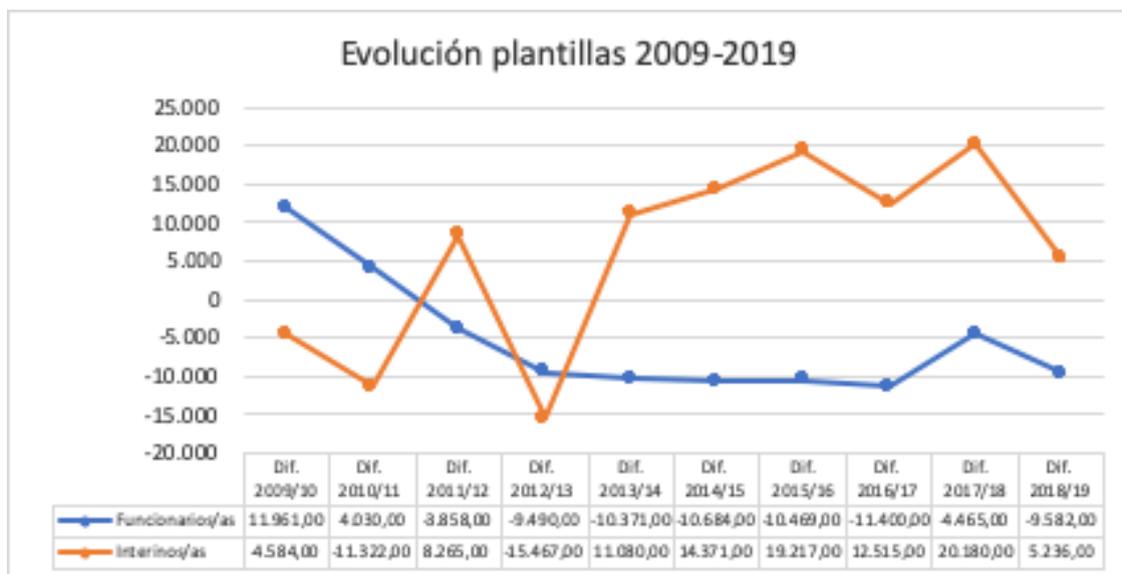
1. **Destrucción de empleo:** Según los datos del Boletín Estadístico del Ministerio de Hacienda y Función Pública, hoy Ministerio de Administraciones Autonómicas y Función Pública, hubo una pérdida de enero de 2012 a enero de 2013 de 24.957 docentes en todo el Estado. Si la comparación la hacemos respecto a julio de 2013, terminado el curso completo en que se produjo este recorte, la pérdida fue de 32.821. Actualmente, según este boletín, seguimos teniendo 2.214 docentes menos que en enero de 2010.



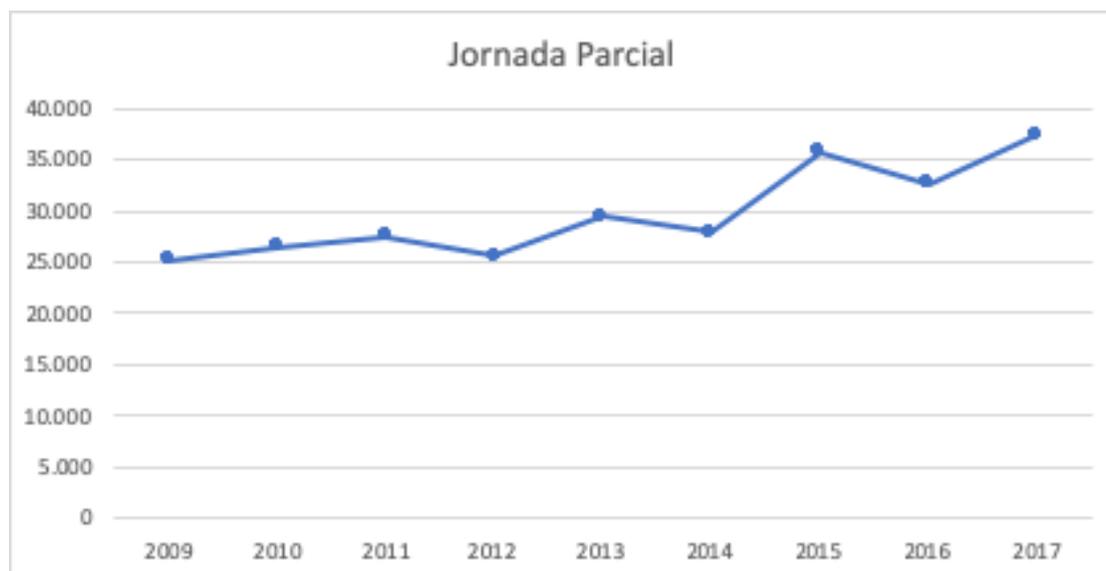
2. **Aumento de la temporalidad:** el número de personal interino desde 2009 ha aumentado en 59.491 personas, pasando de 95.955 a 155.416 en enero de 2019. Esto supone un aumento del 62% respecto al año de referencia.



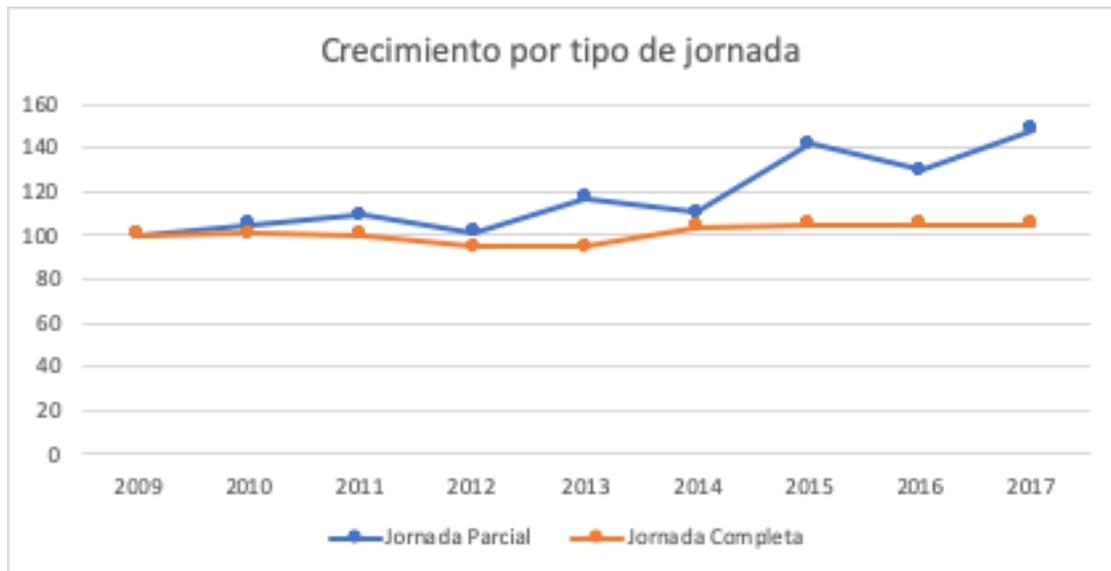
3. **Jubilaciones que no se cubrieron con oferta de empleo público:** unas 56.272 plazas de docentes que se jubilaron y que no fueron cubiertas entre 2011 y 2017, según los datos del mismo Boletín Estadístico.



4. **Aumento de la parcialidad de las jornadas:** durante el periodo 2009-2017, la temporalidad ha aumentado un 48,59%, pasando de 25.189 docentes que tenían una jornada parcial en el curso 2009-2010 a 37.428 en el curso 2017-2018.



Este aumento de la jornada parcial contrasta con el crecimiento de las jornadas completas, ya que estas, en el periodo 2009-2017, se incrementaron en un 5%. Sin duda es efecto de la aplicación del RDL 14/2012, como se puede ver en los cursos 2012-2013 y 2013-2014, donde se redujeron las jornadas completas en un 5%, mientras que las parciales crecieron, sobre todo en el curso 2013-2014, hasta un 17%.

