

## TEMA DEL MES

T.E. 232, ABRIL 2002

### ¿Hacia el pleno empleo?

Establecer el pleno empleo en el año 2010 es una de las prioridades de la Unión Europea y de los Estados miembros. Por ello, queremos arrancar el Tema del Mes con la pregunta que encabeza esta presentación y que se plantea en numerosos foros nacionales y europeos: objetivo político y económico de unos, problema o situación con visos de fatalidad, para otros. En cualquier caso, se trata de una premisa inquietante para todos los sectores de la actividad económica que, lógicamente, afecta al empleo en su conjunto y, por tanto, también repercute en las condiciones de trabajo del colectivo de las trabajadoras y de los trabajadores del contexto de la enseñanza.

**Natalio González**  
**Responsable de Empleo de la FE-CC.OO.**

### Modelo educativo y calidad de empleo

Los datos sobre el paro en España confirman un aumento del desempleo en los dos primeros meses de este año sobre todo en las mujeres y en los jóvenes. En la enseñanza, este problema se manifiesta en las altas cotas de precariedad laboral en el sector público, la inestabilidad en el privado y en el establecimiento de un nuevo sistema de contrataciones en la universidad con la implantación de la LOU

**Natalio González**  
**Responsable de Empleo de la FE CC.OO.**

De vez en cuando es necesario dilucidar que el servicio educativo es un derecho fundamental que ha de estar garantizado y regulado por los poderes públicos. Respecto a esta cuestión, conviene resaltar que para construir una sociedad y un sistema educativo realmente democráticos, la escuela pública no se entenderá si no es desde la perspectiva de una escuela democrática. Sólo desde los valores de igualdad, tolerancia y solidaridad podremos afrontar la mejora de la calidad educativa. De esta manera, hemos de complementar el debate ideológico con el meramente técnico: la discusión de los problemas de la eficacia del sistema educativo se encuentra íntimamente ligada a la discusión ética e ideológica, perspectiva indispensable para no caer en la proclive, sesgada y corporativa posición neoliberal (*LOU, Ley de Calidad*).

## El gasto público en educación ha descendido en 3.000 millones de euros en los últimos siete años

Dejando a un lado esta fundamental premisa del modelo educativo, analicemos algunos aspectos de las condiciones de trabajo que afectan de manera inquietante a los diferentes colectivos de trabajadoras y de trabajadores de la enseñanza y, obviamente, también a su calidad; los niveles de temporalidad, las situaciones de irregularidad, los procesos de privatización de servicios, revelan que las políticas neoliberales están reduciendo el gasto social y los servicios públicos a la mínima expresión.

Si partimos de la evidencia de que en los últimos años la orientación de las políticas comunitarias se ha centrado en el marco de la problemática del empleo y los modelos de intervención sobre el mercado de trabajo, hemos de destacar que los datos referidos a las últimas décadas apuntan hacia una importante dificultad para reducir la tasa de desempleo y para crecer en empleo: mientras el nivel de la riqueza producida en Europa aumenta desde los años 70 en un 80%, el empleo total crecía por debajo del 9% (*Libro Blanco de la Comisión Europea sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo, 1993*).

En los últimos años el desempleo se ha convertido en uno de los problemas más graves a los que se enfrenta la sociedad. La incapacidad de las políticas de empleo aplicadas hasta la fecha para avanzar hacia una solución efectiva se traduce en nefastas consecuencias de índole social, política y económica: paro, pobreza y exclusión de amplios sectores de la población, precariedad en las condiciones de acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Estos problemas del mercado laboral se constatan en España. A pesar de que la nueva Encuesta de Población Activa establece nuevos requisitos para considerar a alguien como parado o parada (preparar unas oposiciones no significa estar parado), los datos de paro de enero y de febrero de 2002 registran un aumento del desempleo en todos los sectores, de forma más acusada en las mujeres y en los jóvenes. Su evolución ha supuesto un considerable aumento del número de parados y de paradas.

Los sectores educativos no son inmunes a esta problemática. La inversión en la educación para mejorar la calidad de la enseñanza es un criterio inapelable. Por el contrario, el gasto público en educación ha descendido en 3.000 millones de euros en los últimos siete años (*Informe España 2002, Fundación Encuentro*). El descenso en el gasto educativo, las desigualdades regionales en la creación de puestos de trabajo, la precariedad en las condiciones laborales de los colectivos que desempeñan sus funciones en el ámbito de la enseñanza y la privatización de algunos servicios, nos alejan de un sistema y de un modelo educativo igualitario y de calidad.

¿Cuáles deben ser las políticas de empleo en el ámbito educativo? Hemos de tener en cuenta que el contexto de la enseñanza agrupa a distintos colectivos de trabajadoras y de trabajadores, con sus peculiaridades laborales, que requieren distintas soluciones a los problemas de sus condiciones de trabajo.

