

## *Algunos retos del sistema educativo público*

### *Inicio de curso 2021-2022*

*20 de septiembre de 2021*



# Algunos retos del sistema educativo público

Inicio de curso 2021-2022

## Introducción

El objetivo fundamental del presente informe es analizar la situación del sistema educativo en este inicio de curso 2021-2022, que se encuentra enmarcado en un entorno de gran complejidad. Para ello compararemos los indicadores educativos y de contexto más relevantes de este curso y los pondremos en relación con los del pasado y el anterior, previo a la pandemia.

**CCOO** apuesta por la presencialidad completa en todos los niveles y enseñanzas, pero acompañada de una inversión suficiente para una vuelta segura y con garantías de calidad educativa. El curso pasado no se dotó a los centros de todo el personal y recursos necesarios para este fin, no se generalizó la ratio máxima de 20 estudiantes por aula en todos los niveles, pero sí que se consiguió un aumento considerable de recursos y efectivos. En total, se incorporaron un total de 33.323 docentes de refuerzo en la educación pública no universitaria y se distribuyeron 2.000 millones de euros entre las CC. AA. –del total de 16.000– para abordar la pandemia. Este curso se plantea poner a disposición de las autonomías 13.500 millones de euros, pero sin especificar qué cantidad debe dedicarse a Educación y sin acordar los criterios y requisitos mínimos que tienen que cumplirse. Solo se hace una recomendación pública a las CC. AA. de que prioricen la educación. Esta circunstancia va a suponer un importante desequilibrio en el conjunto del sistema educativo español, ya que habrá comunidades con distintas velocidades a la hora de implantar y desarrollar medidas y de invertir fondos, además del impacto que esto tendrá para la implementación de la LOMLOE.



**CCOO**, haciéndose eco de las preocupaciones del profesorado, del personal de administración y servicios y de las familias, ya planteó, antes del inicio del curso pasado, las medidas necesarias para la presencialidad segura y con garantías de calidad educativa, que se pueden consultar en este enlace:

<https://fe.ccoo.es/baf451c03e9c65c6de2c6688718297d5000063.pdf>

En este informe hemos actualizado esas propuestas y datos en función del contexto actual y de las últimas estadísticas oficiales.



El curso pasado también realizamos un informe sobre medidas relativas a la salud laboral, plenamente vigentes:

<https://fe.ccoo.es/b45a4a831f285bb9a0e5e23b13027357000063.pdf>



Lejos de avanzar en las propuestas para fortalecer la equidad y la calidad y, a la vez, posibilitar una mejor implantación de la LOMLOE, en el nuevo curso se plantean menos recursos y plantillas, se flexibiliza la distancia de seguridad y se permite volver a los ratios de alumnado por aula anteriores a la pandemia. El Gobierno dota de fondos a las CC. AA., pero a la vez se acuerda rebajar los requisitos, lo que provoca una situación de difícil explicación. Repasaremos con qué plantillas se inicia el curso en comparación con el anterior en la enseñanza pública.

Hay que tener en cuenta, además, que la pandemia de la COVID-19 ha tenido un impacto educativo muy importante, especialmente para el alumnado más vulnerable y con más necesidades. El sistema educativo tenía grandes carencias antes de la pandemia que ahora se han visto agravadas. Por ello, CCOO considera que las mejoras educativas son urgentes y deben convertirse en estructurales si queremos afrontar con garantías los retos que tenemos por delante, entre otros, el desarrollo de la LOMLOE y la nueva Ley de Formación Profesional.

Los centros, sus profesionales, el alumnado y las familias han hecho una labor ingente en una situación extrema con los recursos limitados de los que disponían en todos los sentidos y con escaso apoyo de las administraciones educativas, cuando no con indicaciones vagas y, en algunos casos, cambiantes. Como veremos, no es el momento de recortar esos recursos, ni materiales ni personales, sino de incrementarlos y de mejorar las condiciones del profesorado y del Personal de Administración y Servicios (PAS) educativo para gestionar la complicada situación de este curso y los venideros con todas las garantías de seguridad, equidad, inclusividad y calidad educativa.



Por otra parte, plantearemos la situación de las plantillas en relación con la temporalidad y precariedad en el empleo y las plazas que serían necesarias para cumplir el **Acuerdo de plan de choque para reducir la temporalidad en las administraciones públicas** (<https://fe.ccoo.es/782241672c0010dbd91717bbe3f79179000063.pdf>) en el sector educativo. En este sentido,

comentaremos también el resultado de los últimos procesos selectivos docentes y las modificaciones urgentes para cumplir los objetivos de estabilización.

Analizaremos también el impacto que han tenido las políticas privatizadoras en el sistema educativo y la evolución de esta tendencia en las diferentes etapas, centrándonos en las no obligatorias. Asimismo, nos detendremos en las necesidades del sistema para hacer realidad el reto de universalizar estas enseñanzas.

Todos los cuadros estadísticos del informe son de elaboración propia partiendo de los datos oficiales del Ministerio de Educación y Formación Profesional, de las CC. AA. y del Boletín Estadístico de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

## Plantillas de la Educación Pública no universitaria

### Profesorado

Vamos a exponer las cifras reales de la plantilla extra que se añadió el curso pasado en profesorado para bajar las ratios y a compararlas con las de este. Algunas CC. AA. han incluido en el incremento de contratación docente conceptos que no van dirigidos a disminuir ratios o a refuerzos, por lo que hemos ajustado los datos. Además, estas cifras aportadas por las CC. AA. en algunos casos son en número de personas y en otros en cupo (jornadas completas). Teniendo en cuenta esta variable, hemos procedido a homogeneizar los datos en cupo neto de plantilla.

Compararemos estos análisis de las plantillas con las que se requerirían para hacer realidad una bajada de ratio a 20 estudiantes en todas las enseñanzas, al menos de régimen general, con el profesorado de apoyo y refuerzo asociado a esos grupos extra necesarios para mejorar la equidad y la calidad educativa.

4

En la Tabla 1 se plantea el incremento de plantilla docente que haría falta para conseguir la presencialidad completa con una ratio de máximo 20 estudiantes por grupo en todos los niveles educativos partiendo de las plantillas antes de la Covid (curso 2019-2020).

	<b>Incremento necesario en Centros de Educación Infantil y Primaria (CEIP)</b>	<b>Incremento necesario en Institutos de E. Secundaria (IES)</b>	<b>TOTAL</b>
Andalucía	4.487	14.904	19.391
Aragón	286	190	476
Asturias, Principado de	393	544	937
Balears, Illes	653	912	1.565
Canarias	451	2.476	2.927
Cantabria	164	426	590
Castilla y León	1.105	955	2.060
Castilla-La Mancha	2.093	1.141	3.234
Catalunya	5.674	12.693	18.367
Comunitat Valenciana	1.678	6.698	8.376
Extremadura	609	181	790
Galicia	1.023	1.802	2.825
Madrid	4.888	7.606	12.494
Murcia, Región de	720	2.183	2.903
Navarra (Comunidad Foral de)	540	483	1.023
País Vasco	555	595	1.150
Rioja, La	79	208	287
Ceuta	179	180	359
Melilla	311	258	569
<b>Total</b>	<b>25.888</b>	<b>54.435</b>	<b>80.323</b>

Tabla 1. Cálculo del incremento de plantilla docente necesaria para una presencialidad completa con una ratio máxima de 20 estudiantes partiendo de las plantillas previas al Covid (curso 2019-2020).

Se ha partido de las ratios medias, realizando los ajustes oportunos, y de un número de docentes por grupo que permita tener los apoyos y refuerzos necesarios con garantías de atención educativa de calidad y equidad para todo el alumnado, tomando como referencia la media estatal en este aspecto.

En la Tabla 2 se pueden comprobar las diferencias de plantillas extra, en total y desglosado por CC. AA., entre el curso pasado y este.

	<b>Plantilla extra del curso 2020-21</b>	<b>Plantilla extra del curso 2021-2022</b>	<b>Diferencia</b>	<b>% Reducción</b>
Andalucía	6.545	2.686	-3.859	-58,96%
Aragón	350	100	-250	-71,43%
Asturias, Principado de	480	392	-88	-18,33%
Balears, Illes	325	210	-115	-35,38%
Canarias	2.272	1.659	-613	-26,98%
Cantabria	201	109	-92	-45,77%
Castilla y León	1.350	1.350	0	0%
Castilla-La Mancha	2.558	2.558	0	0%
Catalunya	3.478	3.478	0	0%
Comunitat Valenciana	3.254	3.751	497	+15,27%
Extremadura	744	603	-141	-18,95%
Galicia	1.250	805	-445	-35,60%
Madrid	7.398	2.121	-5.277	-71,33%
Murcia, Región de	1.200	0	-1.200	-100%
Navarra (Comunidad Foral de)	660	379	-281	-42,58%
País Vasco	678	678	0	0%
Rioja, La	220	220	0	0%
Ceuta	180	170	-10	-5,56%
Melilla	180	170	-10	-5,56%
<b>Total</b>	<b>33.323</b>	<b>21.439</b>	<b>-11.884</b>	<b>-35,66%</b>

Tabla 2. Diferencias de plantilla extra por CC. AA. entre el curso 2020-2021 y 2021-2022.

