

CUADERNOS DE INFORMACIÓN SINDICAL

El empleo como eje de compromiso

Enseñanza privada concertada

Personal docente

Personal de administración y servicios



ENSEÑANZA PRIVADA CONCERTADA

**EL EMPLEO
COMO EJE DE COMPROMISO**

PERSONAL DOCENTE

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Edita: Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras

© Madrid, marzo 2007

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-13604-2007

Impreso en papel reciclado 

MÁS Y MEJOR EMPLEO

La educación ha estado sometida, 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. Nos encontramos ante un contexto educativo y laboral que necesita de una alternativa para mejorar las condiciones laborales de todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en estos centros educativos. La reducción y adecuación de la jornada laboral para la homologación con la enseñanza pública, como medida de fomento del empleo, la reducción o eliminación de la subcontratación y la conversión de puestos de trabajo temporal en puestos de carácter fijo son demandas que siguen afectando a las condiciones laborales de estos colectivos de trabajadores y trabajadoras.

Desde CC.OO., entendemos que la mejora de estas condiciones laborales es un factor fundamental para abordar con eficacia la problemática de la precariedad laboral. Por ello, reivindicamos y exigimos que, a través de compromisos y acuerdos, se aborden y concreten, de manera inmediata y decidida, aquellos mecanismos que permitan la mejora real y efectiva de las condiciones de trabajo de todos los colectivos que realizan su trabajo en estos centros educativos.

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.

PERSONAL DOCENTE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

1. CONTEXTO

La pérdida de puestos de trabajo, el aumento de la temporalidad, la flexibilización del empleo, la precariedad en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de este sector educativo nos presentan un reto que intentamos abordar desde nuestra Federación mediante la apuesta por la introducción de mejoras laborales en el convenio colectivo.

La temporalidad en el sector de la educación en España es muy superior al de la media en la Unión 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 temporalidad es globalmente superior en el sector privado (29,4%) a la del público (23,9%). Además, si tenemos en cuenta los tramos de edad, la temporalidad en este sector se concentra en los mayores de 40 años, afectando en menor medida a los jóvenes¹.

2. NUESTRO SECTOR

Tras el acuerdo suscrito con el Ministerio de Educación y Ciencia sobre condiciones laborales, que ha de significar la fase definitiva en el proceso de homologación con los trabajadores de la enseñanza pública, la creación de una Mesa Tripartita entre sindicatos, Administración y patronales sigue siendo el marco clave y necesario para abordar todos aquellos elementos de negociación que afectan a las condiciones laborales de todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza Concertada.

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

El fomento del empleo, de su estabilidad y la mejora de las condiciones de trabajo para estos trabajadores y trabajadoras constituyen elementos clave para avanzar en el objetivo de «**Más y mejor empleo**».

3. NUESTRAS REIVINDICACIONES

Desde CC.OO. entendemos que la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza concertada es un elemento fundamental para asegurar la mejora de la calidad del sistema educativo. 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 demanda en la mejora de las condiciones laborales, la reducción de la tasa de temporalidad, la aportación de los recursos adecuados y suficientes para todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza concertada serán elementos irrenunciables para llegar a cualquier tipo de acuerdo o compromiso.

La calidad del sistema educativo 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**».

■ PERSONAL DOCENTE

4. MÁS Y MEJOR EMPLEO

PARA FOMENTAR EL EMPLEO Y MEJORAR SU CALIDAD

- **Con la adopción de compromisos concretos para su mantenimiento y crecimiento:**
 - Estableciendo acuerdos para los centros en crisis que aseguren la estabilidad en el empleo.
 - Introduciendo criterios de plantillas homologables con la enseñanza pública, condicionados al horario y calendario escolar del sector público.

- **Con la reducción y reordenación del tiempo de trabajo:**
 - Concretando la jornada lectiva y la complementaria según nuestras propuestas y fijando, en ambas jornadas, un máximo semanal.
 - Reduciendo la jornada y horario lectivos hasta su equiparación con la enseñanza pública.
 - Reduciendo la jornada lectiva, a partir de los 55 años, de forma voluntaria y hasta un tercio de la misma, sin reducción salarial.

- **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.

- **Con la concreción de mecanismos para la oferta de vacantes:**
 - Cubriendo las vacantes de los centros por profesorado que haya perdido su puesto de trabajo por retirada del concierto.
 - Articulando mecanismos similares a los establecidos en la enseñanza pública para el acceso a los nuevos puestos de trabajo (publicidad, mérito y capacidad).