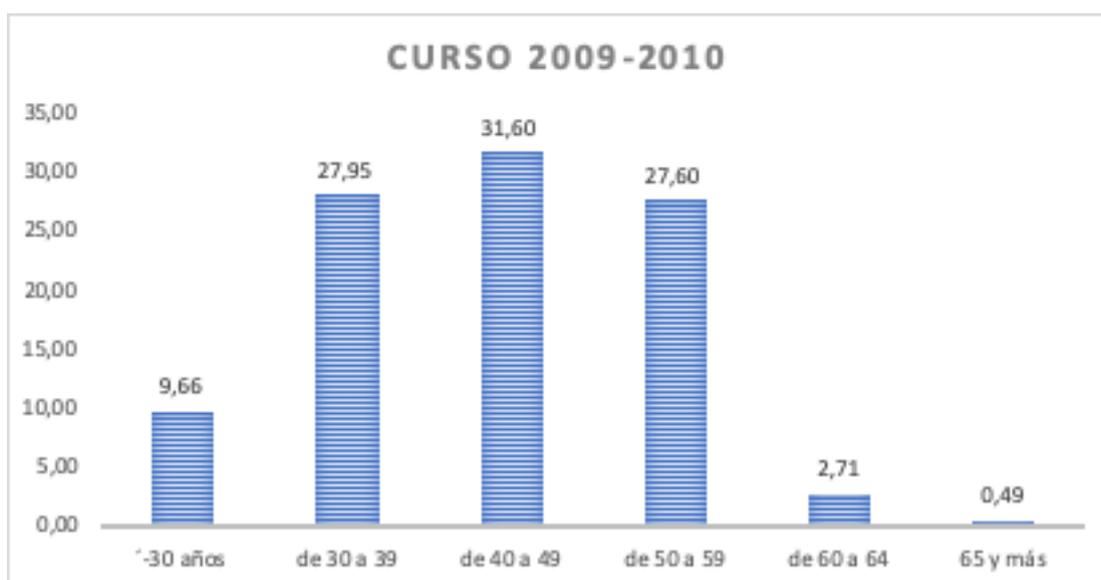


¿Cómo han afectado los recortes en la edad de la plantilla?

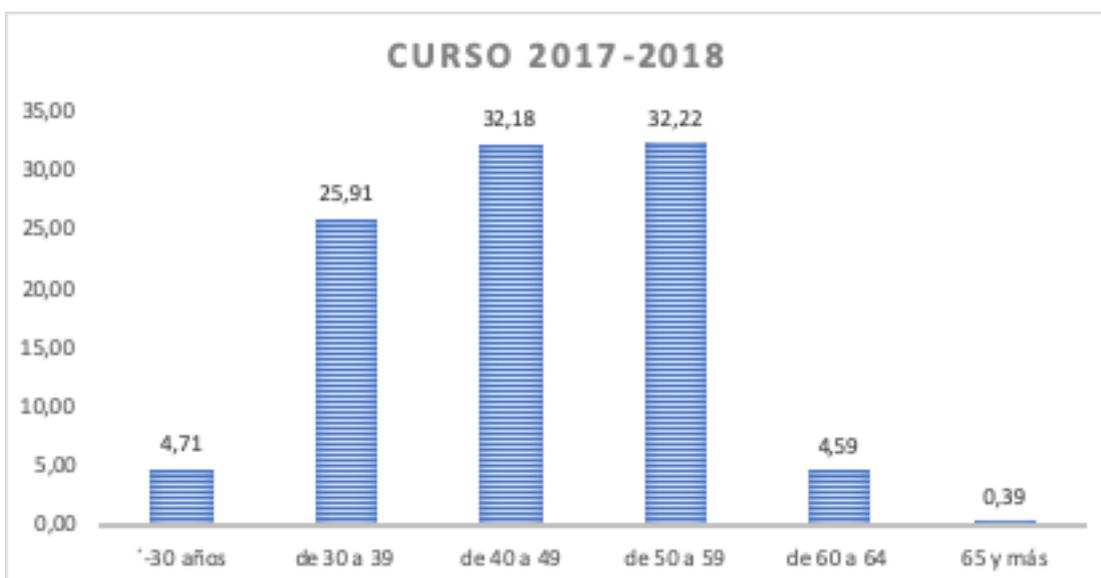
Como ya hemos mencionado anteriormente, las plantillas se vieron mermadas durante los últimos cursos como consecuencia de los recortes, además de aumentarse la temporalidad y la parcialidad. Pero estos no han sido los únicos efectos que dichas medidas han tenido desde su aplicación.

Haciendo una revisión del número de docentes por franja de edad, según los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, vemos que se ha producido un envejecimiento de las plantillas, a la vez que se ha disminuido en un 45% el profesorado con menos de 30 años.

En el curso 2009-2010, la distribución porcentual del profesorado según la edad era la que se muestra en la gráfica siguiente, siendo la franja de edad más numerosa la del profesorado que tenía entre 40 y 49 años, seguida de la de 30 a 39 y de la de 50 a 59 años, con valores muy parecidos.



La realidad en el curso 2017-2018 es significativamente distinta, donde el primer puesto lo ocupa la franja de edad de 50 a 59 años, que pasa de tercera a primera, y donde la segunda franja es la de 40 a 49, que también crece. Esto viene a ser que 2 de cada 3 docentes es mayor de 40 años, según los últimos datos.



Es claro que la sucesión de recortes tanto de plantillas como de oferta de empleo público ha afectado al profesorado de menos de 39 años, que ha pasado de tener un peso en las plantillas del 37,61% a un 30,32%, es decir se ha reducido su peso un 7,29%.

Como es lógico, esta evolución no se da de un curso para otro, y responde a un proceso que se desarrolla en el tiempo y que abordamos a continuación por franjas de edad.

- Docentes menores de 30 años

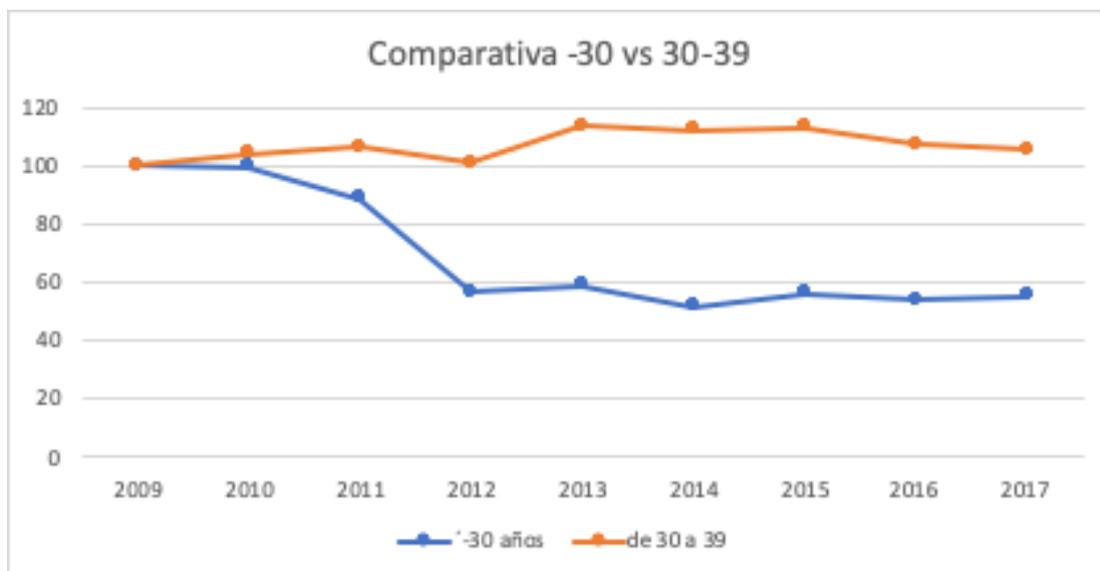
Es especialmente llamativo el comportamiento de la plantilla por debajo de 30 años. Como podemos ver en el gráfico, esta plantilla se ha ido reduciendo progresivamente desde 2009, perdiendo un 44,66% de docentes y pasando de 42.099 a 23.296, es decir, perdiendo 18.803 docentes en el periodo 2009-2017.

Especialmente significativa es la pérdida desde la limitación de la tasa de reposición, que se intensifica durante los primeros años de aplicación del RDL 14/2012, de manera que la pérdida de profesorado menor de 30 años desde el curso 2009-2010 al curso 2012-2013 es del 43,27%, es decir, de 18.218 docentes.