En el sector de la enseñanza pública no universitaria, la transformación de empleo precario en trabajo fijo mediante acuerdos de ofertas de empleo público, vinculados a acuerdos de plantillas, permitirá reducir la precariedad, facilitará el acceso al empleo del personal interino y de los nuevos titulados e, indudablemente, mejorará la calidad de los servicios públicos; las necesidades sociales emergentes reclaman la creación de nuevos servicios en el ámbito educativo, la mejora y la ampliación de los servicios complementarios ya existentes (transporte escolar, comedores, servicios de atención y cuidados, etc.). Además, la privatización de estos servicios, bajo el perverso objetivo de reducir el gasto público, revierte

de forma negativa en la enseñanza: se destruyen puestos de trabajo, empeoran las condiciones laborales de los colectivos afectados y, en definitiva, se degrada la calidad del sistema educativo.

En la enseñanza privada (concertada y no concertada), la inestabilidad en el empleo debe acometerse desde dos perspectivas. Por un lado, es fundamental el control democrático de los fondos públicos y la homologación en la gestión de los centros concertados; por otro, hay que garantizar a través de la negociación colectiva (negociación de convenios) los mecanismos necesarios para evitar la inestabilidad de las plantillas y el abuso en la contratación temporal.

### **Universidad: Nuevo sistema de contrataciones**

En la Universidad, la entrada en vigor de la LOU ha supuesto la eliminación de algunas modalidades de contratación y ha establecido un nuevo sistema que regula las contrataciones del personal docente e investigador. La laboralización de la contratación del personal docente ha de basarse en las modalidades contractuales que prevé la LOU y en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores. Aquellos aspectos de condiciones de empleo que no aparecen identificados en la LOU y en el Estatuto tendrán que ser regulados a través de la negociación colectiva para paliar el número de figuras temporales que permiten largos periodos de precariedad y para determinar las condiciones laborales de los colectivos afectados.

## Más y mejores empleos

Los últimos seis años han sido buenos para el empleo, coincidiendo con una fase de recuperación económica. Desde 1997 hay casi dos millones más de personas ocupadas, un millón menos en paro y las altas tasas de empleo temporal se han reducido ligeramente. Sin embargo, esta mejora del empleo se ha concentrado básicamente en el sector privado, incluso en actividades como la educación o la sanidad

**Lola Licerias Ruiz**  
**Secretaría de Empleo de CC.OO.**

El derecho al trabajo es una reivindicación histórica del movimiento sindical; hoy la mantenemos, aunque renovada, en sus formulaciones. Hablamos de empleo, le damos nueva fuerza cuando fijamos el objetivo del pleno empleo y, además, cualificamos la reivindicación -empleo estable, seguro, con derechos. Y hemos aprendido que es poco útil hablar del empleo y del desempleo de forma agregada, porque ni los problemas ni las soluciones son los mismos.

Los problemas del mercado laboral en España se concentran en tres ámbitos: alto desempleo de mujeres y jóvenes, demasiado peso del empleo temporal y diferencias regionales muy acusadas. Los desequilibrios entre hombres y mujeres en la actividad laboral y en el desempleo son tales que solucionarlos supondría resolver las diferencias que hoy nos separan del resto de los países de la Unión Europea.

Europa quiere alcanzar el pleno empleo en el año 2010 y para ello se fija el objetivo de aumentar la tasa de ocupación general hasta el 70%. España tiene más difícil este objetivo general. Los poderes públicos están obligados a hacer el esfuerzo de alcanzar al menos la ocupación media europea, lo que significa crear dos millones de puestos de trabajo, que deberán ocupar básicamente mujeres y jóvenes.

¿Cómo es posible conseguir ese mayor dinamismo del empleo, más y mejores empleos?. Para CC.OO., en la Europa actual –más envejecida- y que quiere ser la sociedad de la información y del conocimiento, vuelven a ser estratégicos tres campos de actuación, interrelacionados además entre sí: mayor inversión en educación, en investigación y desarrollo y en servicios sociales y comunitarios. Éstas son las demandas que también le hacemos a los poderes públicos en España.

**La calidad de los bienes y servicios producidos, el empleo intensivo en conocimiento, exigen mayor estabilidad laboral**

Invertir en educación para mejorar la calidad de la enseñanza, para reducir los niveles crecientes de fracaso escolar -paradójicamente elevados precisamente cuando aumenta la demanda de empleo altamente cualificado. Inversión pública y privada en investigación, desarrollo y tecnología, porque necesitamos sectores y empresas que puedan competir en calidad y formación y no en base a bajos salarios. La calidad de los bienes y servicios producidos, el empleo intensivo en conocimiento, exigen necesariamente mayor estabilidad laboral.

Y queremos más servicios sociales y comunitarios, con el imprescindible impulso del sector público, pero también con la concurrencia en la gestión de la iniciativa privada. Más infraestructuras de atención y cuidado, porque hay que dar respuesta a una población que vive más años, para favorecer la incorporación de más mujeres a la actividad laboral sin que ésta sea incompatible con la opción individual de la maternidad, para crear más puestos de trabajo -hasta un millón más sólo para equiparar nuestra tasa de empleo con la media europea en este tipo de actividades.

Junto a lo que queremos, también sabemos lo que no queremos. Confrontamos con las políticas fiscales del Gobierno actual, que reduce los ingresos del Estado, las posibilidades de inversión y redistribuye peor la riqueza generada por todos; con la limitación férrea del gasto en empleo público, que afecta al número de puestos de trabajo en las administraciones y a su calidad; con el sesgo que se quiere dar a las políticas activas de empleo, porque señala a las prestaciones sociales como un obstáculo al empleo y porque traslada la responsabilidad individual de salir del paro a quienes lo sufren (aceptar y moverse detrás de cualquier empleo).