- **Con la mejora de las condiciones laborales:**

- Incrementando las plantillas en proporciones similares a las establecidas en la enseñanza pública (sobre todo en la atención al alumnado con necesidades educativas especiales).
- Disminuyendo el número máximo de alumnos por grupo en cada nivel educativo.
- Limitando el número de alumnos por grupo y profesor.
- Garantizando las sustituciones y las bajas por enfermedad en las mismas condiciones que en la enseñanza pública.
- Haciendo uso efectivo de los derechos sindicales.

- **Con compromisos concretos de prejubilaciones y jubilaciones:**

- Fomentando e incentivando las prejubilaciones con contrato de relevo.
- Articulando un sistema de jubilación análogo al de la enseñanza pública, recogido en la LOE o el Estatuto Docente.

PARA INCREMENTAR LA ESTABILIDAD Y REDUCIR LA TEMPORALIDAD

- **Con la concreción de mecanismos que permitan convertir el empleo temporal en fijo:**

- Estableciendo límites a la contratación temporal para todos los colectivos (7% de contratos temporales en total de plantilla).
- Garantizando que el personal en pago delegado no realice tareas distintas a las de objeto del concierto.
- Articulando mecanismos que permitan la conversión de puestos de trabajo temporal en fijo.

PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

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

- Limitando la jornada lectiva máxima semanal, a tiempo parcial, en todos los niveles educativos con los mismos criterios que en el sector público.

— Convirtiendo en jornada completa los contratos a tiempo parcial, aplicando los mismos criterios que en la enseñanza pública.

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

— Definiendo esta modalidad de contratación con la concreción de sus condiciones laborales: distribución de la jornada semanal, número de horas lectivas, número de horas complementarias.

— Limitando el número de estos contratos sobre el total de contratos 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 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.

■ PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

5. MÁS Y MEJOR EMPLEO

PARA FOMENTAR EL EMPLEO Y MEJORAR SU CALIDAD

- **Con la adopción de compromisos concretos para su mantenimiento:**

- Estableciendo acuerdos para los centros en crisis que aseguren la estabilidad en el empleo.
- Adecuando la relación de puestos de trabajo a las necesidades reales de los servicios.
- Estableciendo plantillas suficientes en todos los colectivos.
- Haciendo uso efectivo de los derechos sindicales.

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

- Reduciendo la jornada anual y semanal.
- Reduciéndola hasta un tercio, a partir de los 55 años, de forma voluntaria y sin reducción salarial.

- **Con compromisos concretos de prejubilaciones y jubilaciones:**

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

- **Con la estabilización de las plantillas:**

- Limitando y controlando la subcontratación de estos servicios.
- Incrementando las plantillas para dar respuesta a las nuevas demandas de servicios.
- Reorganizando las tareas de este colectivo.
- Estableciendo buenos mecanismos para la cobertura inmediata de bajas y sustituciones, en las mismas condiciones que en la enseñanza pública.

PARA INCREMENTAR LA ESTABILIDAD Y REDUCIR LA TEMPORALIDAD

- **Con la concreción de mecanismos que permitan convertir el empleo temporal en fijo:**

- Estableciendo límites a la contratación temporal para todos los colectivos (8% de contratos temporales en total de plantilla).
- Limitando la subcontratación de actividades (para las actividades objeto de concierto suprimir la subcontrata).
- Incorporando a estos colectivos de trabajadores al pago delegado.
- Garantizando que el personal en pago delegado no realice tareas distintas a las de objeto del concierto.
- Articulando mecanismos que permitan la conversión de puestos de trabajo temporal en fijo.

- **Con la regulación de la contratación a tiempo parcial:**

- Concretando su jornada laboral: jornada máxima semanal y su distribución diaria.
- Limitando el número de estos contratos sobre el total de contratos de la plantilla.

PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

- **Con la regulación de la 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 SUBCONTRATACIÓN

- **Con estas medidas de actuación:**

- Informando a los colectivos afectados de sus derechos en estos procesos.
- 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 los siguientes criterios de actuación:**

- Reconociendo la formación permanente como medida de promoción profesional y de mejora retributiva.
- Fijando el tiempo de formación dentro de la jornada laboral.