En muchos casos se elimina completamente la bajada de ratios y la plantilla extra que se mantiene va dirigida a algunos refuerzos educativos específicos, que generalmente cubren incumplimientos o carencias previas. Esto podría ser positivo si ese cupo se convirtiera en estructural, pero siempre que se le añadiera el incremento preciso para bajar también las ratios. En el caso de Murcia se elimina toda la plantilla extra en cualquier concepto e incluso se produce un recorte adicional de 493 docentes.

Es muy llamativo que, si el Gobierno va a repartir proporcionalmente los fondos al igual que el curso pasado, algunas comunidades reduzcan de manera drástica la inversión adicional mientras otras la mantienen. La gran duda es a qué van a dedicar las CC. AA. que recortan la cuantía que se les transfiere, y qué seguimiento y evaluación se hará de los fondos distribuidos para conocer su impacto en la mejora del sistema educativo.

Por ello, desde **CCOO** hemos demandado reiteradamente la creación de una comisión dentro de la Conferencia Sectorial que permita el seguimiento de los fondos destinados a Educación en las distintas CC. AA.

Como podemos ver, la situación actual dista enormemente de la deseable, y lejos de progresarse en el objetivo en este curso nos alejamos aún más de él, pues se han reducido las plantillas del curso pasado

en un total de 11.884 efectivos en el conjunto del Estado. Para alcanzar la ratio de 20 estudiantes por aula, el curso pasado deberían haberse contratado 47.000 docentes más, y este faltarían 58.884 contando con el personal del que se ha prescindido. El incremento de la inversión en profesorado, partiendo de la situación prepandemia, para generalizar esta ratio media de 20 estudiantes por aula estaría en torno a 3.241.403.820 euros.

En la Tabla 3 se puede comprobar en qué situación estaban las ratios medias de alumnado por grupo en el curso 2019-2020 (prepandemia) y en el curso pasado 2020-2021 en los diferentes niveles educativos. A pesar de que la ratio media, en algunos casos, sea inferior a 20 estudiantes por aula, es necesario aportar los recursos de personal docente suficientes para asegurar que ningún centro ni ninguna unidad supere la ratio máxima de 20 alumnos y alumnas.

	Infantil 2º ciclo			Primaria			ESO		
	Curso 2019-2020	Curso 2020-2021	Dif.	Curso 2019-2020	Curso 2020-2021	Dif.	Curso 2019-2020	Curso 2020-2021	Dif.
<b>Total</b>	<b>20,05</b>	<b>18,55</b>	<b>-1,50</b>	<b>21,08</b>	<b>19,34</b>	<b>-1,74</b>	<b>24,84</b>	<b>22,60</b>	<b>-2,24</b>
Andalucía	20,92	20,47	-0,45	21,52	21,27	-0,25	26,63	26,47	-0,16
Aragón	18,23	16,29	-1,94	19,80	16,12	-3,68	19,61	15,62	-3,99
Asturias, Principado de	17,00	15,21	-1,79	18,84	16,42	-2,42	22,25	19,66	-2,60
Balears, Illes	20,14	16,93	-3,22	22,55	16,91	-5,64	24,43	21,26	-3,17
Canarias	19,20	18,55	-0,65	20,88	20,46	-0,42	24,28	18,43	-5,85
Cantabria	18,03	16,85	-1,18	19,13	17,85	-1,28	23,11	21,20	-1,91
Castilla y León	17,58	15,40	-2,18	18,17	16,33	-1,84	22,40	19,74	-2,66
Castilla-La Mancha	18,07	17,19	-0,89	18,84	17,35	-1,50	21,61	20,52	-1,10
Catalunya	21,60	21,22	-0,38	22,64	22,56	-0,08	28,46	28,22	-0,24
Comunitat Valenciana	19,39	17,60	-1,79	21,36	18,27	-3,08	25,47	21,64	-3,83
Extremadura	16,44	15,74	-0,70	17,15	15,73	-1,42	19,56	16,67	-2,88
Galicia	17,60	16,92	-0,67	18,94	18,15	-0,79	21,68	18,66	-3,02
Madrid	23,21	17,84	-5,38	23,83	18,30	-5,54	25,98	22,18	-3,80
Murcia, Región de	20,57	19,96	-0,61	21,44	20,70	-0,74	25,16	24,23	-0,92
Navarra (Com. Foral de)	17,99	17,52	-0,47	18,28	18,28	0,00	22,98	23,31	0,32
País Vasco	18,51	18,28	-0,23	19,58	19,44	-0,14	20,86	20,15	-0,71
Rioja, La	19,99	16,33	-3,66	21,04	18,81	-2,23	23,09	20,63	-2,46
Ceuta	23,08	20,97	-2,11	25,21	23,20	-2,01	27,95	23,39	-4,56
Melilla	28,09	25,77	-2,33	28,50	28,45	-0,05	29,47	24,86	-4,60

Tabla 3. Comparativa de ratios medias en Infantil, Primaria y Secundaria en los cursos 2019-2020 y 2020-2021.

La reducción media de las ratios en los centros de Educación Infantil y Primaria fue de 1,5 estudiantes por grupo en segundo ciclo de Educación Infantil y de 1,74 en Primaria, mientras que en Secundaria la ratio media bajó en 2,24 estudiantes por grupo. La reversión a las cifras del curso 2019-2020 significa un gran retroceso y la pérdida de una oportunidad para seguir avanzando en el fortalecimiento de un sistema educativo con mayor equidad y mejor calidad.

Por último, en la Tabla 4 recogemos los indicadores de profesorado por grupo, una medida de calidad y equidad educativa, puesto que incide directamente en la atención a la diversidad de todo el alumnado.

	Curso 2019-2020		Curso 2020-2021		Dif. CEIP	Dif. IES
	CEIP	IES	CEIP	IES		
<b>Total</b>	<b>1,64</b>	<b>2,57</b>	<b>1,63</b>	<b>2,49</b>	<b>-0,01</b>	<b>-0,08</b>
Andalucía	1,41	2,66	1,54	2,78	0,13	0,12
Aragón	1,69	2,37	1,46	1,98	-0,22	-0,39
Asturias, Principado de	1,83	2,78	1,76	2,69	-0,07	-0,10
Balears, Illes	1,96	2,76	1,63	2,47	-0,32	-0,29
Canarias	1,62	2,42	1,74	2,21	0,12	-0,21
Cantabria	2,07	3,10	2,03	3,16	-0,04	0,06
Castilla y León	1,83	2,65	1,77	2,52	-0,06	-0,13
Castilla-La Mancha	1,78	2,23	1,75	2,22	-0,03	-0,01
Catalunya	1,64	2,63	1,60	2,57	-0,04	-0,06
Comunitat Valenciana	1,66	2,80	1,59	2,56	-0,06	-0,24
Extremadura	1,71	2,61	1,70	2,39	-0,01	-0,22
Galicia	1,52	2,53	1,52	2,41	0,00	-0,12
Madrid	1,53	2,22	1,42	2,13	-0,11	-0,08
Murcia, Región de	1,91	2,38	1,94	2,40	0,03	0,01
Navarra (Comunidad Foral de)	1,73	3,01	1,79	3,10	0,06	0,09
País Vasco	2,00	2,82	2,02	2,86	0,01	0,04
Rioja, La	1,89	2,48	1,79	2,57	-0,10	0,08
Ceuta	1,91	2,32	1,97	2,24	0,06	-0,07
Melilla	1,90	0,00	2,18	2,10	0,28	-0,08

Tabla 4. Indicadores de profesorado por grupo en Infantil y Primaria (CEIP), y en Secundaria (IES), en los cursos 2019-2020 y 2020-2021.

El profesorado que se asignó a cada grupo nuevo por los desdobles para bajar la ratio el curso pasado era menor que el habitual para un grupo. Si queremos disminuir las ratios, aumentar el número de grupos y mejorar la calidad y la equidad educativas, debemos rectificar esa situación.

## Personal de Administración y Servicios Educativos (PAS educativo)

Según los datos oficiales del Boletín Estadístico al Servicio de las Administraciones Públicas, el PAS de los centros no se modificó significativamente entre enero de 2020 (curso 2019-2020) y enero de 2021 (el curso pasado 2020-2021). La explicación que podemos dar a esto es que, aunque se hicieron contrataciones específicas por la pandemia, las plantillas decayeron en otros conceptos y, por tanto, el total es similar.

**CCOO** exige un incremento de este personal tan necesario en los centros en todos sus perfiles: tanto personal suficiente para funciones de administración, control, información y limpieza, como que todos los centros tengan personal de enfermería y personal específico para la atención del alumnado con necesidades. El número de efectivos que se han de incrementar en total a nivel estatal estaría en torno a 36.260 personas, con una inversión aproximada de 1.016.911.700 euros.

## Estabilidad en el empleo y reducción de la temporalidad

Uno de los retos más importantes de las administraciones públicas, y de la educación pública en particular, es la reducción de la enorme temporalidad en sus plantillas.