Demandamos todo esto a los poderes públicos, pero también nos comprometemos con el empleo a través de la negociación colectiva.

## **Posibilidades de la negociación colectiva**

Es posible hacer muchas cosas desde los convenios colectivos, como favorecer la contratación de aquellos a los que discrimina el mercado, promover la utilización adecuada de los distintos tipos de contratos –especialmente los temporales-, transformar empleo temporal en fijo y hacer efectivos los derechos de igualdad en los centros de trabajo. Precisamente porque estamos haciendo estas cosas y porque han contribuido a la mejora general del empleo, seguimos exigiendo el derecho de las trabajadoras y trabajadores públicos a la negociación colectiva.

# Modelo de crecimiento, paro y exclusión social

Las características profesionales y formativas de la población en edad de trabajar en el conjunto del Estado han sufrido profundas y positivas transformaciones en los últimos años, destacando el mayor grado de preparación técnica de la población activa, gracias a la incorporación al mercado de trabajo del colectivo menor de 30 años y a la masiva participación de las mujeres

**Salce Elvira**

**Miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal de CC.OO.**

Paralelamente se han venido produciendo una serie de cambios legislativos y de organización del trabajo: precarización, descentralización productiva, subcontratación, etc., con repercusiones importantes en la composición de los asalariados y asalariadas.

Con relación a lo primero, si en 1987 más del 57% de la población ocupada era analfabeta o con estudios primarios, en 1990 este colectivo se ha reducido a menos de la mitad: 25,29%. Merece destacar el aumento en el mismo periodo de un 140% de personas con enseñanzas técnico profesionales, concentradas en el colectivo menor de cuarenta años, y especialmente en los menores de 30 años.

Este importantísimo avance en las cualificaciones de la población activa no está teniendo su reflejo en una mejora de las condiciones de trabajo en general y muy en particular de los colectivos de nueva incorporación al mundo laboral.

A pesar del sustancial crecimiento económico de los últimos años, el paro –12,96%– sigue siendo la asignatura pendiente del Gobierno del PP, afectando al 19% de las mujeres y el 25% de los jóvenes, con las consecuencias sociales de todos conocidas. Lo más preocupante es que esta situación se da con una tasa de actividad femenina muy por debajo de la media europea, y 24 puntos inferior a la de los hombres.

La precariedad en el empleo es otra de las lacras de nuestro mercado de trabajo. Afecta al 31,5% de las personas asalariadas, duplicando la media europea, sin que las reformas sucesivas (pactadas o impuestas) hayan conseguido disminuir esta cifra significativamente, siendo nuevamente los jóvenes y las mujeres los que la sufren de forma más dramática. Así, el 83% de las personas menores de 20 años y el 63% de entre 20 y 24 años tienen un contrato temporal.

Las consecuencias de esta situación, además de la inseguridad en el futuro, el sometimiento casi absoluto a las decisiones del empresario de turno o las dificultades de sindicación, es la menor cobertura en caso de desempleo, I.T., etc., pues difícilmente se consiguen los doce meses de cotización mínimos necesarios para tener derecho a percibir la prestación contributiva; de ahí que solamente la mitad de las personas paradas registradas en el INEM perciben algún tipo de prestación, que se reduce a 30% en los menores de 25 años.

Esta deficiente protección a las personas desempleadas es la causa de que en los últimos dos años el superávit en las cotizaciones del INEM alcance el billón de pesetas. Las cuotas están siendo destinadas, en lugar de atender su objetivo, a otros menesteres, para conseguir el famoso “déficit cero”.

Recordamos que la exclusión social representa a los 502.200 hogares que, a pesar del crecimiento económico, tienen a todos sus miembros en paro y ello después de que las estadísticas oficiales hayan endurecido los requisitos para calificar a una persona de parada. Se calcula que, con los nuevos criterios de la Encuesta de Población Activa, “desaparecen” 344.660 parados y paradas (por ejemplo, la preparación de unas oposiciones, sin tener trabajo, es causa de exclusión de las cifras del paro). El paro, la desregulación y segmentación del mercado de trabajo y la proliferación los empleos precarios y descualificados, ocupados en muchos casos por jóvenes con titulaciones muy superiores a las requeridas para el puesto en cuestión, han provocado un aumento de la dispersión salarial y el consiguiente incremento de la desigualdad. En definitiva, una gran parte de los cambios profundos que se están produciendo en el modelo socioproductivo, significa una renovación en los valores, practicas y finalidades del capitalismo teniendo por objetivo provocar el debilitamiento de las instituciones representativas de los trabajadores, la devaluación del factor trabajo y recortes en todo lo público, para aumentar los beneficios empresariales y darles un poder casi hegemónico en las relaciones de producción.

