

CUADERNOS DE INFORMACIÓN SINDICAL

El empleo como eje de compromiso

Enseñanza privada

Reglada no concertada

No reglada



federación de enseñanza
www.fe.ccoo.es

CC.OO.



federación de enseñanza
www.fe.ccoo.es

CC.OO.

ENSEÑANZA PRIVADA

**EL EMPLEO
COMO EJE DE COMPROMISO**

REGLADA NO CONCERTADA

NO REGLADA

Edita: Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras

© Madrid, mayo 2007

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-00000-2007

Impreso en papel reciclado



MÁS Y MEJOR EMPLEO

El marco laboral, en los últimos años, ha estado sometido a un proceso de cambios sociolaborales que, entre otras consecuencias, ha supuesto la disminución de la estabilidad en el empleo y un considerable aumento de la temporalidad. Por ello, nos encontramos ante un contexto laboral que necesita de una alternativa en defensa de la mejora de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, también de los colectivos que desempeñan sus labores en el ámbito de la enseñanza privada.

Desde CC.OO., entendemos que la mejora de las condiciones de trabajo es un factor fundamental para avanzar en la solución de los problemas laborales que afectan a estos trabajadores y trabajadoras: inestabilidad, precariedad, temporalidad y subcontrataciones.

Por ello, reivindicamos y exigimos que, a través de compromisos y acuerdos, se aborden de manera inmediata y decidida los mecanismos que permitan la mejora real y efectiva de las condiciones laborales de todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza privada.

NATALIO GONZÁLEZ

Responsable de Empleo de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

QUÉ ES CC.OO.

Comisiones Obreras (CC.OO) es el sindicato más representativo del conjunto de la sociedad española que además de preocuparse por defender la mejora de las condiciones de trabajo y otros aspectos laborales de la clase trabajadora, se preocupa también por conseguir mejoras y resolver problemas en otros campos más amplios: problemática del desempleo, defensa en la igualdad de sexos, aumento de la calidad de la educación, mejora de la sanidad, protección del medio ambiente, fomento de la solidaridad, etc.

CC.OO. pretende ser, sobre todo, un sindicato útil y desde esta perspectiva hemos creado una forma de funcionar que sirva para dar respuesta a los problemas de las personas, respuestas especializadas, en la medida de lo posible, a sus problemas concretos, sin perder la orientación de *sindicato de clase*. En CC.OO. estamos organizados por sectores en los que trabajamos (o buscamos trabajo) y por territorios en los que desempeñamos nuestra actividad laboral. Por esto, nuestra estructura es doble:

- Sectorial: sector laboral en el que trabajamos (federaciones).
- Territorial: lugar donde trabajamos (uniones territoriales y provinciales).

Contamos con una serie de áreas temáticas especializadas (reunidas en secretarías) para proporcionar servicios a los afiliados y afiliadas y que contribuyen a desarrollar mejor la actividad sindical. También disponemos de una serie de fundaciones y servicios propios, promovidos por el sindicato, que representan el trabajo de apoyo y ayuda a distintos colectivos sociales: personas desempleadas, personas dependientes, colectivos con dificultades de inserción en el mercado laboral (jóvenes, mujeres, inmigrantes, ...), etc.

La Federación de Enseñanza de CC.OO., organización democrática e independiente que forma parte de la Confederación de CC.OO., defiende como líneas prioritarias de actuación relacionadas con el empleo, en la acción sindical y en la negociación colectiva, el mantenimiento y la dignificación del mismo, el reparto del trabajo, la reducción de la temporalidad y la mejora de las condiciones laborales. En este sentido, las propuestas y reivindicaciones que tratamos de incorporar en los convenios y acuerdos son fruto del esfuerzo de la negociación territorial, federal, confederal, y de la solidaridad y organización de todos los trabajadores y trabajadoras. Sólo en una organización fuerte a nivel confederal se pueden afrontar estos cambios.

REGLADA NO CONCERTADA NO REGLADA

1. CONTEXTO

El empleo en nuestro país sigue caracterizado por una serie de tendencias que inciden de manera negativa en las condiciones laborales de los colectivos de trabajadores y trabajadoras: inestabilidad y rotación, alta tasa de temporalidad, desigualdad y discriminación laboral, subcontrataciones y fraude fiscal.

Además, la tasa de temporalidad que padecemos es superior a la media europea, estimada en un 25,5%, lo que nos sitúa 10 puntos porcentuales por encima de la UE-25 y 8,5 puntos por encima de la UE-15. Esta temporalidad ha crecido entre 1996 y 2003 y, aunque se ha recortado ligeramente en este sector, se mantiene en el 29,4% y se concentra, sobre todo, en los colectivos de jóvenes (54,6%) y mujeres (30,8%)¹.

2. NUESTRAS REIVINDICACIONES

La diversidad de subsectores y colectivos de trabajadores que integran este sector educativo (Enseñanza Reglada no concertada; Autoescuelas; Aldeas Infantiles SOS; Educación Infantil; Colegios Mayores; Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética; Educación Especial; Enseñanza no Reglada; Centros Franceses) hace indispensable la articulación de medidas concretas para dar solución a las problemáticas laborales específicas de cada uno de estos colectivos.

Con carácter previo, es necesario garantizar que todas las empresas de enseñanzas regladas que reciban dinero público se acojan al convenio que realmente les corresponda: el de centros educativos sostenidos total o parcialmente con fondos públicos.