Los acuerdos de 2017 y 2018 mayoritariamente no han sido cumplidos por las diferentes administraciones educativas y la situación sigue siendo muy preocupante. A pesar de retomar las convocatorias de oposiciones en 2021, después de la suspensión de las de 2020 por la pandemia, y de las 56.496 plazas que se han estabilizado desde 2017, el porcentaje de temporalidad docente sigue estando en el 34,51% (29,10% si no tenemos en cuenta el extra-COVID), y el del PAS educativo en un 51,08% (46,21% sin tener en cuenta el cupo por la pandemia).

Con el nuevo **Acuerdo de plan de choque para reducir la temporalidad en las administraciones públicas**, suscrito por **CCOO** con el Ministerio de Función Pública, las administraciones están obligadas a reducir la temporalidad al 8% en 2024. En este nuevo documento se establecen medidas concisas para conseguir que las diferentes administraciones cumplan lo estipulado, tales como sanciones y responsabilidades y también las indemnizaciones al personal temporal, que suponen tanto una medida compensadora como disuasoria para evitar incumplimientos.

## Profesorado

En la Tabla 5 podemos comprobar los niveles de temporalidad, tanto global como en las diferentes CC. AA., en enero de 2020. Tomamos esta fecha en las estadísticas del Boletín Oficial de Función Pública por ser la anterior a los recursos extra-COVID, pero CCOO también reclama que esos recursos se conviertan en estructurales y se establezcan como plantilla fija.

	Personal interno	Personal total	% de temporalidad	8%	Diferencia	Estabilización 2021	Plazas de estabilización necesarias
Andalucía	17.603	97.027	18,14%	7.762,16	9.840,84	3.409	6.431,84
Aragón	6.151	15.463	39,78%	1.237,04	4.913,96	72	4.841,96
Asturias, Principado de	3.777	11.012	34,30%	880,96	2.896,04	279	2.617,04
Baleares, Illes	3.631	11.634	31,21%	930,72	2.700,28	866	1.834,28
Canarias	11.125	25.869	43,01%	2.069,52	9.055,48	548	8.507,48
Cantabria	2.231	6.660	33,50%	532,8	1.698,2	224	1.474,2
Castilla y León	8.141	26.671	30,52%	2.133,68	6.007,32	625	5.382,32
Castilla-La Mancha	7.811	27.249	28,67%	2.179,92	5.631,08	532	5.099,08
Catalunya	30.215	72.912	41,44%	5.832,96	24.382,04	1.559	22.823,04
Comunitat Valenciana	15.211	55.075	27,62%	4.406	10.805	2.017	8788
Extremadura	4.376	15.974	27,39%	1.277,92	3.098,08	263	2.835,08
Galicia	3.560	27.610	12,89%	2.208,8	1.351,2	1.466	-114,8
Madrid	10.084	47.669	21,15%	3.813,52	6.270,48	2.831	3.439,48
Murcia, Región de	4.573	18.606	24,58%	1.488,48	3.084,52	600	2.484,52
Navarra (Com. Foral de)	3.924	8.883	44,17%	710,64	3.213,36	562	2.651,36
País Vasco	9.998	23.522	42,50%	1.881,76	8.116,24	500	7.616,24
Rioja, La	1.489	3.625	41,08%	290	1.199	104	1.095
Ceuta	430	1.340	32,09%	107,2	322,8	88	234,8
Melilla	882	1.811	48,70%	144,88	737,12	97	640,12
Exterior	200	1.127	17,75%	90,16	109,84		109,84
<b>Total</b>	<b>145.412</b>	<b>499.739</b>	<b>29,10%</b>	<b>39.979,12</b>	<b>105.432,88</b>	<b>16.642</b>	<b>88.790,88</b>

Tabla 5. Niveles de temporalidad estatal y autonómico en enero de 2020, según el Boletín Oficial de Función Pública.

En el resumen de datos se incluye el cálculo de las plazas que serían necesarias en concepto de estabilización para cumplir el objetivo de una temporalidad máxima del 8%, descontando ya las plazas de estabilización convocadas en los pasados procesos selectivos de 2021. A esto, además, habría que sumar las plazas de tasa de reposición de efectivos para cubrir las jubilaciones de personal docente de estos años. El total de plazas de estabilización para cumplir con lo acordado sería de 88.791, a lo que hay que añadir una reposición prevista hasta 2024 de 36.898, para un total de plazas a convocar de 125.689. Asimismo, hay que tener en cuenta las 3.816 plazas que han quedado desiertas en las oposiciones de 2021.

Las plazas que se plantean son las que faltan por convocar, ya que algunas CC. AA. tienen aprobadas plazas en oferta de empleo público pendientes de convocatoria en 2022. No obstante, el total no asciende a mucho más de 15.000 en todo el Estado, con lo que la mayoría de las plazas necesarias están por negociar y aprobar para poder ser convocadas en 2024.

## PAS educativo

Al igual que para el personal docente, en la Tabla 6 se recoge la temporalidad del personal de administración y servicios, incluyendo personal funcionario y personal laboral, y las plazas necesarias para cumplir el objetivo.

	<b>Total PAS temporal</b>	<b>Total</b>	<b>% de temporalidad</b>	<b>8% de temporalidad</b>	<b>Diferencia</b>
Andalucía	4.119	14.550	28,31%	1.164,00	2.955,00
Aragón	1.366	2.653	51,49%	212,24	1.153,76
Asturias, Principado de	564	1.214	46,46%	97,12	466,88
Balears, Illes	352	1.105	31,86%	88,40	263,60
Canarias	2.276	4.050	56,20%	324,00	1.952,00
Cantabria	229	776	29,51%	62,08	166,92
Castilla y León	745	2.986	24,95%	238,88	506,12
Castilla-La Mancha	824	3.321	24,81%	265,68	558,32
Catalunya	4.375	6.508	67,22%	520,64	3.854,36
Comunitat Valenciana	2.289	3.691	62,02%	295,28	1.993,72
Extremadura	1.315	2.851	46,12%	228,08	1.086,92
Galicia	1.540	3.691	41,72%	295,28	1.244,72
Madrid	5.005	7.867	63,62%	629,36	4.375,64
Murcia, Región de	809	1.870	43,26%	149,60	659,40
Navarra (Comunidad Foral de)	514	805	63,85%	64,40	449,60
País Vasco	1.534	2.185	70,21%	174,80	1.359,20
Rioja, La	182	484	37,60%	38,72	143,28
Ceuta	3	33	9,09%	2,64	0,36
Melilla	5	27	18,52%	2,16	2,84
Exterior	0	21	0,00%	1,68	-1,68
<b>Total</b>	<b>28.046</b>	<b>60.688</b>	<b>46,21%</b>	<b>4.855,04</b>	<b>23.190,96</b>

Tabla 6. Temporalidad del personal de administración y servicios en enero de 2020, según el Boletín Oficial de Función Pública.

Como se puede observar, el porcentaje de temporalidad en este sector es inmenso, siendo la situación de las diferentes categorías profesionales heterogénea, pues incluso hay categorías que nunca han tenido procesos selectivos y cuya precariedad es casi completa.

Es necesario convocar en este nuevo proceso 23.191 plazas de estabilización a las que habría que sumar las correspondientes a la reposición.

## Informe oposiciones docentes 2021

### Necesidad de modificar el modelo de acceso y el ingreso a la función pública docente

El modelo de acceso a la función pública requiere de una revisión. Así lo ha defendido **CCOO** en multitud de foros desde hace años, y por esa misma razón, en el acuerdo suscrito por **CCOO** sobre el **Plan de choque para reducir la temporalidad en las administraciones públicas**, el sindicato presionó para la inclusión de algunos aspectos que obligan y/o permiten la introducción de cambios en el modelo de acceso, como la celebración de una única prueba, pruebas no eliminatorias o el aumento del valor de la experiencia, reivindicaciones históricas de **CCOO**.

Esta necesidad de reformar el modelo de acceso se sustenta en los resultados de los últimos procesos selectivos, que apuntan claramente a la urgencia de su modificación y del RD 276/2007 en la dirección propuesta por **CCOO**.

Cada plaza desierta es un insulto a las 215.481 personas aspirantes: las pruebas deben ser no eliminatorias

En las oposiciones celebradas en 2021 han vuelto a quedar plazas desiertas. En este caso, de las 28.226 plazas convocadas han quedado 3.816 sin cubrir, es decir, un 14% de las ofertadas, todo ello a pesar de que el número de aspirantes ha sido de 215.481.

Nuevamente, uno de los cuerpos más damnificados, con un 23% de las plazas desiertas, vuelve a ser el de profesores y profesoras de Formación Profesional, con el agravante de ser un momento en el que las administraciones educativas se plantean el procedimiento para su integración en el cuerpo de profesores de Secundaria.

12

En la Tabla 6 se puede ver la distribución de las plazas vacantes por CC. AA. y cuerpos.