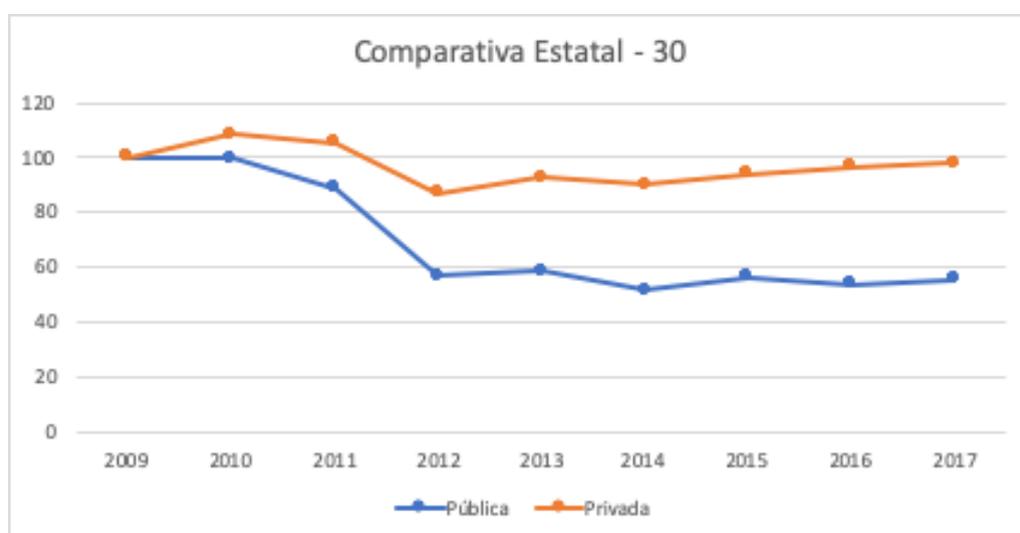
Cuando hablamos de franja de edad, no solo se produce una disminución del número de docentes por destrucción de empleo, ya que existe el lógico paso a la siguiente franja por el cumplimiento de años. No obstante, como vemos en los datos, esta razón no es el elemento central del comportamiento durante este periodo.

De esta manera, podemos ver en el siguiente gráfico que se produce un crecimiento de la franja de edad de 30 a 39 años, pero que este es muy inferior al decrecimiento de la franja de docentes que se sitúan por debajo de los 30 años



También podemos observar la caída de estas dos franjas de edad durante el curso 2012-2013, la mayor en todo el periodo. Esto se debe a la aplicación del RDL 14/2012 que, en total, produjo una pérdida de 32.821 docentes en ese curso, siendo la pérdida de profesorado menor de 39 años de 20.052 docentes, como apuntan los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, de los cuales 13.472 eran menores de 30 años y 6.580, menores de 39 años. Es decir, dos de cada tres puestos de trabajo que se perdieron fueron de menores de 39 años y, casi con seguridad, de menos de 35.

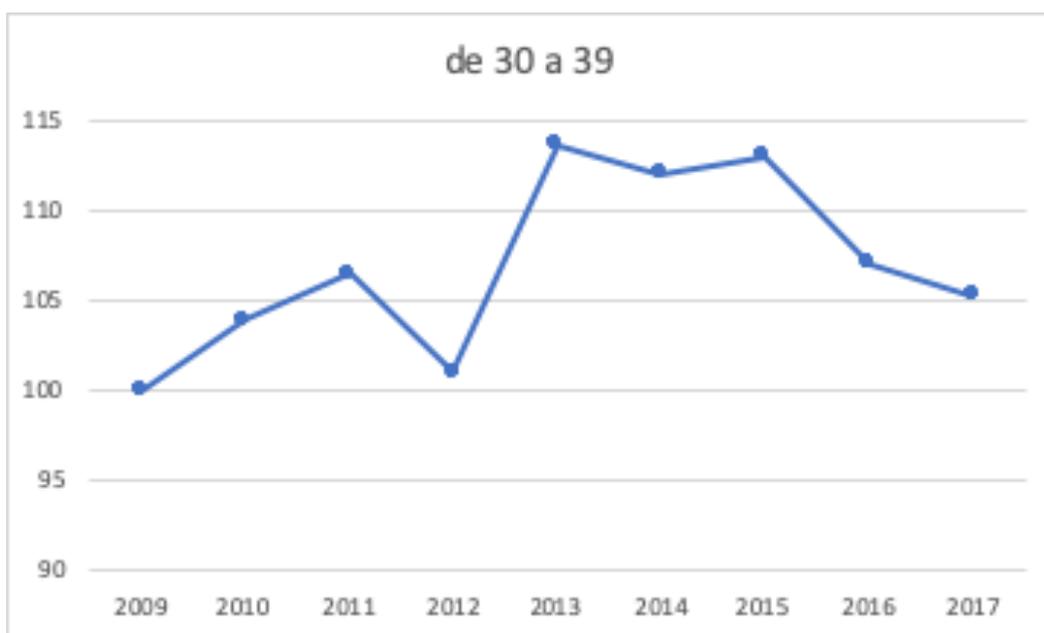
Pero la destrucción de empleo joven no fue igual en la educación pública que en la privada en los últimos años, si bien en algún periodo esta última acusó el RDL 14/2012, sobre todo en la franja de edad más joven.



Como vemos en el gráfico, la diferencia se da desde el primer momento y se intensifica en el curso 2012-2013 –el curso donde entra en vigor el RDL 14/2012–, siendo más fuerte en el ámbito de la pública. Desde ese curso, en el ámbito de la privada, se produce un crecimiento hasta prácticamente ponerse al nivel del curso 2009-2010, mientras que la educación pública no recupera ni siquiera los niveles anteriores a 2012.

- Docentes entre 30 y 39 años

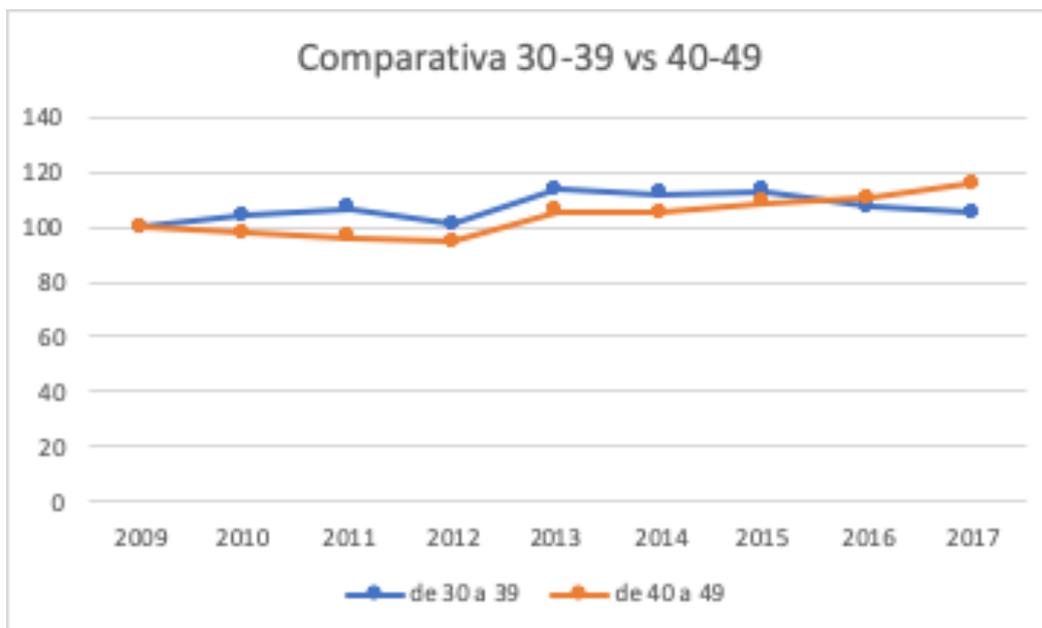
Aunque ya hemos mencionado la franja de edad de 30 a 39 años, es importante centrarse en la evolución de esta en los últimos años. Tal y como vemos en la gráfica, ha sufrido bastantes variaciones a lo largo de los cursos.



