

CUADERNOS DE INFORMACIÓN SINDICAL

El empleo como eje de compromiso

Enseñanza pública-Universidad

Personal docente
Personal de administración y servicios
(Funcionario y Laboral)



ENSEÑANZA PÚBLICA-UNIVERSIDAD

**EL EMPLEO
COMO EJE DE COMPROMISO**

PERSONAL DOCENTE

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
(FUNCIONARIO Y LABORAL)

Edita: Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras

© Madrid, diciembre 2006

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-00000-2006

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. Para ello, 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 (LOU) y para que los profesionales de la enseñanza universitaria (docentes, personal de administración y servicios, otro personal) sean el elemento clave en la consecución de este 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 PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (FUNCIONARIO Y LABORAL)

1. CONTEXTO

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 el ámbito educativo. 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, nos presentan un reto que queremos abordar desde nuestra Federación mediante la apuesta 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.

A la espera del 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 de CC.OO. 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 integración en la Unión Europea ha creado una nueva realidad que está influyendo en el empleo y en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza. Las directrices de empleo europeas establecen nítidamente dónde 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. Además, el Consejo Europeo de Barcelona (marzo de 2002) estableció como objetivos que los sistemas europeos de enseñanza y formación profesional fueran una referencia mundial de calidad y la adopción de un programa de trabajo detallado para el seguimiento y grado de consecución de ambos objetivos.

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 y, 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 ámbito educativo, se concentra en las ramas de enseñanza primaria y enseñanza secundaria, pero las tasas de temporalidad de ambas se encuentra muy por debajo de las ramas que reúnen menos empleo, como son las ramas de enseñanza superior (universitaria) 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.

2. NUESTRO SECTOR

Tras la presentación por el MEC de la propuesta de modificación de la LOU, no compartimos algunas de las soluciones que se plantean para resolver los problemas de la Universidad en nuestro país. Aunque el borrador presentado corrige aspectos negativos de la LOU, mantiene diversas lagunas e incorpora cuestiones negativas para los trabajadores y trabajadoras, especialmente para el profesorado. Tampoco compartimos el excesivo carácter reglamentista del proyecto de ley, por lo que hemos aportado propuestas de mejora, al mismo tiempo que exigimos una adecuación del marco legal a las nuevas demandas de la sociedad española y de la UE.

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

Como aspectos negativos e insuficientes del nuevo proyecto queremos resaltar, entre otros, la insuficiencia de financiación, la vulneración del principio de autonomía universitaria en las cuestiones que hacen referencia a los órganos de gobierno, la negativa a establecer una carrera profesional para el profesorado, la desregulación de las condiciones laborales de todo el personal².

3. NUESTRAS REIVINDICACIONES

La calidad del servicio universitario depende, en gran medida, de las condiciones laborales que afectan a todos sus trabajadores y trabajadoras y de su mayor o menor estabilidad laboral. 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 adecuados para todos los colectivos universitarios, la convocatoria de ofertas de empleo público anuales y suficientes para dichos colectivos, y su correspondiente negociación, serán elementos irrenunciables para llegar a cualquier tipo de acuerdo o compromiso.

4. MÁS Y MEJOR EMPLEO

PARA AUMENTAR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS

- **Mediante:**

- La defensa de los servicios públicos.
- La búsqueda de un acuerdo político-educativo por la educación superior que articule las garantías y la estabilidad necesarias mediante la financiación pública del sistema universitario.

² Plataforma de CC.OO. Modificación de la Ley Orgánica de Universidades. Secretaría de Universidad.

- **Cómo:**

- Defendiendo y desarrollando un sistema educativo público, pluralista e integrador, que no margine a las capas sociales más desfavorecidas.
- Reivindicando una financiación del Estado que garantice una distribución objetiva de los recursos y la compensación de las desigualdades interterritoriales.
- Incrementando el gasto en educación superior e investigación hasta alcanzar la media del resto de países de la UE y OCDE.

PARA FOMENTAR EL EMPLEO

- **Mediante:**

- La regulación y concreción de mecanismos de reparto del trabajo.
- La articulación de instrumentos que posibiliten la estabilidad laboral y la promoción profesional.
- La búsqueda de alternativas a los problemas de inestabilidad y precariedad laboral como instrumentos de creación de empleo.
- La reducción voluntaria de la carga laboral del personal mayor de 60 años.
- La estimulación de planes de jubilación anticipada.

- **Cómo:**

- Reduciendo la jornada laboral semanal.
- Regulando una carrera profesional objetiva y articulando procesos de laborización y funcionarización, según colectivos específicos,
- Catalogando y negociando la relación de puestos de trabajo.
- Posibilitando políticas de renovación de plantillas.
- Percibiendo en la jubilación anticipada el mismo salario que en activo.

PARA INCREMENTAR LA ESTABILIDAD Y REDUCIR LA TEMPORALIDAD

- **Mediante:**

- El fomento del empleo estable para todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras universitarios.

- La conversión de empleo temporal en fijo.
- El seguimiento de la evolución del empleo y la contratación.

- **Cómo:**

- Promoviendo la contratación indefinida como puerta de entrada al empleo.
- Garantizando convocatorias anuales de ofertas de empleo público.
- Regularizando y transformando la situación laboral de los colectivos más precarios.
- Utilizando adecuadamente la causalidad en la contratación.
- Estableciendo límites a la contratación temporal.
- Concretando criterios de conversión de contratos temporales en indefinidos o fijos.
- Limitando el encadenamiento de contratos.
- Utilizando la negociación colectiva para la concreción de mecanismos que permitan el seguimiento de la contratación.

PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

- **Mediante:**

- La articulación de criterios de igualdad para los colectivos de trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial respecto de los que trabajan a tiempo completo.
- La concreción de criterios de igualdad de derechos de los trabajadores y trabajadoras temporales respecto de los que tienen contrato indefinido.
- La negociación colectiva.

- **Cómo:**

- 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 y no discriminación laboral en la negociación de convenios y acuerdos.

PARA INTERVENIR EN LOS PROCESOS DE EXTERNALIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

- **Mediante:**

- La ampliación de la intervención sindical en los procesos de externalización y subcontratación de actividades.
- La articulación de soluciones que eviten la precariedad y desregulación de las condiciones laborales de los colectivos de trabajadoras y trabajadores afectados.
- La aplicación y ampliación de los derechos de información.

- **Cómo:**

- Identificando las actividades que sean objeto de externalización o subcontratación.
- Garantizando la igualdad de derechos colectivos (laborales y salariales) de los trabajadores y trabajadoras afectados.
- Informando de los derechos que deben garantizar la empresa principal y la contratista, o subcontratista, a los colectivos afectados.