Desde el sindicalismo tenemos el importante reto de avanzar en propuestas, elaboradas con la máxima participación social, que permitan enfrentarnos a este juego salvaje de la competitividad e impedir la creación de nuevas zonas excluyentes para las personas más débiles. Debemos rebelarnos contra esa “desigualdad aceptable” que se nos impone como lo único posible y cuestionar este modelo social insolidario, aunque haya que enfrentarse a ese coro de falsos teóricos dedicados a poner letra a la música de los poderosos y que al final son los que hacen el trabajo sucio necesario, para, como ha escrito el gran economista John Galbraith, “los disparates de los ricos pasen en este mundo por sabios proverbios”, máxime cuando la injusticia y desigualdad conviven con unas insospechadas posibilidades de creación de riqueza.

# Rejuvenecimiento de las plantillas: Una reivindicación a contracorriente

Uno de los rasgos característicos de la plantilla docente de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) es su progresivo envejecimiento; la edad del 6% de ésta es inferior a los 35 años y la edad media es de 47 años. Este problema fue recogido en los programas electorales de los partidos que conforman el actual Gobierno tripartito

**Javier Nogales**

**Secretario de Acción Sindical y Política Educativa FE CC.OO. de Euskadi**

Es indudable que este hecho está impidiendo un relevo generacional, necesario en el sector, y alimenta un problema de muy difícil solución ya que, si no se diseña un plan de jubilaciones escalonada, la jubilación masiva dentro de 10 años dará lugar, amén de a un abandono masivo de las aulas, a graves problemas de financiación.

El sistema de jubilación LOGSE, prorrogado hasta el 2004 y desarrollado en el marco de la CAPV por la vía del Acuerdo Regulador de condiciones de trabajo de los docentes, no contempla un tratamiento fiscal que incentive la jubilación sino que grava de manera tan onerosa las primas y gratificaciones de los docentes con 60 años que, según datos del propio Departamento de Educación, son 447 los docentes de más de 60 años que siguen activos y entre 1996 y 2000 sólo se han jubilado 401 docentes acogiéndose a la jubilación anticipada.

La mayoría del actual colectivo docente es el que se incorpora a la docencia con los cambios políticos derivados del paso de un sistema autoritario, el franquista, a un sistema democrático; es un colectivo que ha vivido los cambios desde la Ley General de Educación de 1970, a la LOGSE, de 1990, pasando por la LODE (1986) y la LOPEGCE (1995); ha visto cómo se construía a partir de las transferencias educativas todo el entramado administrativo y legislativo de esta CAPV desde la aprobación del Estatuto de Gernika (1979) y se ha visto sometido no sólo a los cambios políticos apuntados, sino también a los vertiginosos cambios sociales de las sociedades postindustriales en los 80, hasta la llegada de la sociedad de la información en los 90, y de la comunicación en el nuevo milenio; las nuevas tecnologías de la información y la comunicación demandan un nuevo perfil profesional del docente en aprendizaje permanente. Añadamos a esto la variable lingüística que nos es propia, el bilingüismo, y la voluntad de avanzar en el proceso de normalización- desde 1978 hasta la fecha hemos pasado de una plantilla con el 5% de profesorado bilingüe a un 75% con PL2 y un 5% con PL1- y de plurilingüismo que nuestra presencia en la UE nos demanda, y nos daremos cuenta que actualmente la red pública no sólo ha sido la red que realmente euskalduniza a la población de familias no euskaldunes, sino que además es la que atiende a los sectores más desfavorecidos ( minorías étnicas, inmigrantes, necesidades educativas especiales...), la que está llevando adelante los programas pioneros en normalización, en introducción temprana del inglés, en programas de calidad... etc. El profesorado, que calladamente ha soportado las múltiples tensiones a las que se ha visto sometido y se está viendo sometido, espera medidas que aborden la situación específica del sector en su globalidad. En este contexto, y a pesar de que seamos conscientes de ir contracorriente de

las directrices de Aznar y de la cumbre de la Unión Europea de Barcelona, demandamos un Plan estratégico de rejuvenecimiento de las plantillas, que permita un escalonamiento de las jubilaciones anticipadas, estableciendo un compromiso interdepartamental entre Presidencia, Hacienda y Educación del Gobierno Vasco que se haga llegar a las Haciendas Forales y al Órgano de Coordinación tributaria y que facilite un tratamiento fiscal de las primas de jubilación y gratificación de la jubilación anticipada que la incentive.

**Exigimos un plan de reducciones de jornada para mayores de 55 años, que consolide el empleo actualmente existente**

Asimismo y, como producto de la clara voluntad de desarrollar los compromisos adquiridos con los representantes de los docentes, exigimos la presentación de un plan de reducciones de jornada para mayores de 55 años, que consolide el empleo actualmente existente.

Todo ello en un contexto de un plan de reestructuración de plantillas que acerque la plantilla orgánica a la de funcionamiento de los centros, partiendo de la consolidación de los actuales puestos de trabajo que ya están funcionando en Infantil y Primaria y de otros que son necesarios fijar en Secundaria.

# El papel de las OEPs en la enseñanza

Desde la Federación de Enseñanza de CC.OO. venimos trabajando, como siempre, por conseguir las Ofertas de Empleo Público (OEP) más amplias posibles en cada una de las comunidades autónomas. Partiendo de este propósito, estamos convencidos de que la mejor manera de luchar contra la precariedad en el empleo es transformarlo en empleo estable y de que las OEPs son un instrumento esencial para ello

**Diego F. Fernández Pascual**  
**FE de CC.OO. de la Región Murciana**

Este argumento puede parecer, quizás, una obviedad; de hecho a mí me lo parece, pero si seguís lo que está ocurriendo este año, y no es el primero, en torno a la polémica sobre el acceso a la Función Pública Docente habréis podido comprobar que, extrañamente, no se trata de un argumento pacífico.

