

NUEVA LEY DE UNIVERSIDADES

EL EMPLEO COMO EJE DE COMPROMISO

INTRODUCCIÓN

La liberalización a la que han estado sometidos los servicios educativos ha originado la desregulación de los mismos, el aumento de las desigualdades, la inevitable caída de puestos de trabajo y el aumento de la temporalidad en éste ámbito. Por ello, la flexibilización del empleo, los cambios en las condiciones de trabajo, los procesos de privatización, el abaratamiento de los costes de la educación, la precariedad de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza, nos presentan un reto que tenemos que abordar desde nuestra Federación, a través del debate en los centros de trabajo y con los trabajadores y trabajadoras, que implique al conjunto del sindicato en la elaboración de una alternativa en defensa de la enseñanza pública, que apueste por un sistema educativo universitario sostenido con fondos públicos, que cuente con una red pública fuerte y dotada de los recursos necesarios para garantizar su calidad. La imposición de la LOU, sin debate social ni negociación sindical, tuvo en contra a la comunidad universitaria.

A la espera de un nuevo marco legal universitario es urgente la reforma de aquellos aspectos de la LOU que han originado, entre otros, problemas de carácter laboral. En este sentido, la Federación de Enseñanza se fija como objetivo la mejora cuantitativa y cualitativa del empleo, exigiendo la cobertura de todas las nuevas necesidades educativas y complementarias desde la oferta pública.

La educación es un derecho básico que ha de estar al margen de los avatares políticos. El sistema educativo universitario ha de estar anclado en unos pilares fundamentales que los cambios políticos no puedan modificar y que han de girar en torno a tres cuestiones esenciales: garantizar la igualdad de oportunidades, dar respuesta real a la problemática del sistema y compatibilizar los objetivos de igualdad y calidad. Por ello, una Ley de financiación es requisito imprescindible para garantizar una distribución objetiva de los recursos y un servicio público de calidad.

CONTEXTO

La integración en la Unión Europea ha creado una nueva realidad que está influyendo en el empleo y en las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza. Las directrices de empleo europeas, en relación con nuestro sector, establecen nítidamente (PNAE 2004) donde deben realizarse las actuaciones para converger con la media europea: Servicios de Guardería, Formación Continua en Adultos, Escolarización de Jóvenes en Educación Secundaria Superior, Fracaso Escolar y Gasto en I+D.

En el informe sobre “El Empleo en Europa-2004”, elaborado por la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, España sigue constatando un notable retraso en el sector de la educación en cuanto a tasas de empleo, distribución del mismo y su crecimiento. La nueva ley de universidades no puede mantenerse al margen de esta realidad, más bien al contrario, ha de tenerla en cuenta.

En nuestro ámbito¹, la temporalidad del sector educativo en España es muy superior a la media europea, pues se sitúa por encima del 25%, sólo por debajo de Finlandia (29,8%) y Portugal (26,4%). La tasa de temporalidad española está 10 puntos porcentuales por encima de la tasa de la UE-25 y 8,5 por encima de la UE-15.

La mayoría del empleo se ubica en el sector público, donde uno de cada cuatro trabajadores es temporal. Aunque la temporalidad es similar en el sector privado y público, se trata de un fenómeno más permanente en el sector público.

El empleo en el sector educativo se concentra en las ramas de enseñanza primaria y enseñanza secundaria, pero las tasas de temporalidad de ambas se encuentran muy por debajo de las ramas que reúnen menos empleo, como son las ramas de enseñanza superior y la de formación permanente, donde la temporalidad alcanza a más de la mitad de los trabajadores

La temporalidad es mayor entre el personal no docente en todos los sectores pues en él se concentran las categorías de más baja cualificación y más fácil externalización.

CRITERIOS GENERALES

Ante el desarrollo de la nueva ley universitaria, las negociaciones y los acuerdos de carácter estatal y territorial que se van a plantear en el futuro inmediato deben seguir respondiendo a los problemas del mercado laboral: inestabilidad y rotación en el empleo, alta tasa de temporalidad, situación de desempleo de las mujeres y los jóvenes, situaciones de desigualdad y de discriminación laboral.

Por ello, una mayor coordinación y cooperación entre administraciones, programas y líneas de financiación serán necesarias para conseguir integrar, por un lado, el conjunto de actuaciones, independientemente de quienes las realicen (Administración central o Administraciones autonómicas) y contribuir a su eficacia, por otro.

Esta coordinación requerirá también de actuaciones sindicales concretas que siguen siendo necesarias para estar vinculadas a cada una de las realidades y especificidades territoriales, al menos en dos ejes de actuación:

- Los acuerdos estatales promovidos por el sindicato con el Gobierno.
- Los acuerdos territoriales promovidos por el sindicato en cada una de las CC.AA.

OBJETIVOS Y ACTUACIONES

Para avanzar en la mejora del empleo, a través de los nuevos marcos de negociación, tenemos que priorizar como objetivo:

“MÁS Y MEJOR EMPLEO”

La reducción de la alta tasa de temporalidad, la aportación de los recursos necesarios y suficientes en plantillas para todos los colectivos universitarios, la convocatoria de ofertas de empleo público anuales y suficientes para dichos colectivos, y la negociación de todas estas cuestiones, serán elementos irrenunciables para llegar a cualquier tipo de acuerdo o compromiso.