Cuerpo	Aspirantes	Plazas convocadas	Plazas desiertas	% de plazas desiertas
Infantil y Primaria	11.250	2.732	186	7%
Educación Secundaria	168.492	20.293	2.478	12%
Formación Profesional	26.787	4.391	1.017	23%
Escuelas Oficiales de Idiomas	2.859	291	51	18%
Música y danza	2.082	160	50	31%
Taller y Artes plásticas y diseño	4.011	359	34	9%
<b>Total</b>	<b>215.481</b>	<b>28.226</b>	<b>3.816</b>	<b>14%</b>

Tabla 7. Distribución de las plazas vacantes por CC. AA. y cuerpos.

El concurso oposición es una carrera de obstáculos: se hace necesario simplificar las pruebas, reducir el número de aspirantes por tribunal e implementar exámenes no eliminatorios

Otra de las conclusiones relevantes que demuestran los resultados de los procesos selectivos en la presente convocatoria es que el concurso-oposición, sustentado en una fase de oposición y otra de concurso, en la práctica se desvirtúa, de tal modo que en muchos casos se anula la de concurso, es decir, aquella en la que se alegan los méritos de experiencia y formación, y, por tanto, obtiene la plaza aquel que aprueba el examen, independientemente de si su experiencia docente es mucha o poca, o de si puede o no alegar méritos en la formación.

Así, del total de personas que aspiran a la obtención de una plaza, el 85,9% no consigue superar la primera parte de la prueba y el 87,1% es expulsado del procedimiento antes de poder alegar los méritos que ha obtenido por la vía de la formación o de la experiencia docente.

El resultado es que en un proceso selectivo con formato de concurso-oposición, en comunidades autónomas como Asturias, en 8 de las especialidades convocadas hay menor o igual número de aspirantes al finalizar la oposición que plazas y, por tanto, la fase de concurso pierde toda la importancia. Es decir, en Asturias, en 8 de las 26 especialidades convocadas no aplica la fase de concurso para la obtención de la plaza. Esta misma circunstancia ocurre en numerosas CC. AA.: en Baleares, en 44 de las 61 especialidades convocadas; en Castilla y León, en 18 de las 34; en Madrid, en 37 de las 106, por mencionar solo algunas.

En su conjunto, y habiendo analizado los datos de 12 CC. AA. y una ciudad autónoma, en el 34% de las especialidades convocadas no hay una fase de concurso real y, por tanto, en la práctica, quedan socavados los principios de mérito y capacidad contenidos en la Constitución.

Si entendemos que una fase de concurso real solo se produce si finalizan el proceso al menos dos aspirantes por cada plaza convocada, los datos son escandalosos: tan solo en el 19% de las especialidades convocadas llegan a la valoración de méritos dos o más personas por cada plaza; o, dicho de otro modo, en el 81% de los casos, el concurso oposición está pervertido.

Resulta muy difícil, al menos en términos estadísticos, hacer recaer la responsabilidad de estos resultados en los y las 215.481 aspirantes que se presentan a estos procesos selectivos. Es decir, no se puede atribuir la responsabilidad a aquellas personas aspirantes que son expulsadas del proceso prematuramente, máxime cuando se juegan su presente y su futuro laboral, y, además, en la mayoría de los casos tienen una dilatada experiencia docente.

La explicación más plausible es la combinación de la complejidad y cantidad de las pruebas, el sistema eliminatorio, el exceso de aspirantes por cada tribunal y los plazos demasiado cortos que establece la Administración para la fase de oposición. En estas circunstancias, las personas integrantes de los tribunales se ven, en muchos casos, obligadas a aumentar la criba y exceder la exigencia para reducir el número de aspirantes que acceden a la segunda parte y, por tanto, ajustarse de manera adecuada a los requisitos del tribunal.

## Universalización de la educación por la vía de la creación de plazas públicas

Uno de los retos más importantes que aborda el sistema educativo español es el de alcanzar la escolarización universal en la enseñanza pública de 0 a 18 años. Muchos expertos y expertas han señalado la necesidad de avanzar sustancialmente en la escolarización del alumnado de 0-2 años como mecanismo para reducir desigualdades sociales y educativas, y como medio de prevención de las altas tasas de fracaso y abandono escolar que afronta nuestro sistema educativo.

En este contexto, el Ministerio de Educación y Formación Profesional anunció la creación de 21.000 plazas hasta 2024 para la educación 0-3 (se destinan en los Presupuestos Generales del Estado en 2021, 200 millones) y 200.000 plazas para la FP a través del plan de modernización de la Formación Profesional que se extiende durante un período de cuatro años: de 2021 a 2024.

Cabe preguntarse, por tanto, si estas plazas, de cumplirse su creación, son suficientes y si satisfacen el reto de la universalización de la educación; y, en caso negativo, plantearse qué inversión se requiere.

Como se observa a continuación, la tasa de escolarización del primer ciclo de Educación Infantil no ha parado de crecer en la última década, situándonos en la actualidad en el 38,4%.

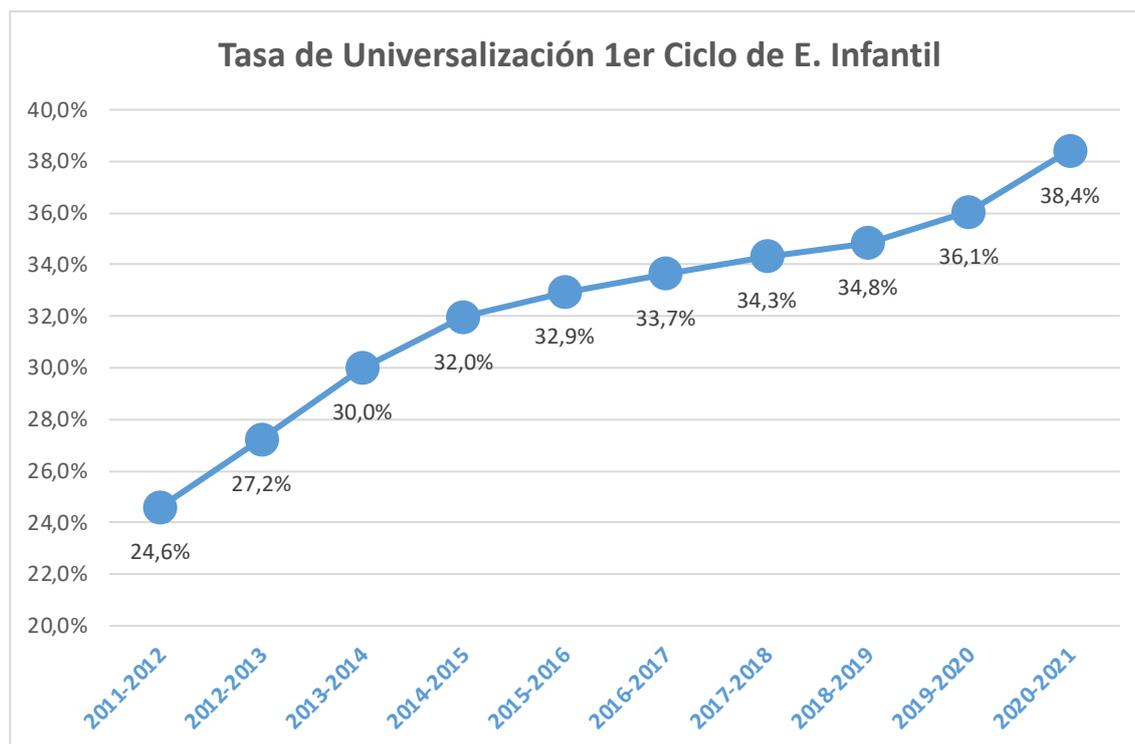


Gráfico 1. Evolución de la tasa de escolarización del primer ciclo de E. Infantil del curso 2011-2012 a 2020-2021.

Sin embargo, el porcentaje de alumnado no escolarizado aumenta significativamente cuanto menor es la edad, estando escolarizado tan solo 1 de cada 10 niños menores de un año, 1 de cada 3 de 1 a 2 años y en torno a 1 de cada dos de entre 2 y 3 años.

	<b>Alumnado escolarizado</b>	<b>Porcentaje</b>
Menos de 1 año	47.716	10,16%
De 1 años	166.109	35,37%
De 2 años	255.780	54,47%

Tabla 8. Porcentaje de alumnado escolarizado entre 0 y 3 años. Dato obtenido del curso escolar 2019-2020 (MEFP).

Los datos indican que, para igualar la escolarización en el primer y el segundo ciclo de Educación Infantil, haría falta la creación de 818.448 plazas si se pretende alcanzar una tasa de escolarización igual a la del segundo ciclo de Infantil (94,1%) para el curso 2019-2020 (último curso escolar en el que el Ministerio ha aportado datos definitivos).