¹ *La temporalidad en la contratación en el Sector Público*. Gabinete Técnico Confederal - 04.

Desde CC.OO. entendemos que la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza Privada es un elemento fundamental para facilitar su labor en su contexto laboral y en el actual contexto educativo. Esto depende, en gran medida, de la mayor o menor estabilidad en el empleo. Ambas cuestiones, *mejora de las condiciones laborales y estabilidad en el empleo*, serán elementos irrenunciables para alcanzar cualquier acuerdo o compromiso en éste sector educativo. Para avanzar en estas líneas de actuación queremos priorizar como objetivo **“MÁS Y MEJOR EMPLEO”**.

3. MÁS Y MEJOR EMPLEO

PARA FOMENTAR SU ESTABILIDAD

Con la adopción de compromisos concretos para su mantenimiento y crecimiento:

- Regulando y concretando mecanismos de reparto del trabajo.
- Estableciendo plantillas suficientes en todos los sectores y para todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras.
- Erradicando, en el marco de la negociación colectiva, la precariedad laboral en sus distintas formas y maneras.
- Promoviendo la contratación indefinida como puerta de entrada al empleo, ligada a la causalidad en el puesto de trabajo (puesto de trabajo estable = contrato indefinido).

Con la reducción de la jornada laboral:

- Regulando la jornada laboral en 35 horas semanales para todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras afectados por los diferentes convenios.
- Concretando la jornada lectiva y la complementaria según nuestras propuestas y fijando, en ambas jornadas, un máximo semanal.
- Reduciendo la jornada lectiva a todos los docentes.
- Reduciendo la jornada lectiva o laboral hasta un tercio de la misma, de forma voluntaria, a partir de los 55 años, sin reducción salarial.

Con compromisos concretos de prejubilaciones y jubilaciones:

- Fomentando e incentivando las prejubilaciones con contrato de relevo.
- Concretando planes anticipados e incentivados.
- Potenciando planes a tiempo parcial.

Con la equiparación de las excedencias:

- Reservando el puesto de trabajo por el tiempo de excedencia voluntaria, garantizando el reingreso al final de dicho periodo.

PARA MEJORAR SU CALIDAD

Con la regulación de las condiciones laborales:

- Transformando la situación laboral de los colectivos de trabajadores más precarios.
- Clarificando las funciones y contenidos de las distintas categorías profesionales.
- Estableciendo medidas compensatorias para el trabajo nocturno.
- Erradicando las horas extraordinarias.
- Concretando medidas compensadoras para la jornada de fines de semana.
- Clarificando la jornada lectiva y la complementaria en los docentes, incluyendo tiempo para la formación dentro de la jornada laboral anual.

Con la regulación de la contratación a tiempo parcial:

- Concretando sus condiciones laborales: número máximo de horas diarias y semanales (fijando su distribución), número de horas complementarias, retribuciones y cotizaciones.
- Limitando el número de estos contratos sobre el total de contratos de la plantilla.

PARA REDUCIR LA TEMPORALIDAD

Con la concreción de mecanismos que permitan la conversión del empleo temporal en fijo:

- Concretando criterios de conversión en los convenios.
- Identificando las actividades estructurales de las temporales.

- Utilizando la negociación colectiva para la concreción de mecanismos que permitan realizar un seguimiento de la contratación.

Con la limitación a la contratación temporal:

- Utilizando adecuadamente la causalidad en la contratación (a un puesto de trabajo de un curso escolar, contratación indefinida).
- Estableciendo porcentajes máximos de contratos temporales, para todos los colectivos, sobre el total de contratos de la plantilla.
- Regulando, en el marco de la negociación colectiva, mecanismos para el seguimiento de la contratación.
- Denunciando el encadenamiento sucesivo de contratos temporales.

PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

Con la regulación de igualdad de trato para los colectivos de trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial respecto de los que trabajan a tiempo completo, y de los trabajadores y trabajadoras temporales respecto de los que tienen contrato indefinido:

- Definiendo procedimientos y requisitos que permitan la conversión del tiempo parcial en jornada completa, y del empleo temporal en indefinido.
- Garantizando la igualdad de derechos en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.
- Articulando los derechos de igualdad en el empleo en la negociación de convenios y acuerdos.

PARA INCIDIR EN LOS PROCESOS DE EXTERNALIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

Con estas medidas de actuación:

- Ampliando la intervención sindical en estos procesos.

- Identificando las actividades que sean objeto de externalización o subcontratación.
- Informando a los colectivos afectados de sus derechos: laborales, salariales y obligaciones de la empresa principal y subcontrata.
- Garantizando los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras afectados.
- Articulando soluciones para evitar la desregulación de las condiciones laborales.
- Limitando, en la negociación colectiva, la subcontratación de estas actividades.

PARA MEJORAR LA FORMACIÓN PERMANENTE

Con el reconocimiento de la formación continua a los mismos efectos que en la enseñanza pública:

- Reconociendo dicha formación para el profesorado a efectos retributivos y profesionales.
- Fijando el tiempo de formación dentro de la jornada laboral.

PARA EVITAR EL FRAUDE FISCAL

Con la adecuación paulatina de los salarios de convenio a los salarios reales de los trabajadores.