

NUEVA LEY EDUCATIVA

EL EMPLEO COMO EJE DE COMPROMISO

INTRODUCCIÓN

La liberalización a la que ha estado sometida el sistema educativo ha supuesto su desregularización, la disminución de la estabilidad en el empleo y un considerable aumento de la temporalidad. Además, los cambios en las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, su precarización, los procesos de privatización de los servicios educativos públicos, el abaratamiento de los costes en la educación, nos presentan un reto que tenemos que abordar de inmediato para dar una alternativa en defensa de un sistema general de Enseñanza Pública, de calidad, para apostar por un sistema educativo obligatorio, financiado con fondos públicos, que cuente con todos los recursos necesarios de calidad y gestionado democráticamente.

Las Administraciones educativas, a través de sus actuaciones, han de ser las garantes de una decidida implicación en los cambios necesarios de las condiciones de trabajo de todos los colectivos que trabajan en los centros educativos, como instrumento imprescindible para asegurar el éxito de la reforma educativa. Si los profesionales de la enseñanza, docentes, personal de administración y servicios, y otro personal, son elemento clave para tener una educación de calidad, la importancia de su labor hace necesario abordar actuaciones que contribuyan a mejorar sus condiciones de trabajo.

Desde CC.OO., entendemos que la mejora en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza es un elemento fundamental que ha de reflejarse en el proyecto de la nueva ley educativa y que no aparece en el documento de reforma presentado por el MEC. Por ello, exigimos que se aborden de manera inmediata y decidida los mecanismos que, a través de compromisos y acuerdos, permitan mejorar las condiciones de trabajo de todos los colectivos que realizan su trabajo en los centros docentes.

CONTEXTO

La evolución del empleo en el ámbito educativo nos presenta datos de especial relevancia (Estudio del Gabinete Técnico Confederal sobre la Temporalidad en la Contratación en el Sector Público):

- La temporalidad ha crecido 4,8 puntos porcentuales, lo que ha supuesto una media anual de crecimiento del empleo temporal del 7,1%.
- El sector público educativo alberga un 25,5% de trabajadores temporales.
- Las diferencias interterritoriales: la mayoría del empleo temporal se concentra en Andalucía (incluidas Ceuta y Melilla), Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana. La tasa de temporalidad se sitúa por encima del 30% en Asturias, Castilla La Mancha, Comunidad Valenciana, Extremadura y País Vasco.

- La distancia con Europa: la temporalidad en el sector educativo es muy superior al de la UE. La tasa de temporalidad española en educación se sitúa casi 10 puntos porcentuales por encima de la tasa de la UE-25 y 8,5 puntos por encima de la UE-15.
- La temporalidad es mayor entre el personal no docente en todos los sectores. En él se concentran las categorías de más baja cualificación y más fácil externalización.

Además, el Estado, desde las distintas administraciones, ha de articular medidas para que el sistema educativo de respuesta a las nuevas necesidades socioeducativas, lo que contribuirá, de manera considerable, al fomento de la estabilidad en el empleo, a la reducción de la tasa de temporalidad y a la mejora de las condiciones de trabajo de todos los profesionales de la enseñanza. Para ello, se han de abordar medidas en varios campos de actuación:

- Responder a las nuevas necesidades socioeducativas de la población.
- Poner en marcha nuevos servicios públicos educativos y complementarios.
- Atender a las necesidades de un alumnado diverso con medidas adecuadas para la compensación de las desigualdades sociales e interterritoriales.
- Aprobar una ley de financiación que garantice las actuaciones anteriores.

CRITERIOS GENERALES

Ante el desarrollo de la nueva ley educativa, 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 sectores educativos, la convocatoria de ofertas de empleo público anuales suficientes y la negociación de todas estas cuestiones, serán elementos irrenunciables para llegar a cualquier tipo de acuerdo o compromiso.

➤ **PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA NO UNIVERSITARIA**

Para lograr una enseñanza que responda a las nuevas necesidades socioeducativas es necesario que el profesorado cuente con una formación sólida y con unas condiciones de trabajo que le permitan el ejercicio de sus funciones con un alto grado de satisfacción. La atención a la diversidad del alumnado no puede ni debe seguir basada en el voluntarismo del personal docente, sino en una labor de continuo perfeccionamiento, en el establecimiento de un sistema de desarrollo profesional para este colectivo, en la planificación y dotación de los recursos suficientes y en el establecimiento de unas condiciones de trabajo que faciliten la labor docente en este nuevo contexto de acentuación de la conflictividad escolar.