10

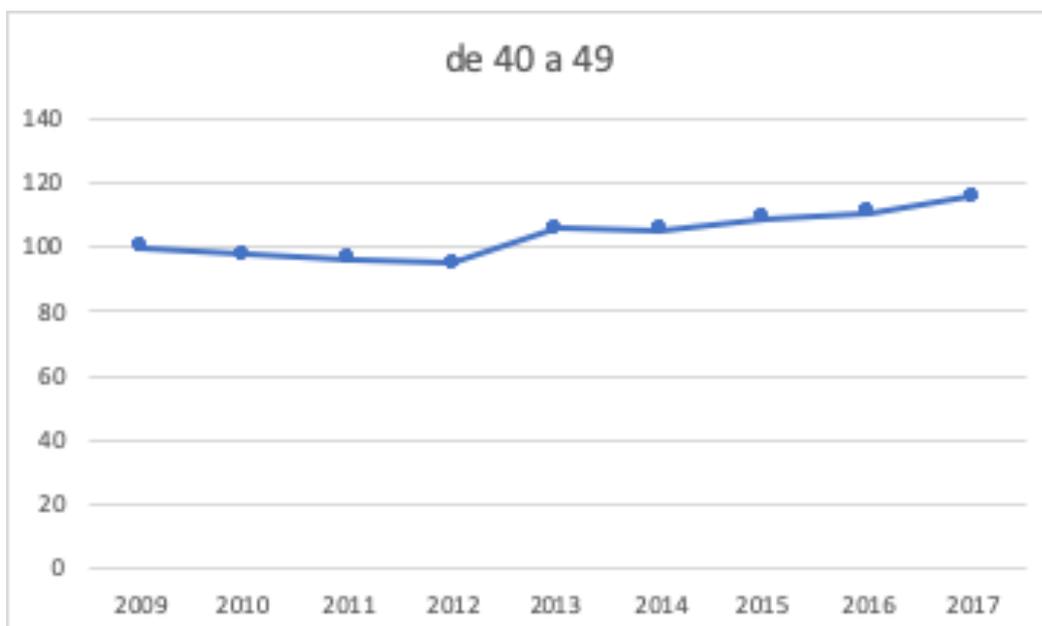
Si bien hasta el curso 2011 se producía un aumento de esta franja de alrededor del 6,43% desde 2009, producto de las grandes ofertas de empleo público que permitieron incorporarse a muchos y muchas docentes, con la llegada de los recortes se produjo un gran descenso en el curso 2012-2013 situándose en los niveles de 2009. Los cursos 2013, 2014 y 2015 se produjo un repunte, aunque todo hace pensar que era por aquellos docentes menores de 30 que pasaban a formar parte de esta franja de edad.

Es importante también comparar la evolución de esta franja de edad con la inmediatamente posterior, como hemos hecho anteriormente. En la comparativa con el profesorado de 40 a 49 podemos ver como hay una mayor separación entre estas los años 2010 y 2011, pero con los recortes del curso 2012-2013 siguen una evolución paralela hasta los años 2016 y 2017. Es en estos dos últimos años en los que la franja de 40-49 supera ampliamente a esta, seguramente producto de que la escasa o nula oferta de empleo público no permitía compensar el paso por edad de los docentes de una a otra. Hay que tener en cuenta que hacia finales de la treintena la situación laboral es más estable que a principios de ella.

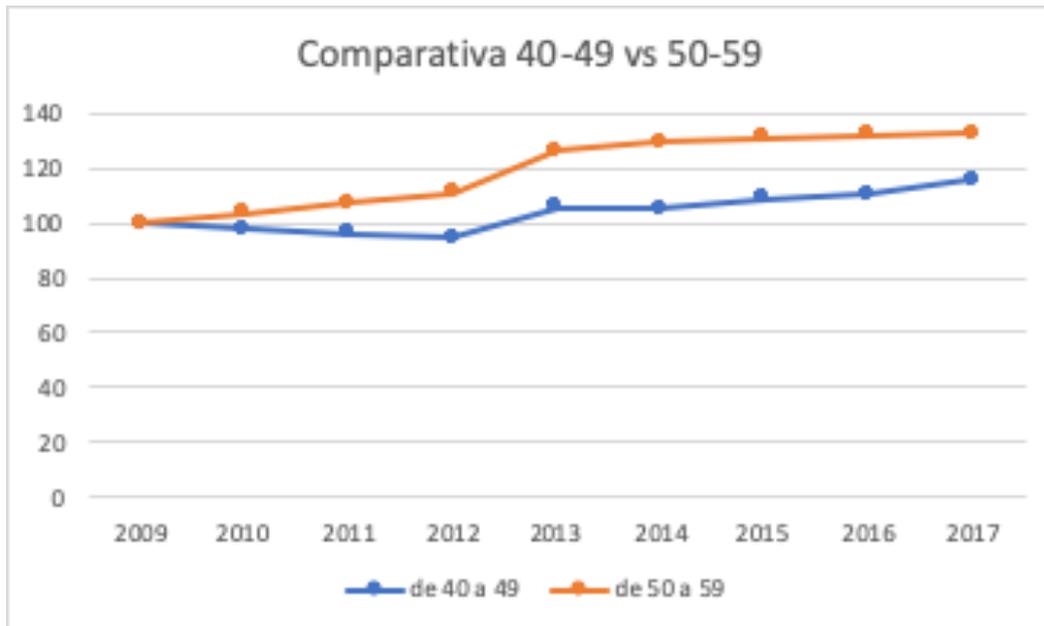


- **Docentes entre 40 y 49 años**

Esta franja de edad, que se reduce los primeros años de la crisis en relación con lo que había en 2009, inicia un crecimiento sostenido a partir del curso 2013-2014 hasta el curso 2017-2018, con un 15,64% más, lo que viene a ser 21.552 docentes más respecto a 2009. El profesorado en esta franja de edad pasa de ser el más numeroso en 2009, con diferencia, a ser la segunda franja de edad, por apenas unos doscientos docentes.



El crecimiento del profesorado de la franja de edad entre 40-49 años, comparado con la siguiente, sorprende porque, a pesar de este incremento y del efecto lógico de que al cumplir años se pasa a la siguiente franja, son los de 50-59 los que más suben. Además, entre el curso 2012-2013 y 2013-2014 las dos franjas tienen un aumento parecido.

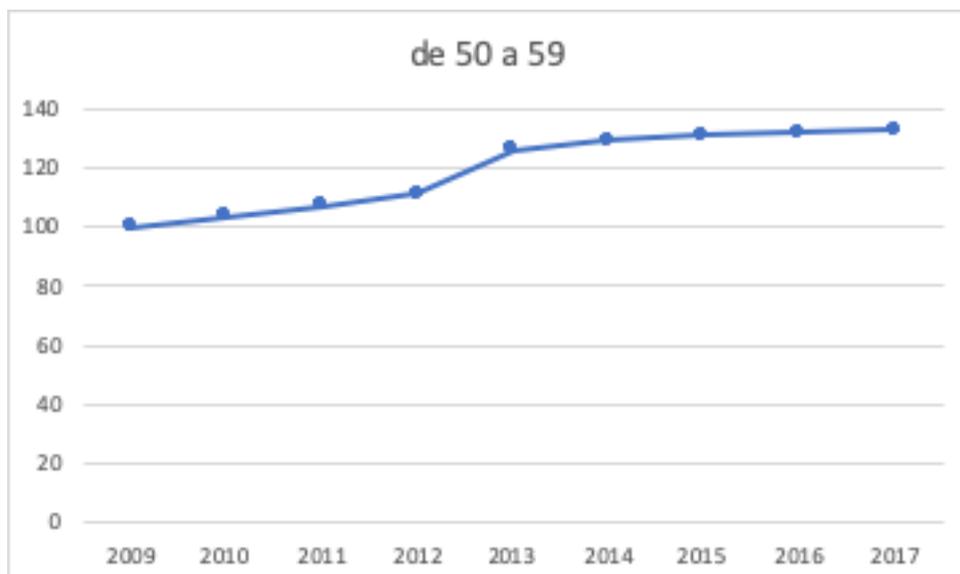


12

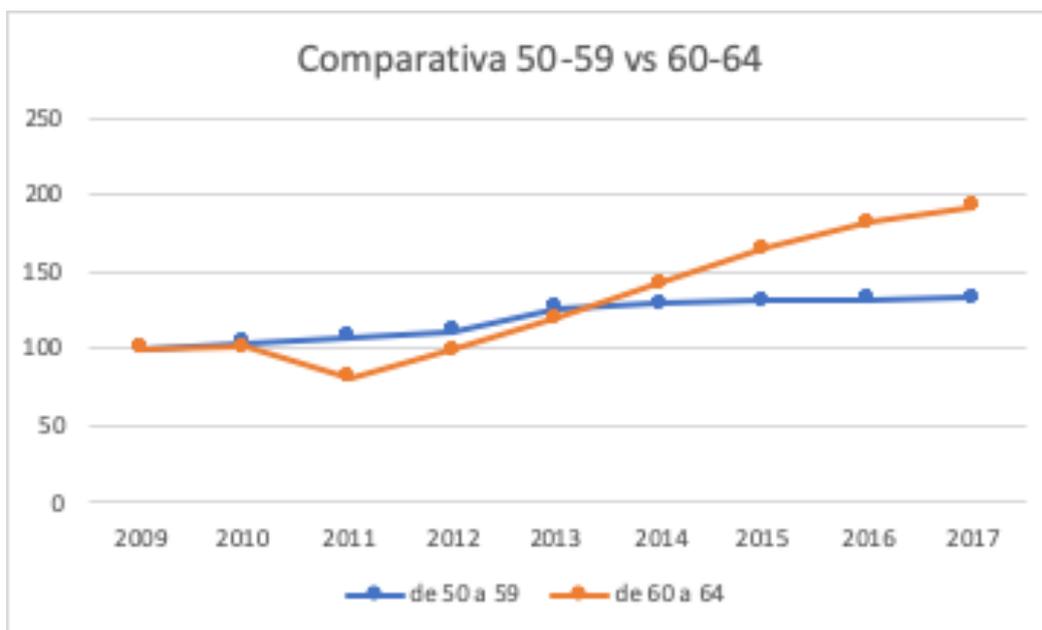
- Docentes entre 50 y 59 años

Como hemos visto anteriormente, es la franja de edad que más ha crecido en número de docentes –39.189 docentes desde 2009– y que pasa de ser la tercera con mayor peso en la plantilla docente a la primera. Es, sin duda, un síntoma claro del proceso de envejecimiento de las plantillas que se está dando durante la crisis.

