

CUADERNOS DE INFORMACIÓN SINDICAL

El empleo como eje de compromiso

Enseñanza pública no universitaria

Personal docente

Personal de servicios educativos y complementarios



federación de enseñanza

www.fe.ccoo.es

CC.OO.

ENSEÑANZA PÚBLICA NO UNIVERSITARIA

**EL EMPLEO
COMO EJE DE COMPROMISO**

PERSONAL DOCENTE

PERSONAL DE SERVICIOS EDUCATIVOS Y COMPLEMENTARIOS

Edita: Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras

© Madrid, noviembre 2006

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-47875-2006

Impreso en papel reciclado



MÁS Y MEJOR EMPLEO

El sistema educativo público ha estado sometido, en los últimos años, a un proceso de desregularización que, entre otras consecuencias, ha supuesto la disminución de la estabilidad en el empleo y un considerable aumento de la temporalidad. Si a esto añadimos los cambios en las condiciones de trabajo de todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, los procesos de privatización de los servicios educativos públicos, la insuficiente financiación de la educación pública (obligatoria, no obligatoria y universitaria), nos encontramos ante un contexto educativo y social que necesita de una alternativa en defensa de un sistema general de Enseñanza Pública.

Desde CC.OO. defendemos y apostamos por un sistema educativo público, de calidad, financiado con fondos públicos, que cuente con todos los recursos necesarios y sea gestionado democráticamente.

El Estado y, especialmente, todas las Administraciones educativas, a través de una decidida implicación, han de ser las garantes para la consecución del modelo de una educación pública de calidad. Es necesario mejorar las condiciones de trabajo de todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras que desempeñan sus labores en los centros educativos, como instrumento esencial para asegurar el éxito de la reforma educativa (LOE) y para que los profesionales de la enseñanza no universitaria (docentes, personal de servicios educativos y complementarios, otro personal) sean el elemento clave en la consecución del modelo educativo público.

Desde CC.OO., entendemos que la mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza es un factor fundamental. 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 de trabajo de todos los colectivos que realizan su trabajo en los centros educativos públicos.

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 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.

PERSONAL DOCENTE DE ENSEÑANZA PÚBLICA NO UNIVERSITARIA

1. CONTEXTO

La liberalización a la que ha estado sometido el sistema educativo público ha supuesto su desregulación, la disminución de la estabilidad en el empleo y un considerable aumento de la temporalidad. Además, las nuevas necesidades socioeducativas, los procesos de privatización acaecidos, el abaratamiento de los costes de la educación, la precariedad de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, nos presentan un reto que tenemos que abordar desde nuestra Federación mediante la defensa y apuesta por un sistema educativo público, dotado de los recursos necesarios y suficientes para garantizar su calidad.

Las desigualdades en nuestro ámbito educativo respecto de Europa se siguen manteniendo y, en algunos casos, acrecentando. Si establecemos una comparación con Europa somos uno de los tres países de la UE con una tasa de temporalidad superior al 25% en la rama de educación. Así tenemos una tasa de temporalidad que se sitúa casi 10 puntos porcentuales por encima de la tasa de la UE-25 y 8,5 puntos por encima de la observada para la UE-15.

En nuestro país, la temporalidad ha crecido, entre 1996 y 2003, 4,8 puntos porcentuales, lo que ha supuesto una media anual de crecimiento del empleo temporal del 7,1%, motivado por el fomento del empleo temporal frente al indefinido. Por ello, el sector público educativo alberga un 25,5% de trabajadores y trabajadoras temporales. Si atendemos a las CC.AA., las diferencias interterritoriales nos dicen que 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 Vasco¹.

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

2. NUESTRO SECTOR

La educación pública presenta una tasa de temporalidad excesiva para las necesidades coyunturales de las instituciones educativas. Por tanto, en la docencia pública se da una situación compleja caracterizada por la existencia de un colectivo muy numeroso de profesionales que mantienen un empleo interino (temporal) de forma prolongada en el tiempo. Este es un problema que afecta a la mayor parte de las Administraciones autonómicas al haberse transferido parte de la temporalidad en el proceso de transferencias educativas.

La existencia de un colectivo muy numeroso de docentes interinos exige estructurar una oferta de empleo público suficientemente amplia y coordinada para transformar la mayor parte del empleo temporal en empleo fijo. La situación actual, caracterizada por una alta tasa de temporalidad e importantes diferencias entre CC.AA., aconseja poner en marcha medidas de consolidación de empleo, coordinadas entre las distintas Administraciones educativas y acordadas con los sindicatos.