El número de profesores fijos en plantilla, las condiciones de habitabilidad de algunos centros educativos, la ausencia de instalaciones específicas en éstos, la ausencia de servicios de apoyo (refuerzos y desdobles), el número de alumnos por clase, las carencias en los departamentos de orientación, las diferencias interterritoriales son, entre otras, carencias que requieren de soluciones inmediatas que mejorarán, en particular, las condiciones de trabajo de los profesionales de la enseñanza y, en general, las del sistema educativo público.

• **Medidas para fomentar el empleo, aumentar su estabilidad y mejorar las condiciones de trabajo**

▪ **Para la reducción de jornada:**

- Una nueva regulación de la jornada laboral que avance hacia la reducción de la jornada semanal a 35 horas (sin reducción de salario).
- La reducción de la jornada lectiva semanal en cada nivel educativo: Infantil y Primaria (18 horas), Secundaria (15 horas) y Formación Profesional (15 horas).
- La reducción de la jornada lectiva para el personal tutor.

▪ **Para planes de rejuvenecimiento de plantillas:**

- Una reducción voluntaria de la jornada lectiva (hasta un tercio) para mayores de 55 años, sin reducción salarial.
- La prórroga indefinida de la jubilación LOGSE, la actualización y mejora de los incentivos.
- La regulación de la jubilación forzosa a los 65 años (sin posibilidad de prórroga para quienes ya alcancen el 100% del haber regulador).

▪ **Para la creación de empleo estable:**

- La mejora del acceso a la función pública docente con la convocatoria de ofertas públicas de empleo anuales para todos los cuerpos docentes.

- La convocatoria de ofertas públicas de empleo anuales que respondan a las necesidades reales de los servicios.
- La ocupación de las plantillas orgánicas de los centros, hasta el 90%, por personal funcionario de carrera.
- La limitación al 8% de los contratos de carácter estructural (contratación interina) en los centros.
- **Para limitar la jornada a tiempo parcial:**
 - Establecimiento de una modalidad de contratación a tiempo parcial que suponga el 55% de la jornada ordinaria, en todos los niveles educativos (a partir de este porcentaje, la jornada será considerada a tiempo completo).
 - Definición de la modalidad de contratación a tiempo parcial con la concreción de sus condiciones laborales: horas lectivas, horas complementarias, retribución salarial, distribución de la jornada semanal, cotización de la semana completa.
 - Limitación en porcentaje de los contratos a tiempo parcial sobre el porcentaje total de la plantilla.
- **Para mejorar las condiciones de trabajo:**
 - La catalogación de nuevos perfiles profesionales para atender a las nuevas necesidades socioeducativas: para medidas compensadoras, para medidas de mejora de la convivencia, para la diversidad cultural, para la diversidad interterritorial, para la inmigración.
 - La disminución del número máximo de alumnos por grupo en cada nivel educativo: Infantil y Primaria (20 alumnos), en Secundaria Obligatoria (25 alumnos), en Enseñanzas Postobligatorias (30 alumnos), en Formación Profesional (15 alumnos).
 - La limitación de número de grupos y alumnos por profesor.
 - La concreción de medidas correctoras que agilicen la obtención de plaza definitiva para las figuras de “provisional” y “en expectativa de destino”.
 - La inclusión en la formación continua del año sabático.
 - La opción de obtener licencias por estudios retribuidas y no retribuidas (estas últimas, voluntarias y sin límite).
 - La aplicación de mecanismos que garanticen la igualdad de trato y no discriminación en materia de empleo para los colectivos de contratados a tiempo parcial respecto de los contratados a tiempo completo, y de los colectivos con contrato temporal respecto de los colectivos con contrato fijo.
 - La constitución de comisiones de seguimiento para estudiar la evolución del empleo, para garantizar la igualdad en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

➤ **PARA EL PERSONAL DE SERVICIOS EDUCATIVOS COMPLEMENTARIOS**

Desde nuestra concepción de la enseñanza pública, es conveniente definir con claridad las necesidades reales de recursos humanos que permitan ofrecer un servicio educativo realmente cualificado. En este sentido, la enseñanza pública no sólo debe circunscribirse a la función docente pues existen una serie de tareas complementarias a las educativas, que permiten que éstas se lleven a cabo en condiciones óptimas.