La evolución del profesorado entre 50-59 años tiene una progresión durante todos los cursos desde 2009, teniendo, en el curso 2017-2018, un 32,57% más de docentes en esta franja de edad que en el año de referencia. Sin duda, es una franja donde hay una gran estabilidad laboral y menor temporalidad.



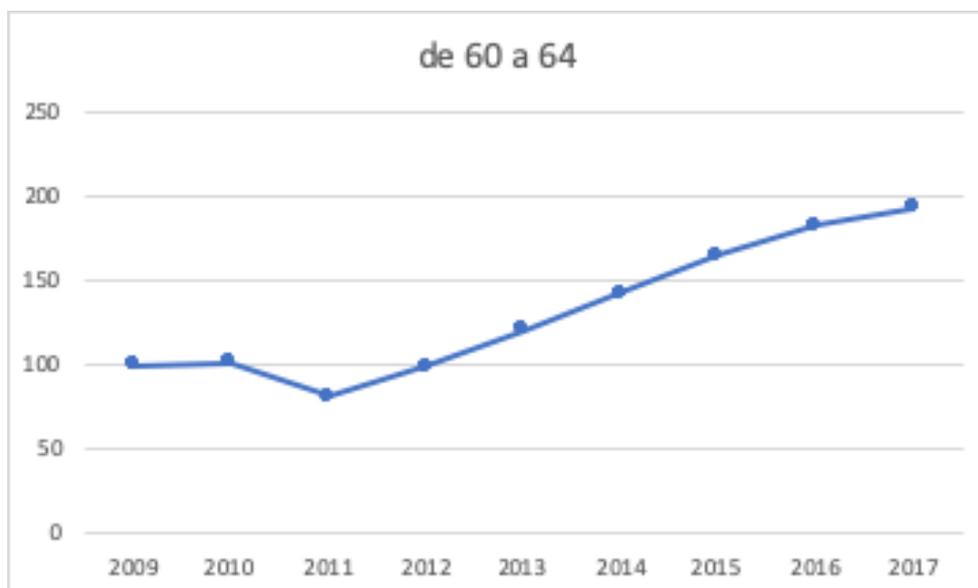
Si sorprende la evolución ascendente de esta franja de edad, así como el aumento en 39.189 docentes desde 2009, resulta todavía más llamativo cuando lo comparamos con la franja siguiente, de 60-64 años. Como ha ido pasando en las anteriores, esta marca una tendencia de crecimiento superior, algo que puede resultar lógico, pero que según los números que se manejan es un crecimiento muy pronunciado y sostenido en el tiempo.



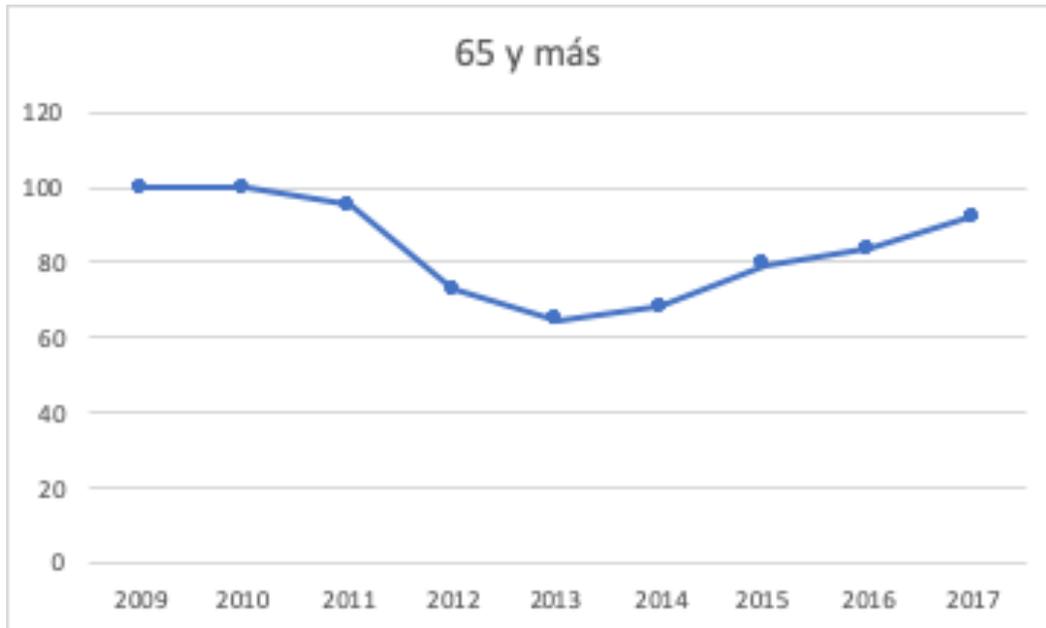
- Docentes entre 60 y 64 años

Sin duda esta franja de edad es la que mayor crecimiento porcentual sufre desde el curso 2009-2010 hasta el curso 2017-2018, pasando a tener un 92,57% de docentes más, lo que supone un incremento de 10.920 personas, pasando de 11.797 a 22.717.

Es importante ver que esta subida se produce fundamentalmente desde el curso 2012-2013, año en el que ya no estaba en vigor la jubilación LOE, que incentivaba la jubilación anticipada. Como se puede ver en el gráfico, antes de los recortes, o bien se había disminuido –como en el curso 2012-2013–, o se había mantenido estable.



Si observamos la evolución del personal docente de 65 o más años, podemos ver que esta franja de edad decae durante este periodo, situándose por debajo de lo que había en 2009, aunque estamos hablando de un número de docentes que oscila entre los 2.121 del curso 2009-2010 y los 1.953 de 2017-2018.



14

Estos datos de envejecimiento contrastan enormemente con los datos que el Boletín Estadístico de empleados públicos recoge semestralmente, ya que, si bien ha aumentado la franja de edad de 60 a 64 y se ha reducido levemente la de 65 en adelante, las jubilaciones se han disparado durante los años de recortes, sobre todo desde enero de 2012.

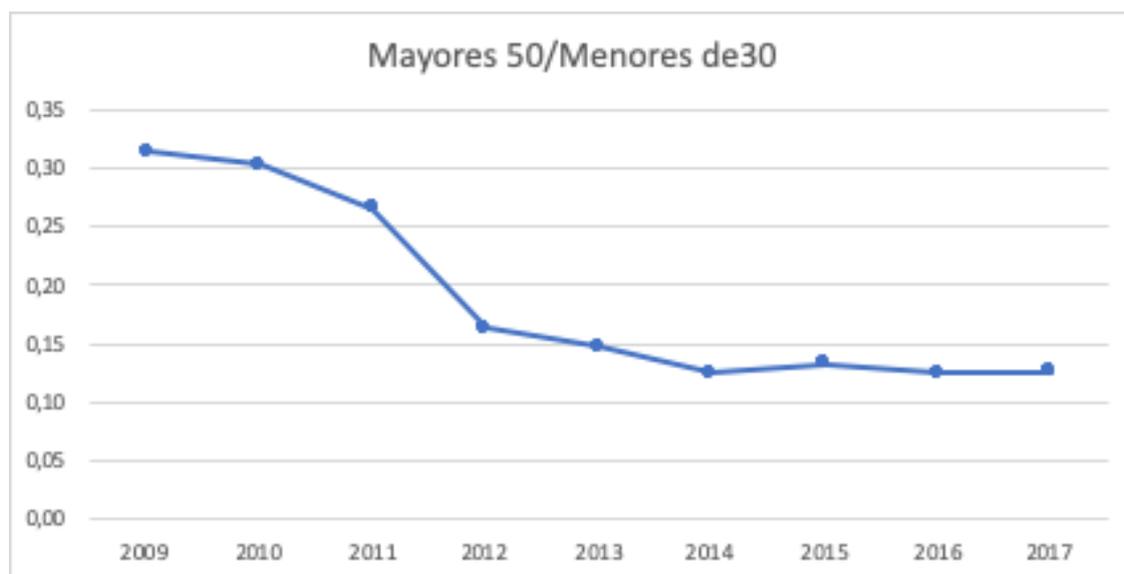
Desde enero de 2011 hasta enero de 2018, tal y como recoge dicho memorándum, se ha reducido la plantilla de funcionarios y funcionarias de carrera en 60.737 docentes. Si a esto le sumamos las ofertas de empleo público de cada año -36.322 plazas-, y por tanto jubilaciones que fueron cubiertas con las limitaciones de la tasa de reposición, podemos afirmar que se han jubilado entre esos años 97.059 docentes.