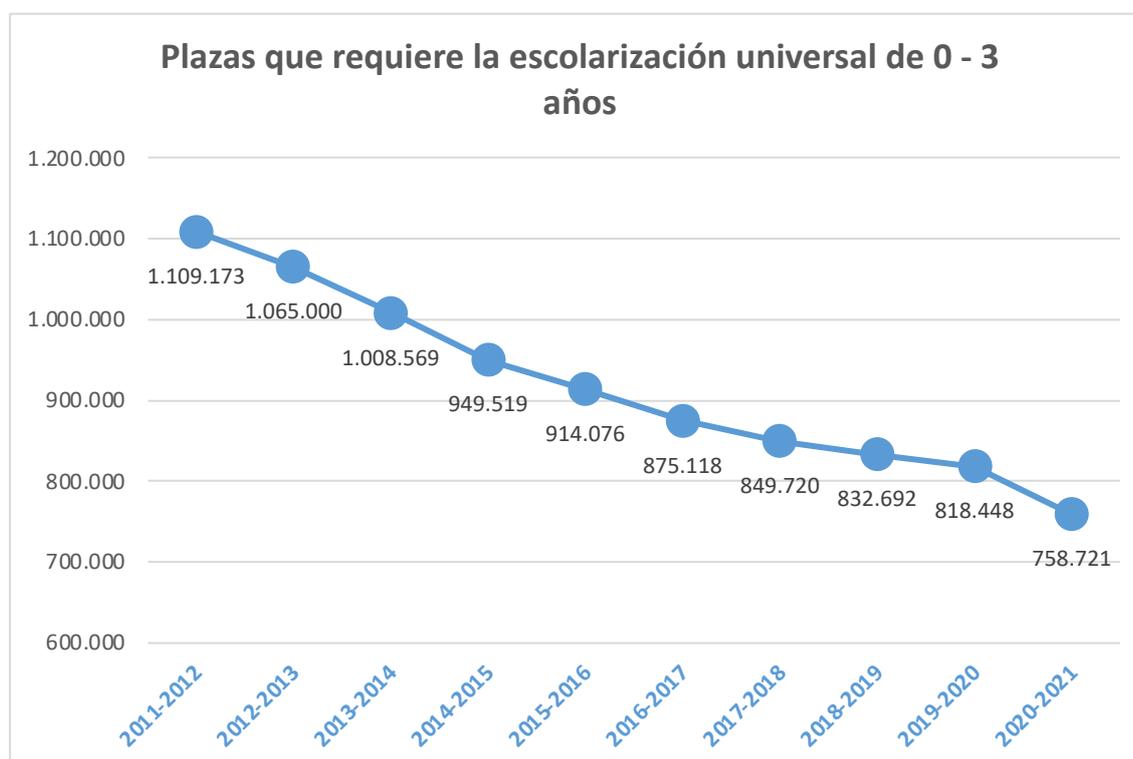


Gráfico 2. Cálculo del número plazas requeridas para equiparar el primero y segundo ciclo de Infantil.

Desde CCOO siempre hemos defendido que la universalización del primer ciclo de Infantil debe abordarse desde la ampliación de los centros de Educación Infantil y Primaria, y por tanto debe iniciarse con intensidad en Infantil de 2 años. Por ello, planeamos dos escenarios posibles:

**Escenario 1:**

- 1 años: escolarizado el 50%.
- 2 años: escolarizado el 75%.
- 3 años: escolarizado el 100%.

**Escenario 2:**

- 1 años: escolarizado el 70%.
- 2 años: escolarizado el 85%.
- 3 años: escolarizado el 100%.

Así, alcanzar el Escenario 1 supondría la creación de 496.435 plazas más y la contratación de 85.082 docentes (maestros/as y/o educadores/as infantiles). En términos de salarios y cotizaciones sociales, la inversión alcanzaría los 2.947.270.654 euros, siendo el coste total de la creación de las plazas de 4.727.945.272 euros.

Escenario 1	Número de plazas que se requiere crear	Plantilla necesaria (maestros/as y/o educadores/as infantiles)
0-1 años	166.960	41.740
1-2 años	155.904	25.984
2-3 años	173.571	17.358

Tabla 9. Detalle de plazas requeridas de alumnado y plantilla según el Escenario 1 planteado por CCOO.

En el Escenario 2, el número de docentes (maestros/as y/o educadores/as infantiles) que requiere ser contratado es de 113.706 para la creación de un total de 625.240 plazas, lo que en términos de inversión supone, en salarios y cotizaciones sociales, 3.938.806.840 euros, y en coste por plazas, 5.954.661.188 euros.

Escenario 2	Número de plazas que se requiere crear	Plantilla necesaria (maestros/as y/o educadores/as infantiles)
0-1 años	252.830	63.208
1-2 años	198.839	33.140
2-3 años	173.571	17.358

Tabla 10. Detalle de plazas requeridas de alumnado y plantilla según el Escenario 2 planteado por CCOO.

16

## Edad no obligatoria de los 16 a los 18 años

En la edad no obligatoria de los 16 a los 18 años también quedan tareas por hacer. La tasa de universalización ha crecido y decrecido en estos últimos 10 años, habiéndose estancado desde hace tiempo en 79,7%, siendo necesario dar cabida a 187.048 estudiantes más entre Bachillerato y Formación Profesional de Grado Medio para alcanzar una tasa de escolarización del 100%. Este proceso de universalización tiene que llevarse a cabo en los centros educativos públicos, incrementando de manera decisiva la oferta pública de FP.

En términos de salarios y cotizaciones sociales, se requeriría una inversión de 672.822.466,1 euros.

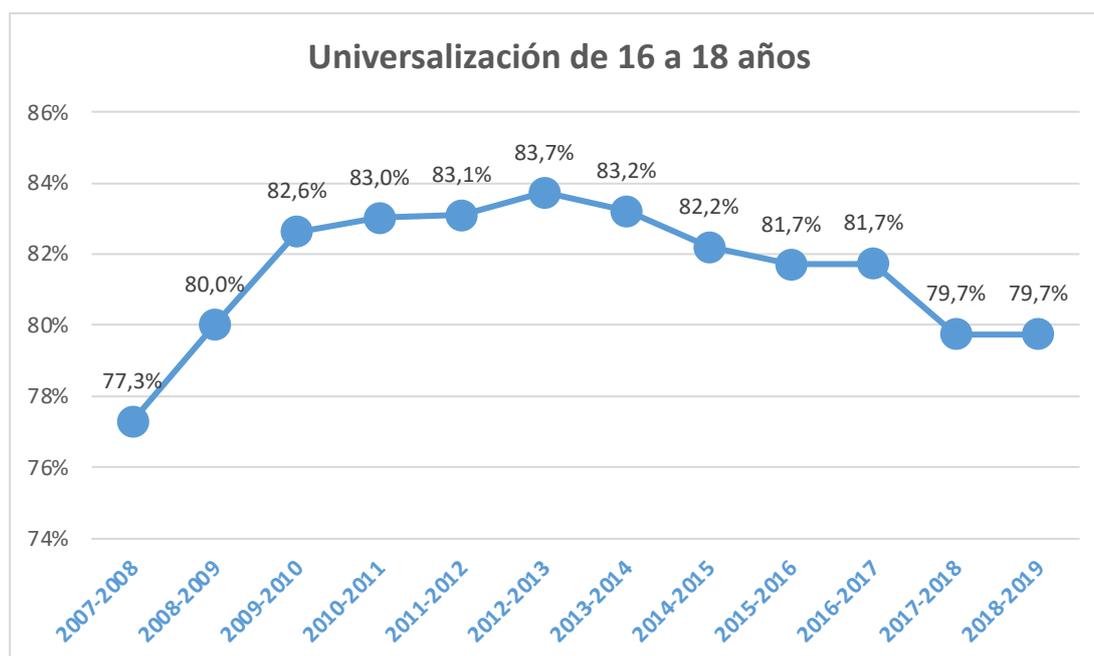


Gráfico 3. Evolución de la tasa de universalización entre los cursos 2007-2008 y 2018-2019.

## Privatización del sistema educativo, especialmente en las enseñanzas no obligatorias

La educación ha sufrido en las últimas décadas un notorio proceso de privatización. CCOO ha defendido la escuela pública como eje vertebrador del sistema educativo y elemento central que ha de permitirnos enfrentar la segregación escolar.

Sin embargo, durante los últimos 10 años, y en particular desde la puesta en marcha de la LOMCE, hemos sido testigos de una corriente privatizadora. Habiéndose volcado durante muchos años en el crecimiento a través de la concertación de las enseñanzas obligatorias (de los 6 a los 16 años), centran su atención ahora, y en la última década, en buscar nuevas fórmulas privatizadoras en nichos diferentes. Así, en el intento de conquista de estos nuevos nichos, algunos de nuestros y nuestras gestoras políticas introdujeron los “cheques bebés”, “cheques guardería” o “cheques Bachillerato”, que son simples formas encubiertas de transferencias económicas a las empresas gestoras de la educación, e incluso impulsaron variables de desigualdad y segregación escolar como el “bilingüismo privatizador”.

Estas fórmulas han sido, para desgracia de lo público, y a pesar de las resistencias de CCOO y otras organizaciones defensoras de la equidad, eficaces. Dichas políticas privatizadoras han acompañado y complementado el aumento del gasto público destinado a conciertos y subvenciones, que desde la aprobación de la LOMCE hasta 2019 se ha incrementado en un 18%, lo que supone una subida de más de 1.000 millones de euros (2019) si lo comparamos con el dato de 2013.

