

**MENTIRAS**

**VERDADES**

**NUEVO**

# ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE

**40** ANIVERSARIO

**CCOO**  
enseñanza

**¿Qué normativa regula el acceso a la función pública?** pág 2

**¿Cómo ha cambiado el modelo de acceso a la función pública tras el último Real Decreto (84/2018) aprobado por el Gobierno?** pág 3

**¿Cuál ha sido el papel de CCOO en todo este proceso?** pág 4

**¿Ha suscrito CCOO el RD 84/2018?** pág 5

**¿Cabe la posibilidad de acceder a la plaza solo por concurso de méritos?** pág 6

**¿Existe la posibilidad de que la administración reserve plazas a interinos que tienen acumulado un número determinado de años y que ya hayan aprobado el examen?** pág 6

**¿Sería posible que la experiencia tuviera más valor de la que tiene en el concurso-oposición?** pág 7

**¿Cuánto se pueden valorar otros méritos en el concurso-oposición?** pág 7

**¿Existen casos de acceso directo a la función pública? ¿Pueden repetirse?** pág 7

**¿Qué hace CCOO para mejorar la situación del personal interino?** pág 8

## ¿Qué normativa regula el acceso a la función pública?

La norma de mayor rango que regula el acceso a la función pública es la Constitución Española. En ella se reconocen los principios de mérito y capacidad ([art. 103.3](#)) e igualdad ([art 23.2](#)). La interpretación de estos principios está recogida en una amplia normativa y sentencias del Tribunal Constitucional. Por ello, a lo largo de este documento haremos referencia a algunas de estas sentencias.

### Consulta la CE

Sin contradecir estos principios constitucionales, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) también incluye aspectos relativos al acceso a la función pública en los artículos del 55 al 62. En estos se recoge que los sistemas selectivos de personal funcionario de carrera serán los de oposición y concurso-oposición, y que solo en virtud de ley podría aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que considerara únicamente la valoración de méritos. [Consulta el EBEP](#)

Finalmente, la LOE/LOMCE también habla, en su Disposición Adicional duodécima, de algunos aspectos generales del proceso de selección de aspirantes y afirma que el sistema de ingreso a la función pública docente será el de concurso-oposición convocado por las respectivas administraciones educativas.

### Consulta LOE/LOMCE

Este marco normativo se concreta en el RD 276/2007 de acceso a la función docente y, recientemente, en el RD 84/2018 de febrero de 2018, que modifica parcialmente el anterior, sustentando la resolución para la convocatoria de oposiciones de cada comunidad autónoma.

### Consulta el RD 84/2018 | Consulta el RD 276/2007

Desde **CCOO** entendemos que cualquier proceso de acceso a la función pública debe tener plenas garantías jurídicas para que no genere más inestabilidad entre nuestras compañeras y compañeros interinos y, al mismo tiempo, somos conocedores de la gran complejidad normativa que hay detrás de un concurso-oposición. Esta complejidad normativa ha sido utilizada en muchas ocasiones de una manera parcial e interesada, generando confusión sobre vías alternativas que permitan “esquivar” el concurso-oposición como vía para estabilizar el empleo. A través de este documento pretendemos arrojar claridad sobre el proceso de consolidación del empleo.

## ¿Cómo ha cambiado el modelo de acceso a la función pública tras el último Real Decreto (84/2018) aprobado por el Gobierno?

Durante los últimos años, el acceso a la función pública ha estado regulado por el RD 276/2007. Este establece que el sistema de acceso será el de concurso-oposición, computando la fase de oposición (el examen) el 60 %; y la de concurso (los méritos y el baremo) el 40 %.

La parte del concurso se articulaba de la siguiente manera:

- Experiencia previa: máximo 5 puntos.
- Formación académica: máximo 5 puntos.
- Otros méritos: máximo 2 puntos.