¿Por qué es importante fijarse en el número de docentes menores de 30?

La OCDE establece como composición óptima de las plantillas la que da 0,5 como resultado de dividir el número de docentes menores de 30 años por el de mayores de 50 años. Es decir, debería haber un docente menor de 30 años por cada dos mayores de 50. En el caso de España, esa ratio es de 0,13, uno de cada siete, por lo que es evidente el envejecimiento de las plantillas.

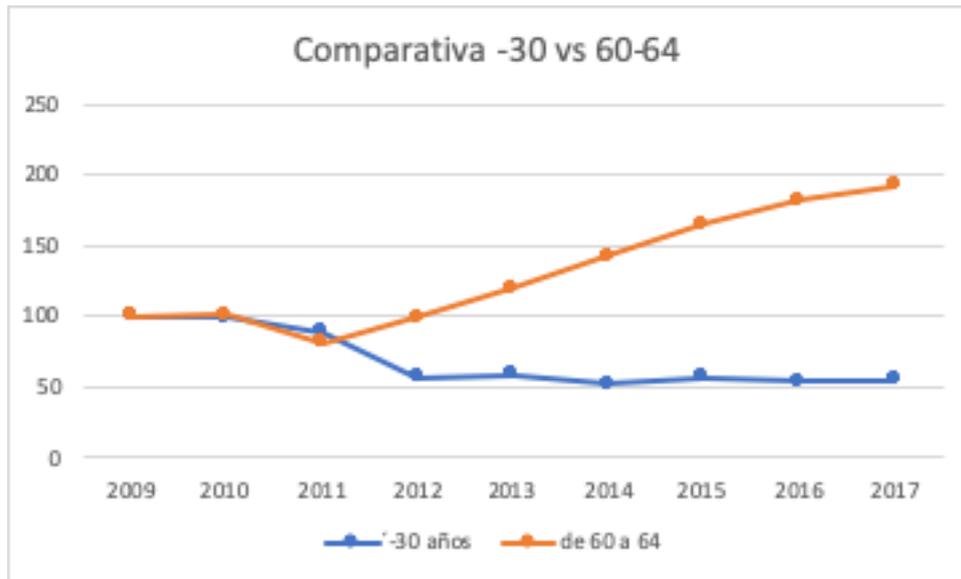
Desde 2009 este cociente ha ido disminuyendo progresivamente desde el 0,31 hasta el 0,13 del curso 2018-2019, es decir, en 2009 había 3 docentes menores de 30 por cada 10 mayores de 50 años, mientras que en 2017 había 1, muy lejos de los 5 de cada 10 que tendría que haber de manera óptima.



Si bien la ratio es significativa, más impactante resulta si la traducimos en el número de plazas que deberían ser ocupadas por menores de 30 años. En 2009 tenía que haber 67.117 docentes menores de 30 y en el Estado ejercían 42.099, es decir, 25.018 docentes menos de los necesarios. En 2017, tras el desplome del profesorado menor de 30 años y el envejecimiento de las plantillas, el número de docentes que tendría que haber sería de 92.088, es decir, 68.792 docentes menores de 30 años más de los que hay en la práctica, que son 23.296.

Es obvio que las políticas de recorte en las que se limitó la oferta de empleo público y se aumentó la jornada lectiva expulsaron a docentes menores de 30 años del sistema, y también evitó que nuevos y nuevas entrasen. Aun así, no es el único factor que ha influido. Tal y como podemos ver en la siguiente comparativa, la reducción de estos docentes se produce a la vez que se aumenta porcentualmente el número de docentes entre 60 y 64 años.

La finalización de la jubilación LOE, en la cual se incentivaba la jubilación anticipada del personal docente mayor de 60 años durante el periodo de implantación de la Ley, hasta 2011, ha incidido en el aumento del profesorado que se sitúa en esta franja de edad. Como podemos ver, prácticamente se ha duplicado el número de docentes mayores de 64 años entre 2009 y 2017.



16

¿Qué está pasando con el cumplimiento del Acuerdo para la mejora del empleo?

La firma del I y II Acuerdo para la mejora del empleo ha ayudado a que en los tres últimos años se convoquen 54.789 plazas. Aun así, tal como ha denunciado CCOO, estas plazas no son suficientes para reducir la temporalidad. Teniendo en cuenta los datos de 31 de diciembre de 2016, las ofertas que se han producido y las plazas que se han propuesto en las distintas comunidades autónomas, faltarían 46.259 plazas más que deberían ofertarse para que se cumpliera el acuerdo en 2022.

El marco temporal de ambos acuerdos obliga a que, para su cumplimiento, las diferentes comunidades autónomas y los territorios acuerden y publiquen en este próximo curso escolar una oferta de empleo público que contenga en su conjunto todas aquellas plazas que permitan una reducción efectiva de la interinidad al 8%, sin menoscabo de que estas puedan ejecutarse hasta 2022.

Además, se ha dado la tésitura de que en los últimos dos cursos se han aumentado las plantillas producto de acuerdos con las organizaciones sindicales y en los que se ha reducido la jornada lectiva, se han agilizado las sustituciones o se han reducido los ratios. Esto hace que, según los datos que maneja CCOO, había a fecha de 1 de enero de 2019, una plantilla de 511.250 docentes, según datos del Boletín Estadístico de Empleados Públicos, de los cuales 155.446 eran interinos e interinas. Por tanto, la temporalidad a fecha de enero de 2019 se situaba en el 30%, 3 de cada 10 docentes.

Profundizando más en los datos, hay 11.369 docentes más de lo que había a 31 de diciembre de 2016 y 14.047 jubilaciones no cubiertas a pesar de la gran oferta de empleo público de 2019, lo que ha hecho que crezca el número de personal interino en 25.416 en dos años.

Ante la pregunta ¿qué está pasando con el Acuerdo?, es pronto para ver el efecto estadístico sobre las plantillas, pero podemos afirmar que en estas dos convocatorias se han estabilizado 51.127 plazas. Aun así, se están enfrentando con grandes dificultades:

- Hay una gran cantidad de jubilaciones que, al convocarse las especialidades en años alternos, no son cubiertas en su totalidad cada año. De ahí que todavía en los datos oficiales del Boletín Estadístico aparezca una reducción de 14.047 funcionarios/as de carrera, ya que seguramente la mayoría de esas jubilaciones fuesen de cuerpos y/o especialidades no convocadas.
- Las administraciones no están incluyendo todas las plazas para la estabilización en los términos que marcan los criterios aprobados por función pública.
- Han quedado plazas sin cubrir, como veremos en el apartado de oposiciones de 2019, sobre todo en Secundaria y Formación Profesional.
- La existencia del concepto de tasa de reposición hace que las ampliaciones de plantilla, 11.369 plazas, no estén saliendo en la Oferta de Empleo Público, ya que no entran dentro de la tasa de estabilización ni son tasa de reposición.

De mantenerse estable la plantilla, algo que entendemos que no va a pasar por los acuerdos de reducción de jornada que se han firmado, y estimando que las jubilaciones serán similares en número a las que se produjeron en el mismo periodo del año pasado, -3.925 entre enero y julio de 2018-, podríamos hablar de que habría 123.674 interinos e interinas, lo que corresponde a un 24,19% de la plantilla.

¿Qué ha pasado con las oposiciones de 2019? ¡Nuevamente plazas desiertas!

Desde CCOO denunciarnos, el pasado curso escolar, la necesidad de un modelo de acceso a la función pública cuyas pruebas fueran no eliminatorias, así como un aumento del valor de la experiencia.

Desde el sindicato avisamos al Ministerio de Educación y Formación Profesional que, tras la experiencia de las oposiciones del curso escolar pasado –en las que se quedaron sin cubrir 1.984 plazas o, lo que es lo mismo, el 8,4% del total– debería convocar a los y las representantes del profesorado a una mesa de negociación que contuviera, como uno de los ejes fundamentales, la negociación de un modelo extraordinario de acceso a la función pública que permitiese afrontar con garantías el conjunto de procesos selectivos que se encuadran dentro del marco temporal del acuerdo para la mejora del empleo público.