Objetivo prioritario de todas las Administraciones educativas debe ser estabilizar las plantillas del profesorado y reducir la temporalidad a la tasa imprescindible para atender las necesidades imprevisibles. La estabilización del empleo docente público requiere de convocatorias de ofertas de empleo anuales y completas que respondan a las necesidades reales de los servicios, de tal manera que cada centro educativo tienda a completar, en un 90% aproximadamente, su relación de puestos de trabajo con plantilla fija.

3. NUESTRAS REIVINDICACIONES

Desde CC.OO. entendemos que la mejora en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza es un elemento fundamental para lograr que el sistema educativo público 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 y la práctica

docente no pueden ni deben seguir basadas en el voluntarismo de los docentes sino en la planificación, dotación de recursos suficientes y mejora de sus condiciones de trabajo para facilitar su labor en el actual contexto educativo.

La calidad de la enseñanza pública depende, en gran medida, de las condiciones laborales que afectan a todos sus trabajadores y trabajadoras y de la mayor o menor estabilidad en el empleo. Para avanzar en ambas cuestiones queremos priorizar como objetivo «**Más y mejor empleo**».

La reducción de la alta tasa de temporalidad, la aportación de los recursos adecuados y suficientes, la convocatoria de ofertas de empleo público anuales serán elementos irrenunciables para llegar a cualquier tipo de acuerdo o compromiso.

4. MÁS Y MEJOR EMPLEO

PARA FOMENTAR EL EMPLEO Y AUMENTAR SU CALIDAD

- **Con la reducción de la jornada laboral:**

- Regulando una reducción de la misma a 35 horas semanales, sin reducción de salario.
- Estableciendo una reducción de la jornada lectiva semanal para cada nivel educativo: Infantil y Primaria (18 horas), Secundaria (15 horas), Formación Profesional (15 horas).
- Reduciendo la jornada lectiva del personal tutor.

- **Con el rejuvenecimiento de las plantillas:**

- Reduciendo voluntariamente la jornada lectiva (hasta un tercio) para mayores de 55 años, sin reducción salarial.
- Prorrogando, de manera indefinida, la jubilación LOE con la actualización y mejora de los incentivos.
- Regulando la jubilación forzosa, sin posibilidad de prórroga, a los 65 años.
- Estableciendo mecanismos para la jubilación parcial.

- Incorporando un nuevo sistema de jubilación: cuando la edad de la persona y sus años de servicios sumen 85.

PARA INCREMENTAR LA ESTABILIDAD Y REDUCIR LA TEMPORALIDAD

- **Con la creación de empleo estable:**

- Convocando ofertas de empleo anuales para todos los cuerpos docentes que respondan realmente a las necesidades socioeducativas.
- Aumentando las plantillas orgánicas de los centros hasta el 90%-93% de sus efectivos.
- Reduciendo la contratación interina por debajo del 10%.

- **Con la mejora del acceso a la función pública docente y la regulación de un nuevo real decreto:**

- Aumentando el peso específico de la experiencia en la fase de concurso (máxima valoración hasta el máximo legal permitido).
- Reduciendo el número de pruebas de la fase de oposición (prueba única).
- Ligando la prueba a la práctica docente y a sus aspectos didácticos (huir de planteamientos memorísticos, mayor optatividad y reducción de temarios).

PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- **Con la conversión del tiempo parcial en tiempo completo:**

- Limitando la jornada máxima semanal a tiempo parcial, en todos los niveles educativos, hasta las 8 horas lectivas (a partir de este número de horas se convertirá en jornada completa).

- **Con la regulación del contrato a tiempo parcial:**

- Definiendo esta modalidad de contratación con la concreción de sus con-

diciones laborales: número de horas lectivas; número de horas complementarias; distribución de la jornada semanal; retribuciones; cotización, por parte de la administración, de la semana completa.

- Limitando el número de estos contratos sobre el porcentaje total de la plantilla.