En los gráficos que aparecen a continuación, y sustentándose en datos oficiales del Ministerio de Educación y FP, se tasa el avance de la privatización de las enseñanzas no obligatorias del sistema educativo no universitario desde el curso escolar 2013-2014:

- **En Bachillerato**, el número de estudiantes creció globalmente un 15% en ocho cursos escolares, mientras que, en el mismo periodo, las aulas públicas de Bachillerato perdieron un 1,9% de su alumnado. Es decir, un diferencial en detrimento de la pública de casi el 17%. Dicho en valores

netos, la pública perdió en torno a 9.000 alumnos y alumnas, mientras que la privada incorporó a más de 24.000. Este diferencial, que en algunas comunidades supera el 50%, como en el caso de Murcia, se explica a través de políticas privatizadoras que, en muchos casos, son una transferencia de dinero público que no va a las familias, sino a las empresas gestoras de los centros privados.

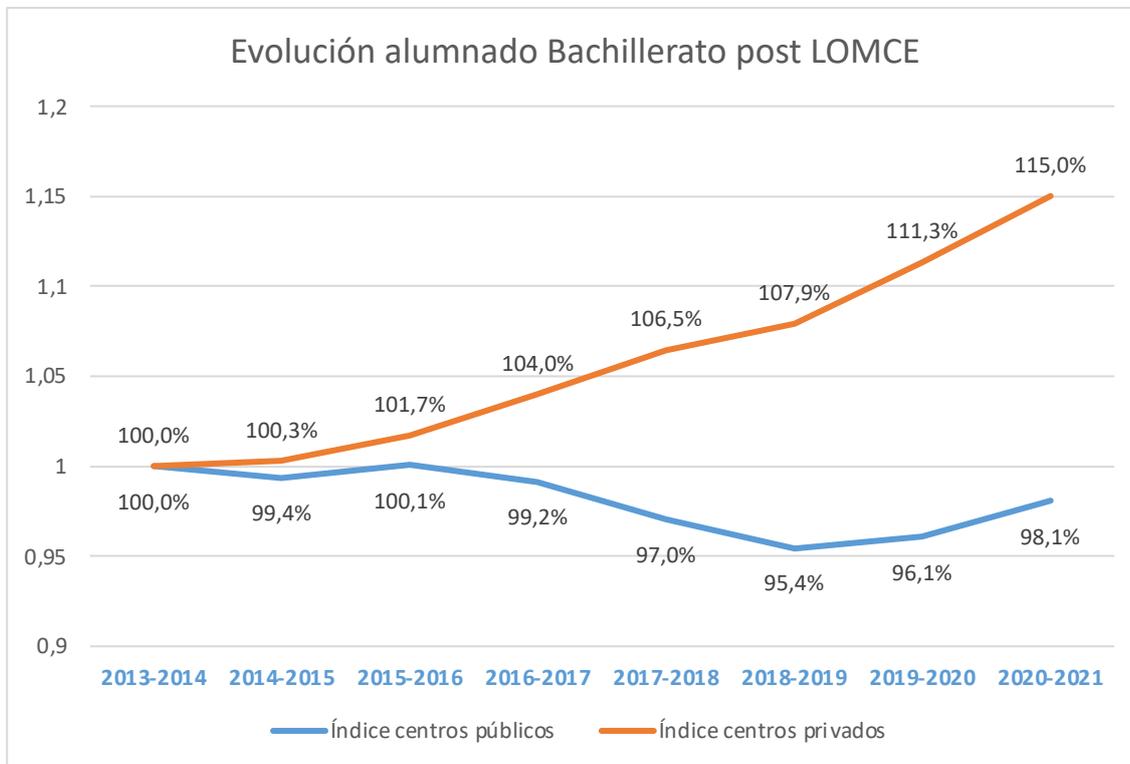


Gráfico 4. Evolución del alumnado matriculado en Bachillerato en centros públicos y privados a partir del curso 2013-2014.

- En **Formación Profesional**, el crecimiento neto del alumnado ha sido sustancial en ambos grados, Medio y Superior.

Según las estadísticas oficiales, en 2020-2021 cursaron el **Grado Medio de FP** 336.435 estudiantes, casi 6.000 más que en el curso 2013-2014 (330.749 matrículas) y 86.929 más que en 2008-2009. Sin embargo, los beneficios de este crecimiento neto son reportados, nuevamente y al igual que en el Bachillerato, por las empresas privadas gestoras, como se puede ver en el Gráfico 5.

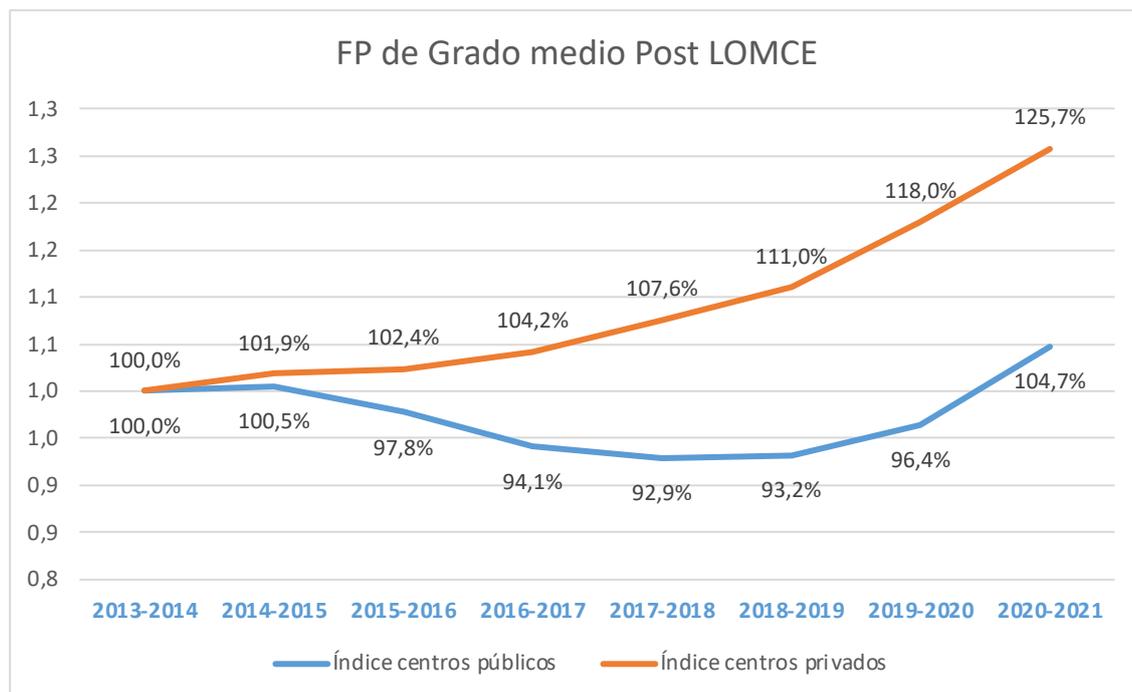


Gráfico 5. Evolución del alumnado de Formación Profesional de Grado Medio matriculado en centros públicos y privados a partir del curso 2013-2014.

Así, en estos últimos ocho cursos escolares, el alumnado matriculado en centros privados ha crecido un 25,7%, mientras que el aumento en centros públicos es tan solo de 4,7%. Nuevamente, un diferencial que supera el 20% en favor de la privada.

Si ponemos el acento en la evolución de las matrículas en el caso del alumnado de Grado Superior, la situación es aún más grave. La matrícula privada ha crecido un 67% en ocho años, mientras que la pública solo se ha incrementado un, comparativamente raquítico, 18,7%, siendo el diferencial de crecimiento entre una y otra del 50% en favor de la privada.

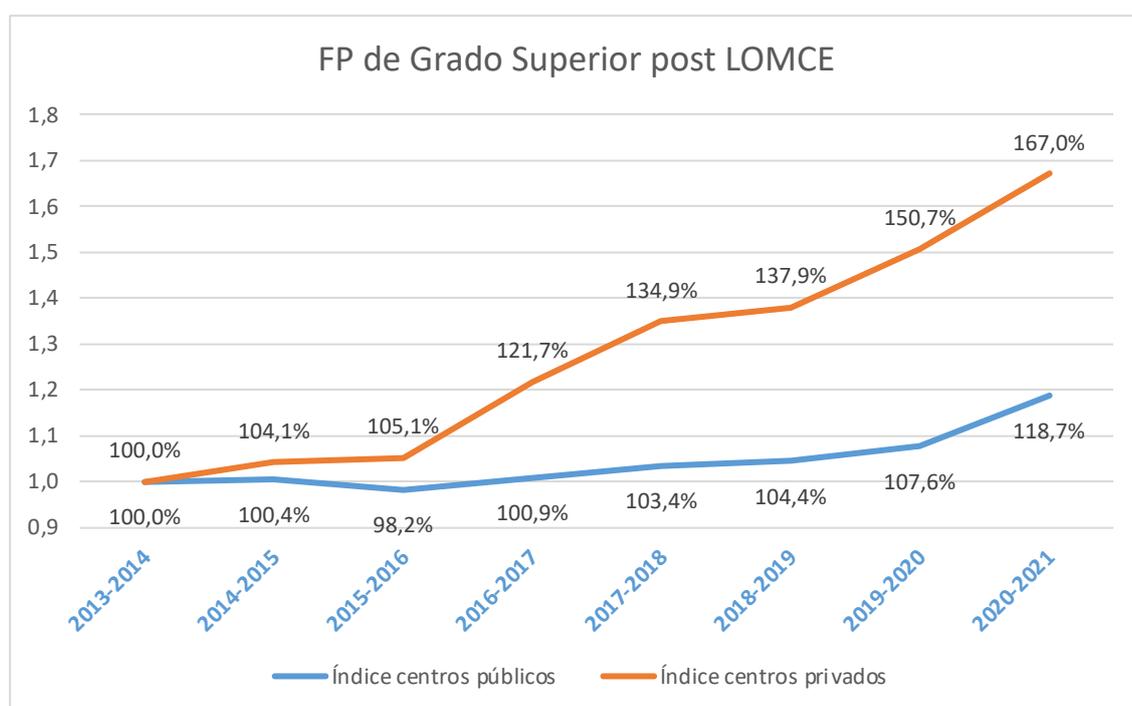


Gráfico 6. Evolución del alumnado de Formación Profesional de Grado Superior matriculado en centros públicos y privados a partir del curso 2013-2014.