El Ministerio de Educación y Formación Profesional, haciendo oídos sordos a las reiteradas peticiones por parte de CCOO, ha mantenido el RD 276/2012 y la modificación que el Gobierno del PP elaboró a través del RD 84/2018.

Como resultado de la inacción del citado Ministerio en materia de acceso e ingreso a la función pública, nos volvemos a encontrar con un proceso selectivo en el que un significativo número de plazas queda vacante:

	Plazas ofertadas	No cubiertas	% No cubiertas
Maestros/as	22.711	289	1,3
Secundaria	5.783	825	14,3
FP	1.523	479	31,5
EOI	247	47	19,0
Música y artes escénicas	126	9	7,1
Artes plásticas y diseño	62	29	46,8
Total	30.452	1.678	5,5

No obstante, estas 1.678 plazas que han quedado desiertas, más las 1.984 del último concurso oposición, deberán convocarse nuevamente en años sucesivos hasta su ocupación efectiva.

Si hacemos un análisis por CCAA, comprobamos que la distribución de estas plazas no cubiertas es muy diversa: En la cúspide de las autonomías que no cubren sus plazas encontramos un grupo de dos que superan el 20% de las plazas convocadas sin cubrir (Illes Balears y Navarra). A continuación, tres territorios que dejan vacantes entre el 7% y el 15% de sus plazas ofertadas (País Valencià, Catalunya y Galicia). Entre el 1% y el 2% se sitúan Ceuta, Cantabria, Canarias y Andalucía. Por debajo del 1% se encuentran Madrid, Euskadi, Aragón y Asturias. Finalmente, cubren todas sus plazas convocadas Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Murcia, La Rioja y Melilla.

18

A continuación, y por orden decreciente de plazas sin cubrir, presentamos los resultados de cada comunidad autónoma:

ILLES BALEARS	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	373	31	8,3
Secundaria	460	101	22,0
FP	167	94	56,3
EOI	12	2	16,7
Música y artes escénicas	0	0	0,0
Artes plásticas y diseño	0	0	0,0
TOTAL	1.012	228	22,5

NAVARRA	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	643	130	20,2
Secundaria	0	0	0,0
FP	0	0	0,0
EOI	0	0	0,0
Música y artes escénicas	0	0	0,0
Artes plásticas y diseño	0	0	0,0
TOTAL	643	130	20,2

PAIS VALENCIÀ	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	0	0	0,0
Secundaria	3.730	485	13,0
FP	585	124	21,2
EOI	165	44	26,7
Música y artes escénicas	67	0	0,0
Artes plásticas y diseño	53	29	54,7
TOTAL	4.600	682	14,8

CATALUNYA	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	3.604	0	0,0
Secundaria	759	159	20,9
FP	642	246	38,3
EOI	0	0	0,0
Música y artes escénicas	0	0	0,0
Artes plásticas y diseño	0	0	0,0
TOTAL	5.005	405	8,1

GALICIA	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	770	37	4,8
Secundaria	834	80	9,6
FP	138	15	10,9
EOI	30	0	0,0
Música y artes escénicas	16	0	0,0
Artes plásticas y diseño	0	0	0,0
TOTAL	1.788	132	7,4

CEUTA	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	97	2	2,1
Secundaria	0	0	0,0
FP	0	0	0,0
EOI	0	0	0,0
Música y artes escénicas	0	0	0,0
Artes plásticas y diseño	0	0	0,0
TOTAL	97	2	2,1

CANTABRIA	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	574	10	1,7
Secundaria	0	0	0,0
FP	0	0	0,0
EOI	0	0	0,0
Música y artes escénicas	0	0	0,0
Artes plásticas y diseño	0	0	0,0
TOTAL	574	10	1,7

CANARIAS	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	1.200	20	1,7
Secundaria	0	0	0,0
FP	0	0	0,0
EOI	0	0	0,0
Música y artes escénicas	0	0	0,0
Artes plásticas y diseño	0	0	0,0
TOTAL	1.200	20	1,7

20

ANDALUCÍA	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	3.800	38	1,0
Secundaria	0	0	0,0
FP	0	0	0,0
EOI	0	0	0,0
Música y artes escénicas	0	0	0,0
Artes plásticas y diseño	0	0	0,0
TOTAL	3.800	38	1,0

MADRID	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	3.500	20	0,6
Secundaria	0	0	0,0
FP	0	0	0,0
EOI	0	0	0,0
Música y artes escénicas	0	0	0,0
Artes plásticas y diseño	0	0	0,0
TOTAL	3.500	20	0,6

EUSKADI	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	1.825	0	0,0
Secundaria	0	0	0,0
FP	0	0	0,0
EOI	10	0	0,0
Música y artes escénicas	32	9	28,1
Artes plásticas y diseño	0	0	0,0
TOTAL	1.867	9	0,5

ARAGÓN	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	991	2	0,2
Secundaria	0	0	0,0
FP	0	0	0,0
EOI	30	0	0,0
Música y artes escénicas	11	0	0,0
Artes plásticas y diseño	9	0	0,0
TOTAL	1.041	2	0,2

ASTURIAS	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	765	1	0,1
Secundaria	0	0	0,0
FP	0	0	0,0
EOI	0	0	0,0
Música y artes escénicas	0	0	0,0
Artes plásticas y diseño	0	0	0,0
TOTAL	765	1	0,1

CASTILLA-LA MANCHA	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	1.050	0	0,0
Secundaria	0	0	0,0
FP	0	0	0,0
EOI	0	0	0,0
Música y artes escénicas	0	0	0,0
Artes plásticas y diseño	0	0	0,0
TOTAL	1.050	0	0,0

CASTILLA Y LEÓN	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	1.026	0	0
Secundaria	0	0	0
FP	0	0	0
EOI	0	0	0
Música y artes escénicas	0	0	0
Artes plásticas y diseño	0	0	0
TOTAL	1.026	0	0

EXTREMADURA	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	710	0	0
Secundaria	0	0	0
FP	0	0	0
EOI	0	0	0
Música y artes escénicas	0	0	0
Artes plásticas y diseño	0	0	0
TOTAL	710	0	0

22

MURCIA	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	1.300	0	0
Secundaria	0	0	0
FP	0	0	0
EOI	0	0	0
Música y artes escénicas	0	0	0
Artes plásticas y diseño	0	0	0
TOTAL	1.300	0	0

LA RIOJA	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	329	0	0
Secundaria	0	0	0
FP	0	0	0
EOI	0	0	0
Música y artes escénicas	0	0	0
Artes plásticas y diseño	0	0	0
TOTAL	329	0	0

MELILLA	Convocadas	Desiertas	%
Maestros/as	97	0	0
Secundaria	0	0	0
FP	0	0	0
EOI	0	0	0
Música y artes escénicas	0	0	0
Artes plásticas y diseño	0	0	0
TOTAL	97	0	0

¿Ha servido para reducir la jornada lectiva la Ley de Mejora de las condiciones para el desempeño de la docencia?

Tal y como se puede comprobar en los informes internacionales, y como hemos señalado desde CCOO, la jornada lectiva del profesorado español se encuentra significativamente por encima de la media de la UE22. Concretamente, un docente trabaja un 15,48% más de tiempo en Primaria; un 6,7%, en Secundaria, y un 9,13% más en Bachillerato, Ciclos Formativos de Grado Medio, Enseñanzas Artísticas y Escuelas Oficiales de Idiomas.

La aprobación del RDL 14/2012 supuso, entre otras cosas, el aumento de la jornada lectiva con carácter general para todo el profesorado estatal. El impacto que tuvo sobre el empleo ya lo hemos señalado durante este y otros informes, así como la exigencia de que se revirtiesen dichos recortes, máxime cuando las situaciones excepcionales que los motivaron han desaparecido, algo que motivó la denuncia de CCOO ante la Audiencia Nacional de esta normativa.

La propuesta de CCOO en esta materia ha sido clara durante los gobiernos de Mariano Rajoy y Pedro Sánchez: debe regularse con carácter básico y estatal la jornada lectiva del profesorado de Secundaria, FP y Enseñanzas de Régimen Especial en 18 horas lectivas, y del profesorado de Educación Infantil y Primaria en 23 horas lectivas a la semana. Esta exigencia ha sido acompañada con diferentes campañas de acción sindical de nuestros delegados y delegadas en los centros.