¹ La temporalidad en la contratación del Sector Público. Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.

Medidas para el fomento del empleo, el aumento de su calidad y la mejora de los servicios

➤ **PARA EL PDI:**

- Establecer la jornada laboral en 35 horas semanales, sin reducción salarial, distribuidas entre: docencia, investigación, atención a alumnos, gestión, participación en órganos colegiados, preparación de clases, etc.
- Reducir la jornada laboral semanal, con carácter voluntario hasta un tercio de la misma, a partir de 55 años, sin reducción salarial.
- Reducir la carga docente de los profesores mayores de 60 años, de manera progresiva hasta llegar al 50%, como medida de fomento del empleo para jóvenes y para renovar las plantillas.
- Estimular y negociar la jubilación anticipada y voluntaria.
- Confeccionar y negociar la Relación de Puestos de Trabajo: concretar mecanismos de dotación de plazas, en consonancia con la Relación de Puestos de Trabajo y la base de datos del profesorado universitario.
- Permitir la contratación temporal de colaboradores y colaboradoras, con carácter transitorio, en todas las áreas de conocimiento, del profesorado con contrato LRU.
- Computar en la carga docente actividades como: tesinas; trabajos de fin de carrera; gestión y representación académica; gestión de prácticas en empresas; convenios Erasmus, etc.
- Dotar de los recursos adecuados a la función docente e investigadora.
- Articular procesos de funcionarización y laborización, en colectivos específicos, que tiendan a la estabilización y a la ampliación de las plantillas.
- Establecer la habilitación sin límite de plazas.
- Articular el paso del profesorado con contrato administrativo a contrato laboral de carácter indefinido teniendo en cuenta la experiencia acumulada.
- Establecer mecanismos para la estabilidad laboral y la promoción profesional en el marco de una carrera profesional objetiva: selección del profesorado en consonancia con los objetivos a alcanzar, el mérito de los seleccionados y el mantenimiento de los equipos de trabajo.
- Configurar una carrera académica para el PDI mediante mecanismos adecuados de evaluación y promoción, incluyendo etapas específicas de formación, tanto investigadora como docente.

➤ **PARA EL PAS:**

- Establecer la jornada laboral en 35 horas semanales, sin reducción salarial.
- Reducir la jornada laboral semanal, hasta un tercio de la misma, a partir de 55 años, sin reducción salarial.
- Estimular y negociar la jubilación anticipada y voluntaria.
- Confeccionar y negociar la Relación de Puestos de Trabajo para todos los colectivos como mecanismo para la creación de empleo y de promoción.
- Concretar criterios para regular la figura del empleado público universitario.
- Articular procesos de funcionarización y laborización, en colectivos específicos, que tiendan a la estabilización y a la ampliación de las plantillas.
- Catalogar los puestos de trabajo, laboral/funcionario, evitando la privatización de los servicios públicos correspondientes.
- Concretar mecanismos que garanticen la no privatización de los servicios: limitar la subcontratación (tipo de actividad o servicios), garantizar la igualdad laboral y salarial de los colectivos afectados, garantizar el cumplimiento de la normativa legal en la cesión ilegal de personal, promover cambios normativos para impedir la subcontratación, exigir la gestión y control públicos de los servicios.

- Establecer mecanismos para la estabilidad laboral.
- Configurar una carrera profesional para el PAS mediante mecanismos adecuados de evaluación y promoción, incluyendo diversas etapas y grados de promoción basada en méritos personales evaluables con criterios objetivos y homogéneos.

Medidas para incrementar el empleo estable y reducir la temporalidad

➤ **PARA EL PDI:**

- Garantizar convocatorias de ofertas de empleo público de todas las plazas dotadas y no cubiertas que respondan a las necesidades reales de los servicios.
- Ejecutar los acuerdos para el PDI que permitan la estabilidad y la regularización del profesorado asociado, ayudantes y becarios.
- Reformar provisionalmente el procedimiento de habilitación quitando la limitación del número de aprobados, desvinculando el procedimiento de la convocatoria de plazas y eliminando la restricción de áreas de conocimiento en determinadas figuras del profesorado.
- Eliminar la precariedad en el empleo, negociando con los sindicatos las medidas necesarias para la estabilidad laboral de los antiguos contratados de la LRU, neutralizando las restricciones que imponen las transitorias de la LOU y permitiendo la contratación de Colaboradores en todas las áreas de conocimiento
- Establecer el contrato laboral para el profesorado no funcionario, con un periodo de formación de 6 años y la posibilidad de acceder a la estabilidad.
- Transformar en contratos indefinidos los contratos de becarios y de personal de proyectos de investigación cuyas funciones no se ciñan al objeto del contrato.
- Establecer planes de estabilización y promoción para el profesorado actual (convocatorias de plazas de funcionarios o contratados estables).
- Regulación del año sabático.
- Modificar el RD de habilitación: desligando el proceso de habilitación de la convocatoria de plazas por las universidades, estableciendo una o dos pruebas anuales de habilitación sin establecer límites al número de habilitados por convocatoria.
- Regular la estabilidad para los contratados mediante la LRU: modificando la disposición transitoria segunda del RD de Habilitación, permitiendo la contratación de profesores colaboradores en todas las áreas de conocimiento hasta la entrada en vigor de la nueva ley, permitiendo la prórroga de todos los contratos LRU hasta la aprobación de la nueva ley, permitiendo la prórroga de todos los profesores colaboradores contratados al amparo de la disposición transitoria segunda del RD 774/2002 de habilitación hasta la aprobación de la nueva ley.