- **Con la regulación de nuevas condiciones laborales:**

- Catalogando nuevos perfiles profesionales que den respuesta a las nuevas necesidades socioeducativas: compensatorias, de convivencia, diversidad cultural, diversidad interterritorial, inmigración.
- Disminuyendo el número máximo de alumnos por grupo en cada nivel educativo: Infantil y Primaria (20 alumnos), Secundaria Obligatoria (25 alumnos), Enseñanzas Postobligatoria (30 alumnos), Formación Profesional (20 alumnos).
- Limitando el número de grupos y alumnos por profesor.
- Concretando medidas correctoras que agilicen la obtención de plaza definitiva para las figuras de «provisional» y «en expectativa de destino».
- Incluyendo en la formación continua el año sabático.
- Aplicando mecanismos que garanticen la igualdad de trato y no discriminación laboral de los colectivos 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.

- **Con la mejora del trabajo interino:**

- Desvinculando la interinidad del acceso a la función pública docente.
- Avanzando en derechos laborales y económicos con el resto de funcionarios.
- Percibiendo la parte proporcional de las vacaciones anuales respecto al periodo trabajado.

PERSONAL DE SERVICIOS EDUCATIVOS Y COMPLEMENTARIOS

1. CONTEXTO

La liberalización a la que ha estado sometido el sistema educativo público ha supuesto también para este sector su desregulación, la disminución de la estabilidad en el empleo con el correspondiente aumento de la temporalidad. Además, las nuevas necesidades socioeducativas, los crecientes procesos de privatización de servicios y actividades que se han producido y se siguen produciendo, el abaratamiento de los costes de la educación, la precariedad de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, nos presentan un reto que tenemos que abordar desde nuestra Federación mediante la defensa y apuesta por un sistema educativo público, dotado de todos los recursos necesarios y suficientes para garantizar su calidad.

Las desigualdades en nuestro ámbito educativo respecto de Europa se siguen manteniendo y, en algunos casos, acrecentando. Si establecemos una comparación con Europa, somos uno de los tres países de la UE con una tasa de temporalidad superior al 25% en la rama de educación. Así tenemos una tasa de temporalidad que se sitúa casi 10 puntos porcentuales por encima de la tasa de la UE-25 y 8,5 puntos por encima de la observada para la UE-15.

En nuestro país, la temporalidad que afecta a los colectivos de trabajadores y trabajadoras de este sector educativo es mayor a la de otros sectores. Una de las causas de esta excesiva temporalidad parece radicar en que se trata de un sector educativo en el que se concentran las categorías de más baja cualificación y más fácil privatización y externalización.

Si tenemos en cuenta las distintas ramas de la enseñanza, la tasa de temporalidad para este sector se reparte para cada nivel educativo en los siguientes porcentajes:²

² *La temporalidad en la contratación en el Sector Público.* Gabinete Técnico Confederal CC.OO. - 04.

- Enseñanza Primaria: 28,9%.
- Enseñanza Secundaria: 30,5%.
- Enseñanza Superior: 32,3%.
- Formación Permanente y otras actividades: 45,7%.
- Total tasa de temporalidad: 34,4%.

2. NUESTRO SECTOR

Desde nuestra concepción de la enseñanza pública es conveniente definir con claridad las necesidades reales de recursos humanos que permitan ofrecer unos servicios socioeducativos realmente cualificados. 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 son necesarias para garantizar el derecho a una educación de calidad que permita, realmente, la igualdad de oportunidades, la compensación de las desigualdades y la cohesión social.

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 de apoyo educativo, 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 directamente por la Administración educativa y, por tanto, por empleadas y 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 hagan suyo el proyecto educativo del centro y colaboren para su realización.

La temporalidad que afecta a los colectivos de este sector educativo aconseja

poner en práctica políticas de recursos humanos en las Administraciones educativas que estén dirigidas a conseguir unas plantillas de personal adecuadas a las necesidades reales de los servicios públicos. Por ello, la estabilización de las plantillas de estos trabajadores y trabajadoras de la enseñanza es una tarea pendiente para las Administraciones educativas, medida que habría de concretarse, fundamentalmente, en dos líneas de actuación:

- Ofertas públicas de empleo, de carácter anual, para responder a las necesidades reales de los servicios existentes.
- Creación de servicios emergentes, con la consiguiente adaptación de perfiles y categorías profesionales.

Sólo así será posible perseguir y conseguir el objetivo de la calidad en la prestación de unos servicios socioeducativos públicos.

La ordenación adecuada y eficiente de este personal mediante el reparto adecuado en las plantillas, a través de las RPTs, del personal fijo, funcionario o laboral, la cobertura definitiva de puestos vacantes estructurales que se mantienen en el tiempo ocupados por interinos y temporales, la revisión de las políticas de contratación de actividades de carácter fijo discontinuo contribuirían, sin ninguna duda, a atajar las causas que han hecho posible el aumento de la temporalidad en este sector educativo.