En julio de 2018 el Ministerio de Educación y Formación Profesional lanzó una propuesta, en parte motivada por la admisión a trámite de la denuncia de CCOO, de reversión del RDL 14/2012. La Federación de Enseñanza de CCOO exigió que esta nueva norma incluyese el carácter básico para todo el Estado, así como que la reducción de jornada lectiva respondiese a las reivindicaciones del sindicato para Educación Infantil, Primaria, Secundaria, FP y Régimen Especial. El 8 de marzo de 2019 se aprobó la Ley 4/2019, de 7 de marzo, de mejora de las condiciones para el desempeño de la docencia y la enseñanza en el ámbito de la educación no universitaria. Si bien esta ley derogaba el RDL 14/2012 de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, no establecía la jornada lectiva con carácter básico para todo el Estado. A través de esta derogación se habilitaba a las comunidades autónomas a reducir la jornada lectiva del profesorado a 18 horas y 23 horas lectivas, respectivamente, lo que a juicio del sindicato es un error.

Cabe, por tanto, con el inicio del nuevo curso escolar, valorar si la aprobación de dicha ley ha variado la jornada lectiva de las diferentes comunidades autónomas o si, por el contrario, es más un gesto que una política real de reversión de los recortes.

En el cuadro siguiente comparamos la situación en el curso escolar 2018-2019 en el aspecto de horas lectivas:

Educación Secundaria Obligatoria, FP y Enseñanzas de Régimen Especial

COMUNIDAD	Períodos lectivos 2018-2019	Períodos lectivos 2019-2020	Fecha del acuerdo
ANDALUCÍA	18	18	
ARAGÓN	20	20	
ASTURIAS	20/21	18	Acuerdo 2 de mayo de 2019
ILLES BALEARS	18/21	18/21	
CANTABRIA	18/21	18/21	
CASTILLA-LA MANCHA	20	20	
CASTILLA Y LEÓN	20	20	
CANARIAS*	20	18	Acuerdo de 19 de octubre de 2018
CATALUNYA	19	19	
EUSKADI	18	18	
EXTREMADURA*	19	18	Acuerdo de 20 de junio de 2018
GALICIA	20	20	
MADRID	20/21	20/21	
R. MURCIA	20/21	20/21	
NAVARRA*	20	18	Acuerdo de 24 de agosto de 2018
LA RIOJA	20	19	Resolución de 1 de febrero de 2019
PAIS VALENCIANO	20	19	La hora reducida proviene de reducir una hora de tutoría. Instrucciones de inicio de curso
CEUTA Y MELILLA	20	20	

Las reducciones horarias de Extremadura, Canarias y Navarra habían sido firmadas previo a la Ley 4/2019. Por tanto, estas reducciones horarias no pueden atribuirse a dicha Ley.

Educación Secundaria

COMUNIDAD	Períodos lectivos 2018-2019	Períodos lectivos 2019-2020
ANDALUCÍA	25	25
ARAGÓN	25	25
ASTURIAS	25	25
ILLES BALEARS	25	25
CANTABRIA	24	24
CASTILLA-LA MANCHA	25	25
CASTILLA Y LEÓN	25	25
CANARIAS*	25	25
CATALUNYA	24	24
EUSKADI	23	23
EXTREMADURA*	25	25
GALICIA	25	25
MADRID	25	25
R. MURCIA	25	25
NAVARRA*	23	23
LA RIOJA	25	25
PAIS VALENCIANO	25	25
CEUTA Y MELILLA	25	25

En Educación Infantil y Primaria no ha habido ninguna modificación posterior a la aprobación de la Ley 4/2019, de 7 de marzo, de mejora de las condiciones para el desempeño de la docencia y la enseñanza en el ámbito de la educación no universitaria.

Conclusiones del informe de inicio de curso 2019-2020

Oferta de empleo público

Como hemos visto en el apartado referente al Acuerdo para la mejora del empleo y oposiciones, las ofertas de empleo público que se han producido en los últimos dos cursos han permitido estabilizar 51.127 plazas, lo que, según los cálculos de CCOO, habrá reducido la temporalidad al 21%-24% según la fuente de datos que se tome de referencia.

Podemos decir que el Acuerdo avanza, pero ni con la velocidad que desde CCOO consideramos que tiene que darse ni con el número total de plazas que serían necesarias. Para el cumplimiento del Acuerdo, en los términos que fue suscrito de estabilización y cobertura de jubilaciones, todavía quedarían por convocarse 43.132 plazas correspondientes a las ofertas que las distintas comunidades habían propuesto en las mesas de negociación, más 46.259 que desde CCOO entendemos que faltan por ofertarse y que corresponden a tasa de estabilización y a tasa de reposición.

Además, tenemos en las distintas comunidades autónomas la dificultad de incluir las plazas que ha supuesto en los últimos años una ampliación de plantilla dentro de la oferta de empleo público. Estas plazas, 11.369 desde el 31 de diciembre de 2016, no están siendo tenidas en cuenta para la reducción de la temporalidad que se recoge en el I y II Acuerdo para la mejora del empleo, ya que no corresponden con la tasa de estabilización y son consideradas de nueva creación.

26

La existencia del factor de tasa de reposición hace que no puedan salir más plazas que las del personal que se jubila, lo que condena al sistema a una temporalidad crónica. Es necesario, por tanto, que se negocie un III Acuerdo que, en materia de empleo, elimine el concepto de tasa de reposición y dé flexibilidad para que se oferten tantas plazas como sean necesarias.

Es imprescindible que se cree, en el marco del Ministerio de Educación y Formación Profesional, un grupo de trabajo en el que se haga un seguimiento de las ofertas de empleo y se trabaje por la reducción de la temporalidad y la parcialidad.

Por último, es de vital importancia que el Ministerio de Educación aborde la negociación de un modelo extraordinario de acceso en los términos en los que CCOO, junto con otras organizaciones sindicales, ha propuesto en numerosas ocasiones, y cuyo eje central sea que se garanticen los criterios de objetividad, mérito y capacidad, y donde las pruebas de la fase de oposición no sean eliminatorias y permitan a las personas aspirantes enfrentarse a todas las pruebas.

Envejecimiento de las plantillas

Como hemos visto, el sistema educativo español tiene una problemática en lo que a envejecimiento de las plantillas se refiere. Nos situamos muy lejos del ideal que marca la OCDE como consecuencia de las políticas de recorte de los últimos años que, por un lado, han reducido la oferta de empleo público y han mermado las plantillas; y, por otro, han eliminado medidas como la indemnización por jubilación anticipada o la reducción de jornada lectiva para mayores de 55 años.

Desde CCOO creemos que hay que abordar este problema con políticas que permitan el rejuvenecimiento de las plantillas invirtiendo la tendencia de los últimos 10 años. En este sentido:

- El Gobierno debe apostar por mecanismos que incentiven la jubilación anticipada, como se ha hecho en otros periodos, y que minimicen la pérdida de poder adquisitivo de aquellas personas que acceden a ella.
- Deben generalizarse y facilitarse las reducciones de jornada lectiva para el profesorado mayor de 55 años.
- Es imprescindible la negociación de un plan de empleo que permita reducir la jornada lectiva del profesorado, aumentar las plantillas y destinar recursos para apoyo al alumnado con necesidades. Según las estimaciones de CCOO, solo para igualar la jornada lectiva con la media de la UE22, se requeriría de 35.760 maestros y maestras más en Educación Infantil y Primaria, y de 13.101 profesores y profesoras en Educación Secundaria Obligatoria. Esto supondría una necesidad de incremento de profesorado, solo en las enseñanzas obligatorias, de 48.861 personas.
- Los datos, tanto de jubilaciones como de ampliaciones de plantillas que se han desgranado en el informe, sostienen que es imprescindible que la oferta de empleo público no debe dejar de convocarse y, por tanto, la tentación de cualquier Gobierno de recortarla va a suponer más temporalidad y unas plantillas más envejecidas.

Jornada lectiva

La publicación el 8 de marzo de 2019 de la Ley para la mejora de las condiciones laborales del profesorado no se ha materializado en una disminución de la jornada lectiva en el Estado. Desde CCOO entendemos que es competencia del Gobierno central establecer la jornada lectiva para el profesorado que luego pueda ser mejorada en las comunidades autónomas a través de la negociación colectiva. Durante el trámite de la Ley ya alertamos de:

- Que la regulación de la jornada lectiva, para ser efectiva, debe hacerse de manera estatal y con carácter básico.
- Que no ha habido margen para la negociación colectiva en el ámbito estatal.
- Que el profesorado necesita de políticas reales y no solo de gestos.

Así, podemos afirmar que el primer curso de aplicación de la nueva Ley se inaugura con un fracaso en lo que a expulsar de los centros educativos los recortes del Partido Popular se refiere en materia de jornada lectiva.



enseñanza