La limpieza de las instalaciones, la apertura de los centros, la elaboración de material de apoyo a la docencia, la cobertura de servicios como el comedor y transporte escolar, las tareas relacionadas con los servicios de atención a la diversidad, las de atención al alumnado con necesidades educativas especiales, las labores de mantenimiento de los centros, entre otras, son funciones indispensables sin las cuales la enseñanza no sería posible. La cobertura de todas estas facetas, desarrollada por un colectivo diverso y complejo, nos plantea la defensa de que estos servicios han de estar planificados y gestionados por la administración educativa y, por tanto, por empleados públicos. No podemos trabajar por la calidad del sistema educativo público si todas las personas que trabajan en la enseñanza no se responsabilizan y asumen su papel como sujetos partícipes en el esfuerzo de conseguirlo. Para ello, es indispensable que cada uno de los trabajadores y trabajadoras de un centro educativo haga suyo el proyecto educativo del centro y colabore para su realización.

• **Medidas para el fomento del empleo:**

- Avanzar hacia la reducción de la jornada laboral de 35 horas semanales, sin reducción de salario.
- Reducir, con carácter voluntario, la jornada laboral, hasta un tercio de la jornada, a partir de los 55 años, sin reducción salarial.
- Concretar criterios para la adecuación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) para todas las categorías de este personal:
 - Definición de funciones concretas para cada categoría.
 - Reducción del número de alumnos para cada categoría.
 - Delimitar las superficies de atención teniendo en cuenta el número de alumnos y la estructura de los edificios.
- Establecer las plantillas suficientes en todos los colectivos (personal de limpieza, ordenanzas, subalternos, cuidadores, personal de cocina, auxiliares administrativos, educadores, fisioterapeutas, personal sanitario, equipos de mantenimiento, trabajadores sociales, etc.) mediante la negociación real de las RPTs.
- Regular planes de jubilación anticipada e incentivada.
- Regular planes de jubilación a tiempo parcial.

- **Medidas para mantener el empleo y mejorar las condiciones de trabajo:**
 - Potenciar el sistema público de servicios complementarios existentes.
 - Mantener plantillas estables.
 - Analizar las nuevas demandas en los centros para reorganizar las tareas de este personal, teniendo en cuenta los siguientes factores:
 - Franja horaria de necesidad de permanencia de apertura.
 - Utilización de las dependencias de los centros en horario escolar y en horario extraescolar.
 - Elaboración de material de apoyo a la labor docente.
 - Atención de alumnos con necesidades educativas especiales, cobertura de todas las tareas necesarias, especialización del personal de atención directa al alumno.
 - Plantillas en centros específicos: escuelas hogar, granjas escuela, etc.
 - Mantenimiento de las instalaciones.
 - Servicio de comedor y de transporte escolar para el alumnado que lo demande.
 - Estudiar, de manera pormenorizada, el número y las condiciones de escolarización de los alumnos con necesidades educativas especiales y de los que necesitan compensación educativa, ya sea en centros específicos o en otros centros, para catalogar las deficiencias y aplicar las ratios del personal de atención adaptadas a dicha catalogación.
 - Exigir y garantizar la no privatización de estos servicios públicos.
 - Garantizar un buen sistema inmediato de cobertura de bajas y vacantes.
 - Fijar mecanismos que permitan el seguimiento de la evolución del empleo.
- **Medidas para incrementar la estabilidad en el empleo y reducir su temporalidad:**
 - Garantizar ofertas de empleo público anuales para todos los colectivos:
 - Para responder a las necesidades socioeducativas actuales.
 - Para crear nuevos servicios complementarios.
 - Adaptar los perfiles y categorías profesionales existentes a los servicios complementarios emergentes.
 - Poner en funcionamiento nuevos servicios educativos complementarios de carácter público.
 - Promover procesos de consolidación de empleo interino en fijo.
 - Establecer límites a la contratación temporal para todos los colectivos: límite máximo de empleo interino o temporal (en el 7%), límite mínimo de contratación fija (90% de la plantilla).
 - Limitar la contratación y subcontratación de servicios, por parte de las administraciones educativas, a empresas de servicios, sin renunciar a la recuperación pública de la gestión y control de los servicios ya privatizados.