Distintas opciones ¿sindicales? están rechazando las OEPs con todo tipo de argumentos contradictorios. Y así, no es raro encontrar que un determinado “sindicato” corporativo rechace la OEP de un territorio por considerarla escasa y la del territorio vecino por considerarla ¡excesiva!. Es decir, que con una u otra excusa, ¡que más da!, se rechaza la correspondiente oferta de empleo y se vincula ese rechazo a una supuesta defensa de la estabilidad del profesorado interino. ¿O de que este profesorado siga siendo interino hasta la consumación de los tiempos?.

El caso es que en la enseñanza estatal no universitaria se han acumulado hasta 70.000 compañeros y compañeras desempeñando puestos de trabajo en régimen de interinidad; y que en algunos territorios esta cifra e a representa un porcentaje de personal interino sobre las plantillas totales que sobrepasa el 25% de las mismas.

## **Los puestos de trabajo fijos en la Administración constituyen un elemento de calidad de los servicios públicos**

Ante está situación a la que se ha llegado, entre otras razones, por años de ofertas cicateras por parte de las administraciones educativas, hemos optado desde hace años por impulsar, como decíamos al principio, las ofertas de empleo lo más amplias posibles y por comprometer a las administraciones, allí donde ha sido posible, en planes plurianuales con objetivos evaluables.

Sirva de ejemplo lo recogido en el Acuerdo por la Educación en la Región de Murcia, octubre de 1998, en referencia a este asunto. En el momento de las transferencias Murcia tenía una tasa de personal interino del 18%. En el citado Acuerdo la Administración se comprometía a reducir este porcentaje, en cuatro convocatorias, a una cifra inferior al 10%. Es decir que en dos convocatorias para cada uno de los cuerpos docentes el objetivo debía cumplirse.

## **El gasto más fácilmente recortable en la Administración ha sido siempre el de los puestos no creados orgánicamente, el que corresponde al empleo precario**

¿Cuál es el balance?. Durante cuatro años hemos tenido, por primera vez, un criterio que obligaba a la Administración a la hora de determinar la cuantía de las OEPs. En este periodo

hemos tenido las ofertas de empleo más amplias que recordamos desde el sistema transitorio de la LOGSE. El objetivo cuantitativo se ha cumplido plenamente en Secundaria. No se ha alcanzado totalmente en Primaria debido al elevado aumento de plantillas experimentado en este tramo educativo.

De lo ocurrido se desprende que un acuerdo de este tipo debe complementarse con un Acuerdo de Plantillas, en la línea de lo que ya venimos consiguiendo en algunos territorios, que acerque lo más posible la plantilla orgánica de los centros al cupo final del que disponen, de tal manera que sea posible realizar una previsión lo más exacta posible de la evolución de éstas para incluirla en los compromisos de empleo.

Como podéis adivinar, este balance nos reafirma en los criterios que exponíamos más arriba sobre cuál debe ser la línea de trabajo para el futuro inmediato: negociación de un Acuerdo Global de Plantillas, para Primaria y Secundaria, cuya necesidad es evidente para consolidar la posición del sector público educativo; renovación del compromiso de reducción de la tasa de precariedad a cifras inferiores al 8%.

En cifras, el cumplimiento de este apartado del Acuerdo por la Educación ha supuesto que 1.200 puestos de trabajo (esta cifra supone el 9% de la plantilla existente en 1999) que estaban ocupados por personal interino han pasado a ser desempeñados por personal funcionario. O lo que es lo mismo, 1.200 puestos de trabajo más están vinculados a personal fijo de la Administración del que ésta no puede desprenderse a capricho.

Este es, precisamente, el otro elemento determinante de la opción de CC.OO. por OEPs lo más amplias posibles. Los puestos de trabajo fijos en la Administración constituyen un elemento de calidad de los servicios públicos: dotan de mayor estabilidad a las plantillas, deshacen incertidumbres en los planes de trabajo de los centros y permiten al personal disponer de expectativas razonables sobre su devenir profesional.

La transformación de esas plazas en trabajo fijo se convierte en un factor de protección de los puestos de trabajo frente a las fiebres ideológico-privatizadoras que con demasiada frecuencia aquejan a nuestros gobernantes o ante las premuras reductoras del gasto que suponen las políticas de déficit cero, tan de moda en estos tiempos de neoliberalismo rampante.

El gasto más fácilmente recortable en la Administración ha sido siempre el de los puestos no creados orgánicamente, el que corresponde al empleo precario. Además, en la enseñanza el mantenimiento de una plantilla funcional cubierta con personal eventual ha sido siempre un procedimiento sencillo para, llegado el caso, suprimir sin traumas unidades en la red pública que más tarde aparecen concertadas en la red privada.