También es importante analizar y tener en consideración las políticas de privatización y externalización de servicios y actividades que vienen poniendo en práctica las Administraciones educativas. Estos procesos de privatización de actividades públicas, de carácter creciente, han afectado de manera muy directa a estos colectivos de trabajadores y trabajadoras al disminuir su estabilidad laboral y, por consiguiente, aumentar la temporalidad con las consecuencias de disminución en la calidad de estos servicios y en la compensación de las desigualdades sociales. Todo ello ha contribuido a arrastrar y mantener, desde el proceso de transferencias educativas, una situación de desigualdades interterritoriales que es necesario corregir y transformar.

3. NUESTRAS REIVINDICACIONES

Desde CC.OO. entendemos que una formación adecuada a las necesidades actuales y unas condiciones de trabajo que posibiliten la mejora en la realización de sus funciones, para los distintos colectivos del PSEC, son elementos fundamentales para lograr que el sistema educativo público responda a las nuevas necesidades socioeducativas. La calidad de la enseñanza pública depende, en gran medida, de estas premisas. Para avanzar en ambas cuestiones tenemos que priorizar como objetivo **«Más y mejor empleo»**.

La reducción de la alta tasa de temporalidad, la aportación de los recursos adecuados y suficientes, la convocatoria de ofertas de empleo público anuales serán elementos irrenunciables para llegar a cualquier tipo de acuerdo o compromiso.

4. MÁS Y MEJOR EMPLEO

PARA FOMENTAR EL EMPLEO

- **Con la reducción de la jornada laboral:**
 - Regulando la misma en 35 horas semanales sin reducción de salario.
 - Reduciéndola hasta un tercio, con carácter voluntario, a partir de los 55 años, sin reducción de salario.
- **Con la adecuación de la relación de puestos de trabajo a las necesidades reales de estos servicios:**
 - Concretando criterios para todas las categorías de este personal.
 - Estableciendo plantillas suficientes en todos los colectivos.
- **Con la regulación de planes de jubilación:**
 - Concretando planes anticipados e incentivados.
 - Potenciando planes a tiempo parcial.

PARA MEJORAR SU CALIDAD

- **Con el mantenimiento, por parte de las Administraciones educativas, del carácter público de estos servicios:**
 - Garantizando la no privatización de los mismos.
 - Planificando y gestionando los servicios existentes.
 - Promoviendo la puesta en marcha de servicios emergentes.
- **Con la estabilización de las plantillas:**
 - Dando respuesta a las nuevas demandas de servicios socioeducativos en los centros de trabajo.
 - Reorganizando las tareas de los distintos colectivos.
- **Con la agilización de los procedimientos de cobertura de puestos de trabajo:**
 - Estableciendo buenos sistemas inmediatos de cobertura de vacantes y bajas.

PARA INCREMENTAR LA ESTABILIDAD Y REDUCIR LA TEMPORALIDAD

- **Con la convocatoria de ofertas públicas de empleo anuales para todos los colectivos:**
 - Teniendo en cuenta las necesidades y demandas socioeducativas actuales.
 - Potenciando la creación de nuevos servicios públicos.
 - Promoviendo procesos de consolidación de empleo temporal en fijo.
- **Con la puesta en funcionamiento de nuevos servicios socioeducativos:**
 - Adaptando los perfiles y categorías profesionales existentes a los servicios emergentes.
- **Con la limitación a la contratación temporal:**
 - Estableciendo porcentajes máximos de contratos temporales para todos los colectivos (8%).
 - Limitando la subcontratación.

- **Con la regulación de la contratación a tiempo parcial:**
 - Regulando sus condiciones laborales: distribución de la jornada semanal, retribuciones, cotizaciones.
 - Limitando el número de contratos sobre el total de la plantilla.

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 PRIVATIZACIÓN DE ESTOS SERVICIOS

- **Con estas medidas de actuación:**
 - Promoviendo cambios normativos que eviten la subcontratación.
 - Informando a los colectivos de trabajadoras y trabajadores afectados de sus derechos en estos procesos.
 - Articulando soluciones que eviten la precariedad laboral y la desregulación de las condiciones laborales de los colectivos de trabajadoras y trabajadores afectados.
 - Limitando, mediante la negociación colectiva, la subcontratación de estas actividades.
 - No renunciando a la recuperación pública de la gestión y control de los servicios ya privatizados.