Asimismo, el Real Decreto 276/2007 aborda otros aspectos fundamentales del examen, tales como el carácter eliminatorio de las pruebas (habiendo de aprobar la primera parte del examen para acceder a la segunda) o el número de temas que se sortean y entre los que la persona aspirante debe elegir uno:

- Especialidades con número no superior a 25 temas: se extraen 2 temas al azar y se elige uno.
- Especialidades que tengan un número superior a 25 temas e inferior a 51: se extraen 3 temas al azar y el o la aspirante elige uno.
- Especialidades que tengan un número superior a 50 temas: se extraen 4 temas al azar y se elige uno.

Se establecen 5 años de experiencia para alcanzar el máximo de puntos en el apartado y se computan de la siguiente manera:

- Por cada año de experiencia docente en especialidades del cuerpo al que opta el aspirante, en centros públicos: 1,000 punto.
- Por cada año de experiencia docente en especialidades de distintos cuerpos al que opta el aspirante, en centros públicos: 0,500 puntos.
- Por cada año de experiencia docente en especialidades del mismo nivel o etapa educativa que el impartido por el cuerpo al que opta el aspirante, en otros centros: 0,500 puntos.
- Por cada año de experiencia docente en especialidades de distinto nivel o etapa educativa que el impartido por el cuerpo al que opta el aspirante, en otros centros: 0,250 puntos.

A través del RD 84/2018, publicado en febrero de 2018, el Ministerio de Educación modifica parcialmente algunos de los elementos del anterior Real Decreto:

Aumenta en uno el número de temas que se extraen al azar en todas las especialidades.

Se modifica la articulación de la fase de concurso, manteniendo en 10 la puntuación máxima en el apartado:

- Experiencia previa: máximo 7 puntos.
- Formación académica: máximo 5 puntos.
- Otros méritos: máximo 2 puntos.

Se modifica la forma en la que se computan la experiencia y se aumenta a 10 el número de años necesarios para alcanzar la puntuación máxima en el apartado:

- Por cada año de experiencia docente en especialidades del cuerpo al que opta el aspirante, en centros públicos: 0,700 puntos.
- Por cada año de experiencia docente en especialidades de distintos cuerpos al que opta el aspirante, en centros públicos: 0,350 puntos.
- Por cada año de experiencia docente en especialidades del mismo nivel o etapa educativa que el impartido por el cuerpo al que opta el aspirante, en otros centros: 0,150 puntos.
- Por cada año de experiencia docente en especialidades de distinto nivel o etapa educativa que el impartido por el cuerpo al que opta el aspirante, en otros centros: 0,100 puntos.

Con la publicación de este Real Decreto, el Ministerio ignora reivindicaciones que desde **CCOO** consideramos fundamentales, como son el carácter no eliminatorio del examen o el aumento significativo del valor de la experiencia.

Consulta los Reales Decretos > [RD 276/2007](#) | [RD 84/2018](#)

## ¿Cuál ha sido el papel de CCOO en todo este proceso?

**CCOO** defiende desde hace mucho tiempo un conjunto de reivindicaciones que ha ido perfilando por medio de las asambleas con las compañeras y los compañeros interinos. Creemos honestamente que nuestras reivindicaciones favorecen que el acceso a la función pública sea justo y equilibrado, y que reconozca la experiencia de aquellas personas que la tienen sin quitar posibilidades a quienes se presentan por primera vez.



El Ministerio de Educación convocó en cinco ocasiones a **CCOO** y otros sindicatos a la mesa de negociación. Sin embargo, ha publicado el Real Decreto 84/2018 sin consensuarlo.

Nuestro sindicato se opuso frontalmente al borrador que inicialmente presentó el Ministerio y puso sobre la mesa sus propuestas. Ante la negativa de cambio del Ministerio, **CCOO** ha puesto en marcha diversas actuaciones para presionar a la Administración (denuncia pública de la falta de voluntad de acuerdo de Educación, elaboración de un informe jurídico, convocatoria de concentraciones e incluso un encierro en el Ministerio de Educación). Pese a todo, la inflexibilidad de la Administración educativo solo nos ha permitido una modificación al alza del número de temas a elegir por las personas aspirantes (número de bolas) y un aumento, a nuestro juicio insuficiente, del peso de la experiencia.