Finalmente, y en relación con la Formación Profesional, a través de los programas de FP Básica se continúa e intensifica, más si cabe, la privatización de las enseñanzas. Si bien aumenta significativamente el número de estudiantes escolarizados, nuevamente son las enseñanzas privadas las que se benefician en mayor medida, con un crecimiento del 27,4% frente al 21,5% de las públicas.

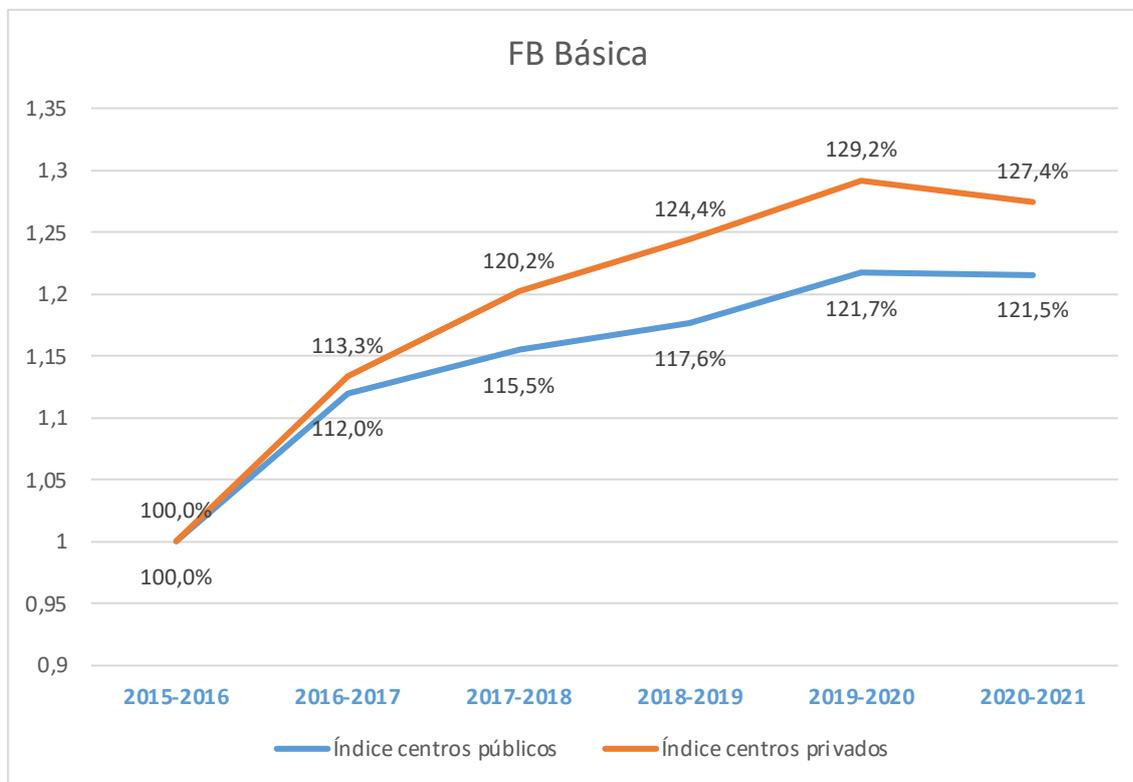


Gráfico 7. Evolución del alumnado de Formación Profesional Básica matriculado en centros públicos y privados a partir del curso 2015-2016.

• **En la Educación Infantil** el análisis resulta más complejo, pero la conclusión es igualmente dramática entre otras cosas porque en el primer ciclo de Infantil 0-3 años la privatización ha avanzado tanto en algunas CC. AA. que, en la práctica, la enseñanza pública no existe, a pesar de que las estadísticas parecen reflejar lo contrario. Esto es porque las nuevas –y no tan nuevas– fórmulas privatizadoras en esta etapa, como la “gestión indirecta” de centros públicos, se reflejan en las estadísticas como “centros públicos”, a pesar de que en muchos casos son gestionados por grandes empresas privadas.

Por poner un ejemplo ilustrativo, la Comunidad Autónoma de Madrid posee en la actualidad con tan solo 57 escuelas públicas de gestión directa, a las que se le puede sumar alguna escuela infantil más de manera casi anecdótica. El Ayuntamiento de Madrid, por ejemplo, cuenta con dos escuelas infantiles públicas de gestión directa. Sin embargo, estas mismas administraciones tienen 135 escuelas infantiles y siete casas de niños de gestión indirecta, en el caso de la Comunidad Autónoma; a las que habría que añadir 126 escuelas infantiles y 128 casas de niños de gestión indirecta vinculadas a los ayuntamientos. Todas estas escuelas infantiles y casas de niños y niñas, concertadas, engrosan en las estadísticas oficiales el apartado de escuelas públicas sin serlo. Por tanto, el incremento de escuelas infantiles y casas de niños concertadas hacen crecer falsamente los porcentajes de los centros públicos.

A pesar de que, por lo descrito anteriormente, las estadísticas de las escuelas públicas están falsamente infladas, los datos indican un crecimiento muy sustancial de la privatización del sistema también en las edades de 0 a 2 años.

En el gráfico siguiente se observa un decrecimiento vegetativo global de la población de 0 a 6 años desde el curso escolar 2013-2014. Sin embargo, mientras la educación privada en la etapa solo decrece un 3,3%, la pública cae casi el doble, llegando a ser el diferencial del 7% en detrimento de esta última. En el período de tiempo contemplado en el gráfico, la escuela pública dejó de escolarizar a 107.601 niños y niñas.

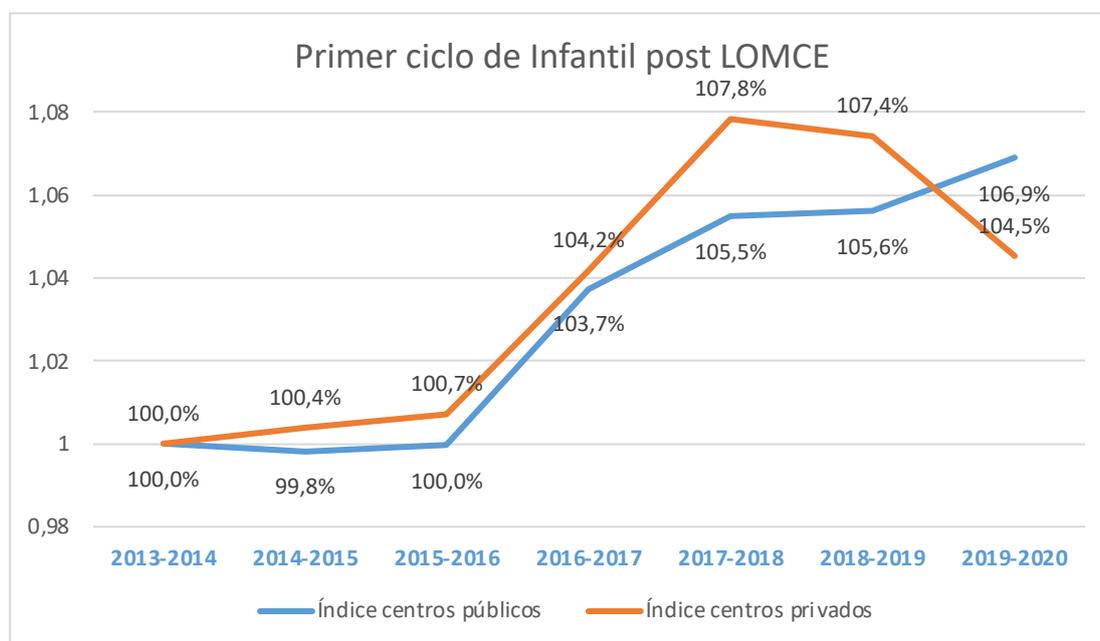
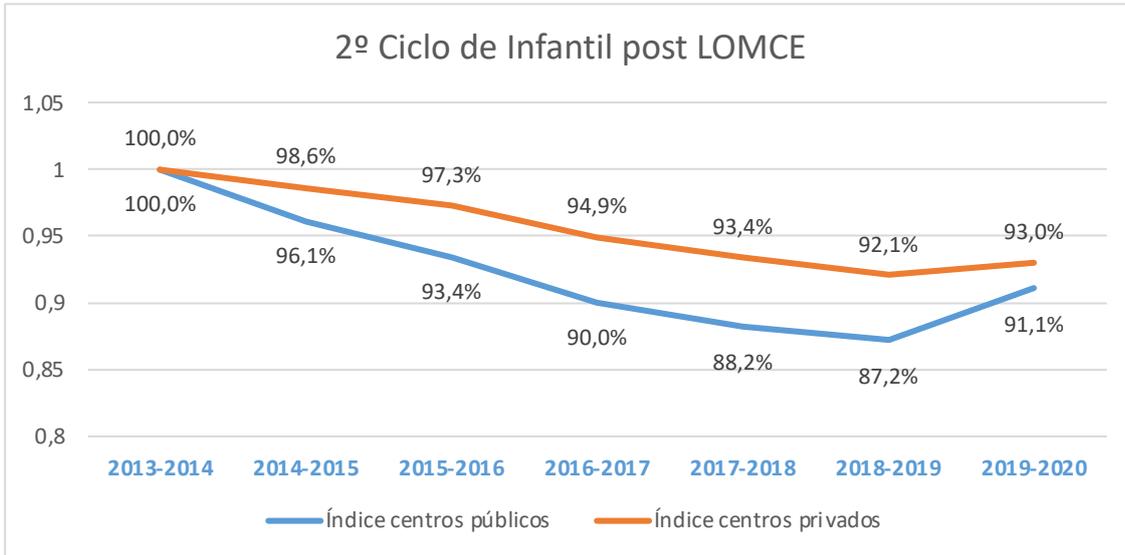


