

EMPLEO

La temporalidad en Educación

Natalio González
Secretaría de Empleo FE CC.OO.

En un estudio realizado recientemente por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. se resalta la evidencia de que el empleo público en España, también en el ámbito educativo, registra un nivel de temporalidad demasiado alto, que no se corresponde con los objetivos señalados por el Gobierno en los acuerdos de concertación negociados con las organizaciones sindicales en el ámbito de la Administración pública

EL ANÁLISIS demuestra que la política de contratación en el sector educativo público, entre 1996 y 2003, ha fomentado el empleo temporal frente al indefinido. En este sentido cabe deducir que gran parte de responsabilidad de este aumento de la temporalidad también recae en las comunidades autónomas, pues entre los años 1980 y 2000 asumieron las competencias educativas. Por ello, es fundamental que, ante la inminente articulación de la nueva ley educativa que prepara el Gobierno, se considere el aumento de la temporalidad como una de las lacras, constatada y contrastada, a corregir si se quiere contribuir, realmente, desde las distintas administraciones educativas, a la mejora de la calidad del sistema educativo público, tanto por parte del Gobierno central como por los gobiernos autonómicos. Desde la Federación de Enseñanza de CC.OO. queremos destacar las siguientes conclusiones:

- La evolución del empleo temporal en el ámbito educativo (periodo 1996- 2003): la temporalidad ha crecido en la enseñanza 4,8 puntos porcentuales, lo que ha significado una media anual de crecimiento del empleo temporal del 7,1% y sólo un 2,9% del empleo indefinido. La tasa de temporalidad ha crecido en el sector público, mientras que en el privado se ha reducido ligeramente (tabla 1).
- Las diferencias entre hombres y mujeres: el empleo femenino en la enseñanza es mayoritario (63%). La tasa de temporalidad femenina representa el 29%, 10 puntos por encima de la masculina que se corresponde con el 19,3% (tabla 1).
- Las desigualdades interterritoriales: la mayoría del empleo temporal en el sector educativo (por sectores y tipo de contrato) se concentra en Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Madrid. La tasa de temporalidad se sitúa por encima del 30% en Asturias, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Extremadura y País Vasco (tabla 2).
- La distancia con Europa. La temporalidad en el sector educativo en España es muy superior al de la Unión Europea. La española se sitúa casi 10 puntos porcentuales por encima de la tasa de la UE-25 y 8,5 puntos por encima de la UE-15. El colectivo de temporales que soporta la rama de educación en nuestro país es del 25,5%, solamente superado en la UE por Finlandia (29,8%) y Portugal (26,4%) (tabla 3).

La respuesta sindical

La Federación de Enseñanza de CC.OO., para corregir y paliar esta problemática de la temporalidad, quiere resaltar una serie de valoraciones y propuestas.

Para el colectivo de docentes. La transformación de la mayor parte del empleo temporal en fijo exige la convocatoria de ofertas de empleo público amplias y de carácter anual. Para reducir las importantes diferencias entre comunidad autónomo, se han de poner en marcha medidas de consolidación del empleo, coordinadas entre las distintas administraciones educativas, negociadas y acordadas con los sindicatos.

El objetivo prioritario de todas las Administraciones educativas debe ser la estabilización de las plantillas del profesorado y la reducción de la temporalidad a un porcentaje mínimo y suficiente para atender las necesidades de carácter imprevisible. Para alcanzar este objetivo, las convocatorias de oferta de empleo público han de responder a las necesidades reales de los servicios y han de cubrir la mayor cantidad de plazas vacantes en puestos existentes o de nueva creación. Esto contribuirá a que cada centro educativo tienda a completar su Relación de Puestos de Trabajo (RPT) con una plantilla fija de, al menos, el 90% de los trabajadores y trabajadoras docentes.

Como consecuencia, se llegará a una reducción importante del empleo interino y, por consiguiente, a una disminución de la temporalidad. Como las “bolsas de empleo interino” han de estar ajustadas únicamente para la cobertura de necesidades coyunturales, su porcentaje debería oscilar en un tramo porcentual situado entre el 4% y el 7%.

Otra medida importante es la puesta en marcha de una política de catalogación de nuevos perfiles profesionales, con sus correspondientes ofertas de empleo público, que permitan dotar con carácter estable las nuevas necesidades docentes, derivadas de las nuevas necesidades educativas y sociales, que ya demanda el sistema educativo.

Por último, se deben establecer planes de rejuvenecimiento de las plantillas docentes. Su finalidad es atajar el progresivo envejecimiento de las mismas, favorecer el relevo generacional necesario en el sector y comenzar a planificar soluciones a un problema inmediato, como es el de la jubilación masiva, que traerá, entre otras dificultades, problemas de financiación.

Para el Personal Educativo de Servicios Complementarios. Como objetivo prioritario, las administraciones educativas deberán convocar ofertas de empleo público, de carácter anual, para dar cobertura pública a las necesidades reales de estos servicios y posibilitar la creación de otros nuevos. Además, estas administraciones deberían negociar, realmente, con los sindicatos la Relación de Puestos de Trabajo (RTP) de este colectivo, medida que contribuiría, de manera significativa, a estabilizar las plantillas de este personal y a reducir la tasa de temporalidad en todas las categorías.

La adaptación de perfiles y categorías profesionales a los servicios complementarios públicos emergentes supondría, a medio plazo, una importante medida para la reducción de la temporalidad.

Este colectivo se ha visto notablemente afectado por los procesos crecientes de privatización de servicios públicos, práctica habitual de las administraciones central y autonómicas, lo que ha repercutido en un aumento muy considerable de la contratación temporal. Para contrarrestar dichos procesos, las administraciones educativas han de terminar con la privatización de estos servicios educativos y sociales y apostar por su

carácter público (existentes y emergentes), pues a la vez que complementan al sistema educativo son los verdaderos garantes para la igualdad de oportunidades y para la compensación de las desigualdades educativas, sociales e interterritoriales.

La falta de financiación y de recursos suficientes. Esta causa, de carácter económico y presupuestario, también ha contribuido al aumento de la temporalidad en el ámbito educativo, ha condicionado la calidad del sistema educativo público, ha empeorado las condiciones de trabajo de todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza pública y ha originado una situación de desigualdad interterritorial que arrastra la educación desde el proceso de transferencias educativas. Para que dicha situación no se perpetúe, es imprescindible garantizar una Ley de Financiación para la nueva ley educativa con todos los recursos presupuestarios necesarios, que permita acometer las reformas previstas desde el compromiso de coordinación y colaboración en el gasto educativo entre la Administración central y las autonómicas.