Las reivindicaciones de **CCOO** en relación al acceso a la función pública son las siguientes:

- Aumento del valor de la experiencia.
- Exámenes no eliminatorios.
- Incremento del número de bolas que se sortean.
- Garantía de estabilidad para colectivos vulnerables (mayores de 55 años y personas con diversidad funcional).
- Garantía de que las condiciones del examen son adecuadas y razonables: duración del examen, temperatura, adaptación de examen a quien lo requiera, etc.

[Consulta nuestras reivindicaciones |](#)

[Descárgate nuestra propuesta de modelo de acceso](#)

**¿Ha suscrito CCOO el RD 84/2018?**

No, **CCOO** se ha manifestado en contra de este RD. Hemos conseguido introducir mejoras, como el aumento del número de bolas y del peso de la experiencia

(aunque no suficientemente significativo). Sin embargo, estas pequeñas modificaciones no satisfacen las expectativas iniciales de los y las interinas y, por tanto, **CCOO** se posiciona en contra y ha denunciado públicamente su malestar.

[> CCOO lleva al Ministerio una propuesta alternativa de concurso-oposición para reducir la temporalidad del profesorado |](#)

[> Los representantes del profesorado se encierran en el Ministerio de Educación |](#)

[> CCOO denuncia que el Ministerio no cumple el Acuerdo para la mejora del empleo e impulsará movilizaciones](#)

## ¿Cabe la posibilidad de acceder a la plaza solo por concurso de méritos?

No. Muchos colectivos vinculados al ámbito de la educación han clamado y claman por que las personas interinas puedan consolidar su plaza a través de un concurso de méritos (sin necesidad de examen). La realidad es que esta vía choca con el ordenamiento jurídico vigente, incluyendo los principios de “mérito y capacidad” reconocidos en la Constitución y, por tanto, si se convocara la provisión de plazas solo por concurso de méritos es más que probable que *a posteriori* quedara anulado por los tribunales. **Para una explicación más pormenorizada consulta el apartado 7 de nuestro informe jurídico.**

Por tanto, desde **CCOO** consideramos que esta propuesta solo generaría más inseguridad e inestabilidad en el colectivo interino. Asimismo, entendemos que las personas que la defienden, o bien no tienen la información jurídica solvente, o bien, si la tienen, defienden intereses que desde luego no son los de los compañeros y compañeras interinas.

## ¿Existe la posibilidad de que la Administración reserve plazas a interinos que tienen acumulado un número determinado de años y que ya hayan aprobado el examen?

Este sistema es el que se conoce como “doble vía” de acceso a la función pública. Consistiría básicamente en reservar un porcentaje de las plazas para quienes cumplen unos requisitos (normalmente haber sido interina/o un determinado tiempo), de modo que el resto de las plazas quedarían para las personas que se presentan por primera vez. Así, los/as interinos/as con experiencia no competirían por las plazas con el resto.

Jurídicamente este sistema tampoco se sostiene. Los procesos de acceso restringidos a determinados colectivos están prohibidos. El artículo 61.1 del EBEP dice que “los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto”.

No puede haber discriminación en las vías de acceso a la función pública. A modo de ejemplo, y sin llegar a plantear una doble vía, la optatividad que tuvo el personal interino para presentar un “informe” que sustituyera a una de las pruebas selectivas fue declarado nulo por la sentencia del TS 2919/2015, de 18 de junio, anulando un párrafo del apartado 2 del artículo 61 del RD 276/2007, ya que consideraba que atenta contra el principio de igualdad al dar al personal interino

dos opciones que no tiene el resto de opositores.