## **Acuerdos plurianuales para consolidar el empleo**

Nos marcamos colectivamente como objetivo conseguir acuerdos plurianuales de consolidación de empleo, cuya herramienta son las OEPs, con objetivos cuantificables y vinculados a acuerdos de plantillas. La intención es doble: reducir la precariedad y permitir el acceso a la Función Pública Docente del personal interino y de los nuevos/as titulados, y proteger la red pública de centros haciendo más difícil la eliminación de puestos y unidades, al tiempo que se le dota de un elemento de calidad cual es la estabilidad de los equipos docentes. Sencillamente, lo que cabe esperar de una organización progresista de defensa de los trabajadores y trabajadoras.

Este es nuestro compromiso y en esta pelea nos encontraremos.

## El empleo en la enseñanza privada

Una de las características que más diferencia la enseñanza privada de la pública es la escasa estabilidad en el empleo, mayor o menor, según los sectores. Antes de 1987, cuando no existían los conciertos educativos ni el pago delegado, la tasa de temporalidad era prácticamente la misma en todos los sectores

**Pepa Ramis**

**Responsable de Enseñanza Privada del País Valenciano**

En aquella época, la Administración abonaba a los centros entonces subvencionados cantidades suficientes para contratar al profesorado durante todo el año, pero algunos titulares descubrieron que si contrataban a sus profesores solamente durante los diez meses que duraba el período lectivo se ahorraban cantidades importantes, que nadie les reclamaba, empezando por los propios afectados, ya que presentar una denuncia suponía, obviamente, la pérdida inmediata del puesto de trabajo.

Con la llegada de los conciertos, y sobre todo con el pago delegado, los fondos destinados a salarios dejaron de circular por las manos de esos titulares, con lo que se eliminó uno de los motivos de la excesiva contratación temporal existente en el sector (el otro motivo, el mantener a los trabajadores y trabajadoras pendientes de un hilo, todavía se da en algunos tipos de centros, aunque haya disminuido considerablemente).

Ya en aquella época, cuando FSIE casi ni existía en el sector y USO tenía mucha menos fuerza, desde CC.OO. elaboramos las primeras propuestas para la negociación de los llamados Acuerdos de Centros en crisis, que empezaron a firmarse en algún territorio ya en 1986.

En los demás sectores de la enseñanza privada hemos de reconocer muy pocos avances en la estabilidad, sobre todo avances que se deriven de la negociación de los convenios. Las patronales de enseñanza privada son especialmente insensibles a los beneficios que pueda reportarles una mayor estabilidad de sus plantillas, en aspectos tales como la calidad de la enseñanza, y, por otra parte, la capacidad de movilización en sectores como academias, escuelas infantiles, autoescuelas, colegios mayores o centros no concertados en defensa de la negociación de mejoras laborales es muy reducida. Esto hace que los niveles de temporalidad alcancen en estos sectores cifras escandalosas.

Si se ha producido algún avance ha sido debido a la aplicación de los acuerdos interconfederales negociados por la confederación de CC.OO. con las organizaciones patronales CEOE y CEPYME. Fue a raíz del Acuerdo de 1997 cuando vimos transformarse algunos contratos temporales en indefinidos, en sectores en los que hacía muchos años que no veíamos ningún contrato indefinido.

Ahora bien, también hemos de reconocer que, aunque las últimas reformas han ido encaminadas a definir con carácter cada vez más restrictivo las circunstancias en las que se pueden celebrar determinados contratos con el objeto de evitar la temporalidad caprichosa, las empresas siempre han encontrado el modo de burlar la normativa, encadenando contratos temporales de forma fraudulenta, ante la indefensión de los aspirantes a trabajadores. A esto hay que añadir que el tamaño de estos centros dificulta todo control, ya que, al ser tan pequeños, en la mayoría de ellos no ha sido posible celebrar elecciones

sindicales, por lo que ni siquiera cuentan con la posibilidad de que el representante de los trabajadores reciba la copia básica del contrato.

En estas circunstancias, los trabajadores y trabajadoras se ven obligados a firmar un contrato tras otro, mientras buscan otras salidas. Y sólo en casos extremos –cuando ya no les hacen más contratos, o cuando la situación se les hace insostenible por otros motivos- se plantean presentar demandas con la esperanza de que se demuestre que el encadenamiento de contratos ha sido fraudulento desde un principio. Consiguen con ello que se declare la relación laboral como indefinida desde el primer contrato firmado o, en el peor de los casos, una indemnización.

La solución a estos abusos tendrá que pasar por el establecimiento de observatorios de la contratación o de planes específicos de la Inspección de Trabajo.

## **Eficacia de los acuerdos de centros en crisis**

Actualmente, casi todas las comunidades autónomas cuentan con acuerdos de Centros en crisis que han funcionado con mayor o menor fortuna, dependiendo de factores como el número de personas afectadas, el índice de natalidad de la zona, la voluntad de recolocar de los titulares y también un cierto grado de presión / incentivo, tales como condicionar la anticipación de la ampliación de plantillas a la recolocación de personas de la bolsa de centros en crisis, o el hecho de permitir contratar a un profesor a gusto del centro a cambio de recolocar a una persona de la bolsa. Otro efecto de estos acuerdos, al ir ligados a la negociación de plantillas, es que han permitido no sólo la recolocación sino el mantenimiento de los puestos de trabajo, evitando despidos.