Gráfico 8. Evolución del alumnado de Educación Infantil matriculado en centros públicos y privados a partir del curso 2013-2014.

Si centramos nuestra atención en el segundo ciclo de Educación Infantil, volvemos a comprobar que, durante los años de vigencia de la LOMCE, la diferencia de crecimiento en número de alumnos y alumnas llegó a ser del 5% en favor de la privada, de modo que solo un momento tan particular como el inicio de la pandemia ha permitido revertir la tendencia privatizadora, que se explica seguramente por la cantidad de padres y madres que, en situación de expediente de regulación temporal de empleo (ERTE), habiendo perdido su trabajo o en circunstancias económicas y personales difíciles, decidieron que sus hijos e hijas abandonasen las escuelas privadas y se incorporasen a centros de titularidad pública.



22

Gráfico 9. Evolución del alumnado del 2º ciclo de Educación Infantil matriculado en centros públicos y privados a partir del curso 2013-2014.

En el primer ciclo de Educación Infantil, el crecimiento neto en las tasas de escolarización ha beneficiado fundamentalmente a las escuelas infantiles y casas de niños privadas, que llegaron a crecer por encima del 7%. Sin embargo, este dato sería significativamente superior si incorporásemos las escuelas de gestión indirecta al índice de centros privados. Nuevamente, la tendencia privatizadora se mitiga en momentos de sufrimiento social y económico de las familias, como es el caso de los dos últimos cursos escolares de pandemia.

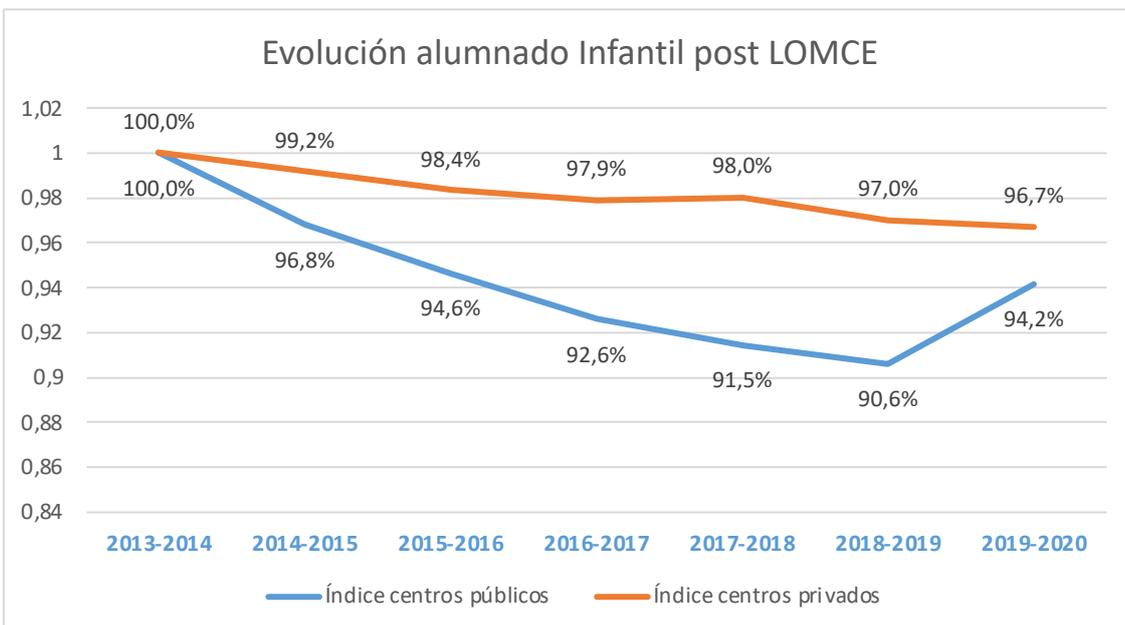


Gráfico 10. Evolución del alumnado del 1º ciclo de Educación Infantil matriculado en centros públicos y privados a partir del curso 2013-2014.

## Conclusiones y propuestas de CCOO

La pandemia ha puesto de manifiesto, más que nunca, las carencias de nuestro sistema educativo, al igual que ha sucedido en otros servicios esenciales. Debemos aprovechar los aprendizajes y asumir los retos que nos plantea el contexto actual, entendiendo que es necesario que mejoremos de forma estructural y permanente el sistema a todos los niveles.

La bajada de ratios y el incremento de recursos, a pesar de no haber sido suficiente, ha demostrado su eficacia y tenemos que seguir progresando en esa línea para mejorar la calidad educativa, en especial para el alumnado más vulnerable. No es el momento de recortar, sino de incrementar la inversión.

Es necesario reforzar la educación pública invirtiendo más recursos, porque es la única forma de garantizar el derecho a la educación en condiciones de igualdad, e incrementar los mecanismos de coordinación entre el Ministerio y las comunidades autónomas, con el fin de lograr un sistema educativo de mayor calidad y más equitativo en todo el Estado.

Las principales propuestas de **CCOO** son:

1. Conseguir un compromiso de todas las administraciones educativas para el incremento de la inversión en educación con el objetivo de bajar de forma permanente las ratios de estudiantes por grupo, aumentar la oferta de plazas educativas públicas e incrementar las plantillas de profesorado y PAS educativo.
2. Establecer mecanismos para frenar y revertir los procesos de privatización de las enseñanzas no universitarias.
3. Crear un fondo de cohesión territorial, distribuido en función de la diferente situación de las comunidades autónomas, con un modelo de financiación compartida.
4. Poner en funcionamiento una comisión dentro de la Conferencia Sectorial, que permita el seguimiento de los fondos destinados a Educación en las distintas CC. AA.
5. Apuesta decidida por el diálogo social y la negociación colectiva de todas las administraciones educativas para acordar las medidas y distribuir los recursos, con transparencia en los datos.
6. Mejorar la situación laboral y retributiva del profesorado y del PAS educativo, que en la actualidad está haciendo un enorme esfuerzo por mantener la equidad y la calidad, en muchos casos sin los recursos adecuados. En especial es necesario mejorar las condiciones del profesorado en lo que respecta a la jornada lectiva, cuestión en la que existen muchas diferencias entre las comunidades autónomas.
7. Situar la temporalidad de las plantillas por debajo del 8% y poner las medidas para que no vuelva a subir, desterrando definitivamente la precariedad del empleo público en educación. Para ello es necesario eliminar la tasa de reposición de efectivos y establecer sistemas de ingreso y acceso al empleo público que permitan al personal temporal estabilizar su puesto de trabajo.

8. Incrementar de manera significativa la inversión en FP, para mejorar y aumentar la oferta de plazas y las dotaciones materiales y humanas en los centros educativos públicos.
9. Universalizar las etapas no obligatorias a través de la creación de plazas públicas.
10. Incrementar los recursos generales y específicos para atender la diversidad del alumnado en todas las etapas y enseñanzas, y fortalecer los servicios de orientación psicopedagógica y educativa. Esta cuestión es de especial relevancia y se necesitan recursos específicos para diferentes perfiles de alumnado.

**CCOO** seguirá trabajando, actuando y movilizándose, junto con el resto de la comunidad educativa, para mejorar el sistema educativo y las condiciones de trabajo de sus profesionales.