Ante esto, y nuevamente, **CCOO** pone en tela de juicio los intereses de quienes defienden la doble vía como sistema de acceso. **Para una explicación más pormenorizada, consulta el apartado 15 de nuestro informe jurídico.**

### **¿Sería posible que la experiencia tuviera más valor de la que tiene en el concurso - oposición?**

Este ha sido un punto de conflicto en la negociación con el Ministerio. Los representantes de la Administración alegaron durante la negociación que habían solicitado un informe a la Abogacía del Estado y que este indicaba que no se podía aumentar significativamente el valor de la experiencia. Este informe nunca ha sido público, a pesar de que en múltiples ocasiones lo hemos solicitado. Sin embargo, **CCOO** sí elaboró un informe jurídico en el que se presentan ejemplos de concursos-oposiciones avalados por el Tribunal Constitucional en los que la experiencia computaba hasta un 45 % (la sentencia 67/1989, de 18 de abril, sobre la Función Pública de Extremadura). **Para una explicación más pormenorizada, consulte el apartado 11 de nuestro informe jurídico.**

No obstante, la Administración se ha mantenido inflexible en este aspecto y ha publicado el RD 84/2018 en el que la experiencia computa un 12 % del total del concurso oposición.

### **¿Cuánto se pueden valorar otros méritos en el concurso-oposición?**

La jurisprudencia no fija un porcentaje máximo o mínimo. El Estatuto Básico de los Trabajadores establece que “dicha valoración [...] no determinará, en ningún caso, por sí mismas el resultado del proceso selectivo”. Por tanto, el valor de los méritos no puede desproporcionado.

**Para una explicación más pormenorizada, consulta el apartado 14 de nuestro informe jurídico.**

### **¿Existen casos de acceso directo a la función pública? ¿Pueden repetirse?**

La Ley de Educación del 70 lo permitía, pero la Ley 30/1984 prohibió esa práctica que rompía el principio de igualdad. Así fue reconocido posteriormente por la sentencia del TS 359/1988, de 25 de enero, que determinó que el acceso directo regulado en el art. 110 de la Ley General de Educación era contrario a la Ley. La sentencia del TC 27/1991 pone fin a la utilización de las oposiciones restringidas para personal interino que venían realizándose año tras año desde los 70, a

pesar de que ya resultaban ilegales desde la Ley 30/1984. La sentencia entiende que la diferencia de trato establecida en la Ley a favor de unas personas y en perjuicio de otras puede considerarse como razonable siempre que sea un medio excepcional y adecuado para resolver una situación también excepcional y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima.

Del mismo modo, la sentencia del TC 31/2006, de 1 de febrero, declara inconstitucional el art. 10 de la Ley del País Vasco 16/1997, por el que se pretendía hacer funcionarios/as de carrera en una oposición restringida al personal docente laboral fijo proveniente de las ikastolas.

## ¿Qué hace CCOO para mejorar la situación del personal interino?

**CCOO** lleva muchos años defendiendo los intereses de los y las compañeras interinas en todos los foros posibles.

Así, a través de la organización de cientos de asambleas llevadas a cabo con personal interino ha recogido las necesidades y demandas de miles de personas interinas, contrastando estas con el marco normativo a través de un análisis jurídico riguroso.

Mediante este proceso hemos establecido una serie de reivindicaciones y demandas que consideramos legítimas, realistas y coherentes con la legislación vigente, las cuales hemos exigido allí donde CCOO tiene presencia, incluyendo las mesas de negociación. Ver reivindicaciones de CCOO.

**CCOO** entiende que la mejor garantía de estabilidad del empleo es una oferta de empleo público suficiente y sostenida. Por ello ha firmado un acuerdo para la reducción de la interinidad al 8 %, lo que supone una oferta esperada de más de 150.000 empleos en el territorio estatal a lo largo de los próximos 5 años, habiendo en la actualidad 130.000 interinos e interinas.

**CCOO** lleva a cabo un seguimiento de todo lo relativo a la aplicación del acuerdo de reducción de la temporalidad, incluyendo el número de plazas convocadas, la elaboración del Real Decreto de acceso a la Función Pública, etc. Asimismo, ha denunciado de forma continuada los incumplimientos por parte de la Administración educativa y ha promovido todo tipo de medidas de presión.

**CCOO** asesora y representa jurídicamente ante tribunales a miles de interinos e interinas cuando sus derechos son vulnerados.