

## igualdad y política social

# La reforma laboral en el ámbito de la educación desde una perspectiva de género

**Iria Antuña Domínguez**

Secretaría de Mujer, Políticas de Igualdad y LGTBIQ+ de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO

LA REFORMA LABORAL –PUBLICADA EL 30 DE DICIEMBRE DE 2021– se presentó como un salvavidas para las personas jóvenes, en especial para las mujeres que trabajan en sectores altamente feminizados dentro del ámbito de la educación (ocio y tiempo libre, escuelas infantiles, personal auxiliar de centros educativos, discapacidad y un largo etcétera).

Las condiciones laborales precarias que sufrían (alta temporalidad, contratos por obra y servicio, incertidumbre constante...) influían negativamente en su calidad de vida, ya que, ante la inestabilidad, no podían tener un proyecto de vida para el cual era necesaria una estabilidad laboral, económica, emocional... Ante ese escenario, la reforma se presentaba como una pequeña bomba de oxígeno.

No podemos obviar que estamos ante la generación mejor preparada académicamente y con condiciones laborales malas que generan un gran inconformismo. La reforma laboral no va a solucionar todos los problemas existentes ni va a hacer desaparecer la precariedad de un plumazo, pero es un avance y permite a la gente joven ver un atisbo de posibilidad de tener el proyecto de vida que desea.

Ya desde la exposición de motivos, el texto dispone: “Completar de una vez por todas la transición de nuestras relaciones laborales hacia un modelo más justo y garantista es el gran objetivo de esta reforma. Un cambio de paradigma que ayude a desterrar el desasosiego que la precariedad ha provocado en varias generaciones de trabajadoras y trabajadores de nuestro país”. Con su puesta en marcha se acaba la temporalidad injustificada en la contratación como elemento central de la precariedad, se recuperan los equilibrios en la negociación colectiva y se consolidan los ERTE como mecanismo para que el despido sea la última de las soluciones cuando se han agotado todas las posibilidades.

No podemos dejar de mencionar los contratos formativos, los cuales afectan básicamente a las personas jóvenes, y en los que se introduce un importante cambio respecto a la reforma laboral de 2012. En esta modalidad de contratación, la dimensión formativa pasa a ser el elemento central del modelo. Podemos encontrar:

1. El contrato de formación en alternancia. La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral. Se deberá compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la FP, estudios universitarios o en el catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
2. El contrato de formación para la obtención de la práctica profesional deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

A pesar de estos cambios, nos seguimos encontrando con la dificultad de la Formación Profesional Dual, que puede llevarse a cabo a través de relaciones no laborales, como es el caso de las prácticas, que en muchas ocasiones son utilizadas para la sustitución de personas trabajadoras adjudicando a estudiantes tareas laborales y responsabilidades que no les corresponden. Por eso son tan necesarios el futuro Estatuto del Becario y la Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, publicada el 1 de abril de 2022.

Otros aspectos que han mejorado la reforma laboral de forma muy considerable, especialmente en sectores feminizados, y que están dirigidos a dar una mayor estabilidad son:

La **desaparición del contrato por obra y servicio**: a un 30% de las mujeres contratadas en 2021 se les aplicó este tipo de contrato, que ahora queda sujeto a una causa, las circunstancias concretas y la duración, que debe especificarse con precisión. En educación, el contrato por obra y servicio tan solo durante el curso escolar desaparece, ya que la finalización de este no es causa justificada para esta modalidad. Con estas medidas se impulsa el contrato fijo discontinuo, dando a las personas trabajadoras (cuidadoras, monitoras, auxiliares) estabilidad y seguridad.

Se pretende atajar la **precariedad en el sector público**. Casi un 22% de las mujeres ocupadas lo están en el sector público y se da la situación de que la temporalidad en las mujeres es superior a la de los hombres. Los últimos datos apuntan a que la reforma laboral no está surtiendo efecto en la reducción de este índice<sup>1</sup>: en el segundo trimestre de 2022 la tasa de temporalidad de los empleados y las empleadas del sector público se situaba en el 32,4%. Entre los varones era del 24,6%, pero en el caso de las mujeres llegaba al 38,1%, es decir un 13,5% más. Esto se debe a que las administraciones no hacen uso del contrato fijo-discontinuo, modalidad que podría reducir la temporalidad, ya que muchos de los contratos temporales están vinculados a sustituciones.

**Se limita el encadenamiento de contratos temporales**: se reduce a 18 meses el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición indefinida.

**Se regulan contrata y subcontrata**: la reforma supone el establecimiento del convenio sectorial de aplicación para quienes trabajan en contrata y subcontrata, como aquellas trabajadoras de la limpieza o de empresas multiservicios presentes en el sector de la educación.

La reforma laboral es un avance en la consecución de los derechos de las personas trabajadoras y existen logros importantes, especialmente para las mujeres trabajadoras. No obstante, aún encontramos cuestiones de calado que afectan principalmente a los sectores más feminizados y a las mujeres jóvenes, tales como la parcialidad, la corresponsabilidad, la desigualdad... Por ello, desde CCOO reivindicamos la necesidad de seguir avanzando en estas materias y buscando los caminos adecuados para reducir las brechas existentes.

**La reforma laboral es un avance en la consecución de los derechos de las personas trabajadoras y existen logros importantes, especialmente para las mujeres trabajadoras**

1 <https://cutt.ly/ECmD16z>