➤ **PARA EL PAS:**

- Garantizar convocatorias de ofertas de empleo público de todas las plazas dotadas y no cubiertas que respondan a las necesidades reales de los servicios.
- Adaptar perfiles y categorías profesionales existentes a los servicios emergentes.
- Establecer límites a la contratación temporal para todos los colectivos, fijando un porcentaje máximo de contratos interinos o temporales sobre el total de los contratos fijos en plantilla.
- Eliminar los contratos en precario y demás tipos de contratación encubierta para su transformación en contratos legales.
- Regular la situación laboral de todos los puestos de trabajo, garantizando condiciones laborales dignas y evitando las bolsas de precariedad.
- Articular procesos de funcionarización y laborización, en colectivos específicos, que tiendan a la estabilización y a la ampliación de las plantillas.
- Estabilizar el trabajo de los funcionarios interinos y de los laborales eventuales en tanto no se produzcan ofertas de empleo público.

- Limitar la contratación y subcontratación de actividades a empresas de servicios, por parte de la propia universidad y de las administraciones educativas, sin renunciar a la recuperación pública de la gestión y el control de los servicios ya privatizados.

Medidas para garantizar la igualdad de trato y no discriminación en el empleo

➤ **PARA EL PDI Y PARA EL PAS:**

- Garantizar la igualdad de trato para los colectivos de trabajadores y trabajadoras con contratos a tiempo parcial respecto de los que trabajan a tiempo completo, y para los colectivos que tienen contratos temporales respecto de aquellos con contratos fijos o indefinidos.
- Articular mecanismos que permitan pasar de un empleo temporal a fijo y de tiempo parcial a jornada completa.
- Garantizar la igualdad de derechos en cuanto a la formación, promoción, información, antigüedad, de los trabajadores y trabajadoras temporales respecto de los que tienen contrato indefinido.
- Constituir comisiones de seguimiento para garantizar la igualdad en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

PRIVATIZACIÓN Y EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS

La Federación de Enseñanza de CC.OO. ha denunciado en múltiples ocasiones el proceso de privatizaciones que se ha producido y se sigue llevando a cabo en los servicios educativos y complementarios, servicios que se venían prestando con trabajadores y trabajadoras contratados por la Administración educativa. A pesar de que la Federación de Enseñanza se ha opuesto a estos procesos, no hemos conseguido frenar esta tendencia de privatizaciones, lo que nos obliga a dotarnos de instrumentos eficaces que den respuesta a los colectivos de trabajadoras y trabajadores afectados.

Entre los objetivos a perseguir, nos planteamos:

- Poner muchas más dificultades para que los procesos privatizadores no se lleven a cabo, sin renunciar a la recuperación pública de la gestión y el control de los servicios ya privatizados.
- Articular soluciones para evitar la precariedad y la desregulación de las condiciones laborales de todos los colectivos afectados, mediante mecanismos de actuación que garanticen la creación de empleo estable y de calidad.
- Exigir a las Administraciones públicas la colaboración entre las distintas Administraciones educativas para que gestionen, financien y controlen directamente este tipo de servicios y actividades.

Para llegar a estos objetivos, proponemos como medidas de actuación:

- Promover los cambios normativos necesarios para evitar la subcontratación de servicios educativos y complementarios.
- Denunciar públicamente a las administraciones públicas, o empresas privadas del ámbito educativo, que mantengan altos porcentajes de subcontratación.
- Exigir la gestión y el control de estos servicios por parte de las Administraciones públicas o educativas correspondientes.
- Informar a la RLT y al colectivo de trabajadores afectados de sus derechos en los procesos de contratación y subcontratación.
- Garantizar la igualdad laboral y salarial de las trabajadoras y trabajadores afectados.

- Reducir la contratación temporal en estos procesos, estableciendo límites al número de contratos temporales.
- Controlar, a través de la R.L.T. (Representación Legal de los Trabajadores) todos los procesos de privatización de servicios.
- Exigir a la Administración educativa el cumplimiento de los pliegos de condiciones de los contratos con las empresas de servicios.
- Limitar, a través de la negociación colectiva, la subcontratación y el tipo de actividades, o servicios, que puedan serlo.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa legal, en especial sobre la cesión de personal por parte de la *empresa principal* (administración o empresa privada del sector).