El resultado es que en los centros concertados existe una cierta estabilidad, y ante el cierre de un colegio o una reducción de unidades, los profesores pueden encontrar alguna solución, paliando en parte las dramáticas consecuencias que tiene la pérdida de trabajo en otros sectores.

# Estabilidad en el empleo en la universidad

**Después de la aprobación de la LOU en contra de toda la comunidad universitaria se esta confirmando lo que ya preveíamos: que, al carecer de una carrera docente, las universidades y los trabajadores pueden tener grandes problemas con las anteriores figuras que contemplaba la LRU**

**Francisco Espadas  
Responsable de Universidad FE CC.OO.**

Con las nuevas figuras con contratos laborales que se contemplan en al actual LOU se puede condenar a los actuales PNN a una eterna eventualidad y a una mayor precariedad, pues en la LOU no se prevé ordenación ni coordinación alguna. En la aplicación de la nueva normativa, se remite a las competencias de las comunidades autónomas y de las universidades todo lo que afecta a retribuciones y a la contratación del profesorado no-funcionario. El MEC no tiene competencias en este apartado, salvo en la UNED y UIMP.

La preocupación es cómo estructuramos la contratación, los salarios, la negociación y la representación sindical para asegurar una mayor estabilidad en el puesto de trabajo.

El punto de partida debe ser el que había antes de aprobarse la LOU, cuando la precariedad en las universidades rondaba en torno a una media del 45%, llegando incluso en algunas universidades a superar estas cifras que afectaban directamente a unos 25.000 mil trabajadores

Una vez analizada esta situación, desde la F.E.CC.OO elaboramos una propuesta encaminada a solucionar este problema con una iniciativa que, a través del Mesa Sectorial de Universidad, hicimos llegar al Ministerio de Educación. Se trata de una propuesta de estabilidad y promoción del PDI mediante el acceso a profesor laboral de Universidad. Después de una campaña de información mediante asambleas, ruedas de prensa y presión, con paros y convocatoria de huelga, conseguimos llegar a un acuerdo con el MEC en la etapa de Mariano Rajoy firmando el plan de promoción y estabilidad del PDI con una financiación a tres años de 27.000 millones de pesetas. El Ministerio no ha previsto cómo va a finalizar el plan. La LOU no contempla ninguna financiación adicional en este sentido. A todo esto hay que añadir que en la LRU se contemplaban unas figuras que en la actualidad son incompatibles con las que ocupan estos trabajadores, (asociados, ayudantes, becarios) y que el régimen estatutario es otro, así como la filosofía con la que fueron contratados en su día.

En su disposición transitoria, la LOU obliga a cambiar otras figuras contractuales, de modo que los trabajadores se pueden ver con problemas no sólo de acceso y de promoción sino quedarse sin plaza en la universidad donde lleva años prestando sus servicios y adquiriendo una formación tanto en la docencia como por su experiencia como miembros de un equipo de investigación.

**Proponemos para los 12.500 trabajadores que aún siguen en condiciones precarias en las universidades que en las próximas ofertas de empleo se tenga en cuenta la antigüedad**

Desde CC.OO proponemos para los aproximadamente 12.500 trabajadores que aún siguen en condiciones precarias en las universidades, que en las próximas ofertas publicas de empleo, en las comisiones de evaluación y en las habilitaciones, ya sean de ámbito estatal, de comunidades autónomas o de universidad, se tenga en cuenta la antigüedad, pues la mayoría de los trabajadores que cuentan con cinco años en la misma universidad y un amplio currículum en investigación y docencia, ahora pueden verse en una situación difícil al tener que optar por una plaza en otra universidad, como obliga la LOU (al menos dos años en otra universidad).

Estos trabajadores ya terminaron su etapa de formación y deben de acceder a la universidad en igualdad de condiciones que los que accedieron en la misma fase del plan de promoción y estabilidad acordado con el MEC.

# Las mujeres y el empleo

**La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral puede mostrar una imagen equivocada de una situación que sigue siendo discriminatoria. Si bien es cierto que ha habido una mejora con respecto a épocas pasadas, cuando el trabajo doméstico era casi la única ocupación de las mujeres, las estadísticas ofrecen datos muy diferentes según el sexo de la población en edad laboral**

**Carmen Heredero  
Secretaría de la Mujer**

La tasa de actividad femenina es de un 39,7 %, aún muy por debajo de la masculina, un 63,8 %. Pero, además, ello no significa ocupación real, sino manifestación del deseo de incorporación al mercado laboral. Es necesario que veamos las tasas de empleo, 32,2 %, frente a un 58,1 % de los hombres; las de paro, 18,9 %, frente al 9,0 % masculino; los índices de temporalidad, 34,0 %, frente al 29,9 % para los hombres; las mujeres ocupan la mayoría de los contratos a tiempo parcial... todo lo cual conduce a que las mujeres reciban menores retribuciones que los hombres, un 75,4 %. Así nos daremos perfecta cuenta de por qué hablamos de discriminación de las mujeres ante el empleo.