- Exigir a las Administraciones públicas la colaboración entre las distintas Administraciones educativas para que gestionen y financien directamente este tipo de servicios y actividades.
- Articular mecanismos que permitan convertir el tiempo parcial en jornada completa:
 - Limitación de la jornada máxima semanal en la contratación a tiempo parcial en todos los sectores de estos servicios.
 - Limitación mínima de horas en jornada semanal para los contratos a tiempo completo en todos los sectores de estos servicios.
- **Medidas para garantizar la igualdad de trato y no discriminación en el empleo:**
 - Constituir comisiones de seguimiento para garantizar la igualdad en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.
 - Garantizar la igualdad de trato para todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras temporales respecto de los fijos y de los contratados a tiempo parcial respecto de los contratados a jornada completa.

➤ **PARA EL PERSONAL DE LOS CENTROS PRIVADOS SOSTENIDOS CON FONDOS PÚBLICOS**

La creación de una mesa tripartita (Sindicatos con Administración y Patronales) será marco clave para abordar todos los elementos de negociación que afectan a las condiciones laborales de este colectivo.

- **Medidas para aumentar y mejorar el empleo**
 - Generar compromisos concretos de mantenimiento del empleo.
 - Reducir y reordenar el tiempo de trabajo:
 - Para el PAS: avanzar hacia la reducción de la jornada laboral semanal a 35 horas.
 - Para los docentes: reducción de la jornada lectiva hasta su equiparación con la de la enseñanza pública.
 - Reducir la jornada laboral, hasta un tercio y de forma voluntaria, a partir de los 55 años, sin reducción salarial.
 - Reservar el puesto de trabajo por el tiempo de excedencia voluntaria, equiparándola con la excedencia en la enseñanza pública.
 - Articular mecanismos para la oferta de vacantes bajo los principios de publicidad, mérito y capacidad, en condiciones similares a las establecidas en la enseñanza pública.
 - Mejorar las condiciones de trabajo:
 - Incrementando las plantillas.

- Catalogando nuevos perfiles profesionales para atender a las nuevas necesidades socioeducativas.
 - Disminuyendo el número máximo de alumnos por grupo en cada nivel educativo.
 - Limitando el número de alumnos por grupo y profesor.
 - Incluyendo en la formación continua el año sabático.
 - Aplicando mecanismos que garanticen la igualdad de trato y no discriminación en el empleo para los colectivos de contratados a tiempo parcial o con contrato temporal.
 - Constituyendo comisiones de seguimiento que permitan estudiar la evolución del empleo.
- Establecer un sistema de desarrollo profesional de los docentes.
 - Fomentar e incentivar las prejubilaciones con contratos de relevo.
 - Avanzar hacia la articulación de un sistema de jubilación análogo al de la enseñanza pública.
- **Medidas para incrementar el empleo estable y reducir la temporalidad**
- Concretar mecanismos para convertir puestos de trabajo temporal en fijos.
 - Establecer límites a la contratación temporal para todos los colectivos: límites máximos de empleo temporal (en el 7%), límites mínimos de contratación fija (90% de la plantilla).
 - Limitar la contratación y subcontratación de actividades a través de empresas de servicios, o de contrata y subcontrata: en el caso de actividades objeto de concierto eliminar la subcontrata.
 - Garantizar que el personal en pago delegado no realice tareas distintas a las del objeto del concierto.
 - Articular mecanismos que permitan pasar de un empleo temporal a fijo y de tiempo parcial a jornada completa, ordenando el derecho individual de preferencia.
- **Medidas para garantizar la igualdad de trato y no discriminación en el empleo**
- Constituir comisiones de seguimiento para garantizar la igualdad en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.
 - 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.

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 Complementarios, servicios que se venían prestando con

trabajadores y trabajadoras contratados por la Administración educativa y empresas privadas del sector. 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 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 conseguir estos objetivos proponemos, entre otras, estas 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).