Tampoco dejemos que la feminización del sector de la enseñanza nos haga crear una imagen errónea de la situación general. Por un lado, esto significa otro elemento más de discriminación para las mujeres: la existencia de una segregación horizontal, que impide su acceso a determinados sectores de la producción y que las relega a unos pocos, generalmente menos valorados. Por otro, porque, además, en nuestro sector, solamente podemos hablar de un mayor índice de mujeres en los niveles más bajos: en las categorías más inferiores del personal de servicios complementarios –fundamentalmente en la limpieza y, en el caso del personal docente, en la Educación Infantil y Primaria. La Universidad sigue siendo un ámbito masculinizado en el ámbito docente. Si tenemos en cuenta, además, que hay más mujeres que hombres estudiando carreras universitarias, no nos queda más remedio que concluir que en el acceso al empleo las mujeres encuentran verdaderos obstáculos.

## **Las mujeres deben poder incorporarse al trabajo productivo en igualdad de condiciones que los hombres**

El origen de estos obstáculos está en que, en la práctica, las mujeres siguen siendo las responsables del trabajo doméstico y, aún más, se mantiene la consideración de que el ámbito doméstico es propio de ellas. Las medidas políticas y legislativas que aplican, o que dejan de aplicar, desmienten las declaraciones de los políticos sobre este asunto.

No podemos hablar del empleo de las mujeres si no consideramos al mismo tiempo la vinculación de éstas con el trabajo doméstico.

Por ello, hablar de mejorar su situación en relación con el empleo nos conduce inevitablemente a reclamar el reparto de todo el trabajo realmente existente, el empleo y también el trabajo doméstico. Las mujeres deben poder incorporarse al trabajo productivo en

igualdad de condiciones que los hombres, con las mismas cargas familiares unas y otros. Si no es así, tendrán una menor disponibilidad para ser contratadas, más dificultades para la promoción o para el mero mantenimiento en el empleo, tendrán la obligación de realizar una doble jornada de trabajo...

## **Hacia una reorganización social**

Mientras no haya una profunda reorganización social, tanto del mercado laboral como del trabajo doméstico, que facilite el acceso de las mujeres al ámbito productivo en igualdad de condiciones que los hombres, no se producirá un cambio cualitativo en la situación. Y no es, precisamente, con leyes como la de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras como se logra este propósito, sino con otras cuyo objetivo sea la incorporación de los hombres a las exigencias diarias del trabajo reproductivo, y no el mantenimiento de las mujeres en estas tareas.

Esta reorganización supone que nos planteemos los cambios sociales desde la perspectiva del conjunto de las personas, teniendo en cuenta que el trabajo familiar, hoy responsabilidad de las mujeres, debe compartirse, ya que, si no es así, hombres y mujeres seguiremos partiendo de situaciones desiguales y ellos seguirán gozando de privilegios sociales gracias a la posición subordinada de las mujeres.

# Jóvenes y empleo: Percepciones, valores y expectativas

El pasado 29 de enero se presentó en Madrid el estudio “Jóvenes y empleo. Percepciones, valores y expectativas”, promovido por CC.OO. en colaboración entre la Federación Regional de Enseñanza Madrid, la Fundación Sindical de Estudios y el Departamento de Juventud de la Unión Regional de Madrid

**Belén de la Rosa**

**Responsable de Empleo de la Federación Regional de Enseñanza de CC.OO. de Madrid**

El estudio fue elaborado por el equipo de investigación del Magíster en Investigación, Gestión y Desarrollo Local de la Universidad Complutense de Madrid.

El documento está dividido en tres grandes bloques de contenido. En la primera parte se ofrece un análisis del mercado laboral en la Comunidad de Madrid; en la segunda se profundiza en la relación existente entre el empleo (relación de empleo, paro, inactividad...) y la valoración del tiempo de trabajo y ocio, resaltando el valor dado al tiempo formativo, la adecuación o no de la actividad formativa y el tipo de empleo. El tercer bloque viene definido por el propio pensar y sentir de los jóvenes, cómo se identifican respecto a la cultura de trabajo, qué valor tiene el trabajo para los más jóvenes y su conciencia de pertenencia al mundo laboral, incidiendo en cómo condiciona el trabajo actual en su identidad, cuáles son sus referencias culturales y simbólicas y qué tiene que ver con la mentalidad obrera.

Es importante resaltar el objetivo fundamental de este estudio como herramienta útil para el profesorado de Orientación laboral, sobre todo ante la escisión entre el discurso de los organismos oficiales y la realidad laboral de los jóvenes. Estamos cansados de escuchar cómo las organizaciones proclaman políticas de estabilidad en el empleo, pleno y con derechos, en un marco ampliamente teórico, mientras la realidad está teñida de temporalidad, descualificación, rotación, jornadas abusivas y siniestralidad laboral, que afecta fundamentalmente a los más jóvenes. La utilidad práctica de este estudio es acercarnos a un análisis que nos proporcione recursos suficientes y herramientas nuevas que nos sirvan para mejorar nuestras propuestas.

Por otra parte, nos enmarca en una auténtica realidad sobre cuál es la opinión de los implicados, qué piensan los jóvenes sobre el nuevo mercado laboral cambiante, y cómo podemos orientar y preparar a nuestro alumnado partiendo de su propia experiencia. Esto no es más que el principio de una segunda investigación en la que se profundiza sobre la Formación y Orientación laboral en los centros educativos que se está desarrollando en estos momentos.