

Informe de la Federación
de Enseñanza de CCOO
enseñanza
privada y servicios
socioeducativos



MARCO GENERAL

El pasado 7 de octubre se conmemoraba la Jornada Mundial por el Trabajo Decente con el objetivo de hacer visible la realidad imperante de precarización del empleo y tomar conciencia de que el desempleo, el trabajo precario y la desigualdad en el acceso a un trabajo decente representan un ataque a la dignidad humana y un obstáculo a la justicia social.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, en el mundo, 2.000 millones de personas trabajadoras están en una situación de precariedad y cerca del 60% de ellas no tienen ningún tipo de protección social.

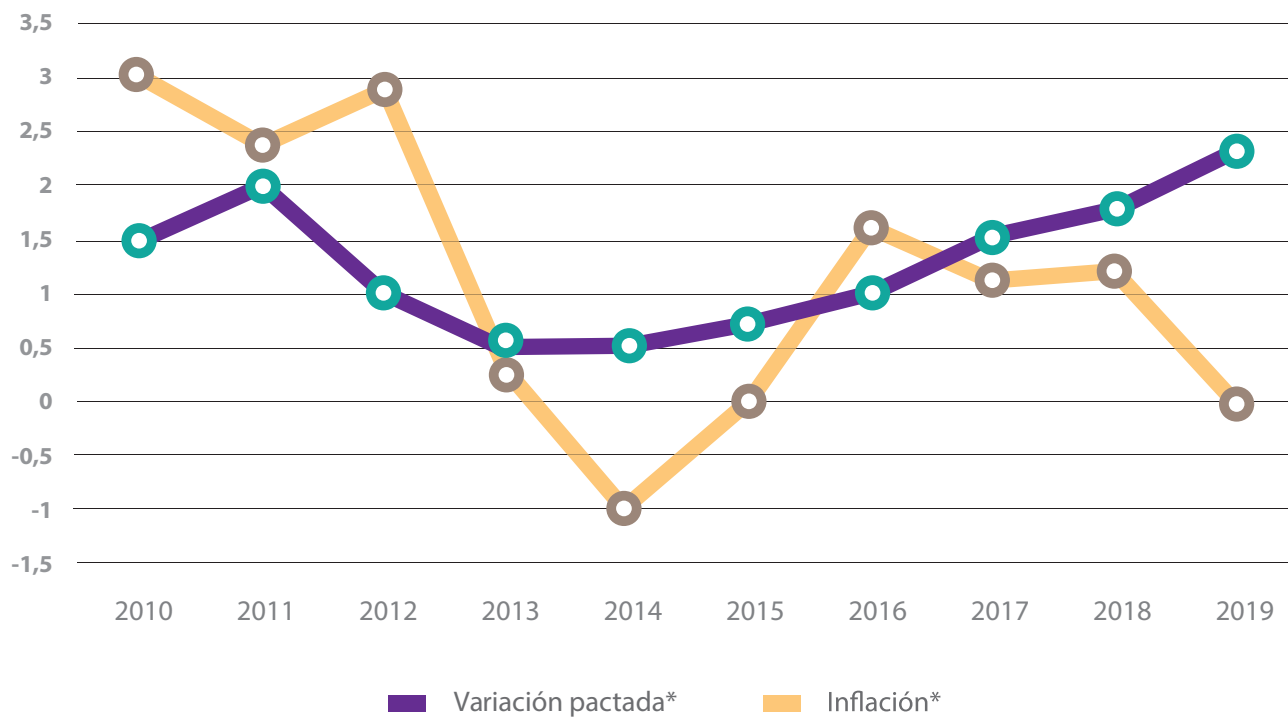
En Europa, un 9,5% de las personas que trabajan son pobres; es decir, cobran menos del 60% del sueldo medio. En España, esa cifra se eleva hasta el 13%, cantidad que supone que casi 2,5 millones de trabajadores ingresan menos de 8.400 euros anuales, lo que nos sitúa como el tercer país de la Unión Europea con más empleados y empleadas pobres, solo por detrás de Grecia y Rumanía.

Además, según los datos de la última Encuesta de Población Activa, de las 19.323.451 personas trabajadoras en activo, casi 3 millones tienen empleo a tiempo parcial y 4,9 millones tienen contrato temporal. Al cierre de 2018 solo se mantenían el 63% de los contratos indefinidos firmados en 2018 y el 50% de los firmados en 2017. Son, precisamente, la temporalidad y el trabajo parcial, junto a las bajas retribuciones, los grandes lastres que impiden la dignificación de las condiciones laborales de millones de personas trabajadoras y perpetúan la precariedad.

En ese contexto, las recomendaciones de aumento salarial incluidas en el IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC), firmado el 5 de julio de 2018 por las organizaciones patronales CEOE y CEPYME, y las sindicales CCOO y UGT, han conseguido elevar la subida media pactada en los convenios colectivos hasta el 2,3% en agosto de 2019, la más alta de la última década (gráfico 1). El acuerdo también prescribe elevar el salario mínimo del convenio a 1.000 euros brutos, en 14 pagas, antes de 2021.

Estos dos elementos se unen al alza de un 22,3% del salario mínimo interprofesional (SMI) hasta los 900 euros brutos mensuales en 14 pagas y al aumento del 2,25% del sueldo de los empleados públicos, más otro 0,25% en julio, debido al mejor comportamiento del PIB en 2018, con incidencia directa sobre los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza concertada derivado de los acuerdos de analogía retributiva suscritos por CCOO, entre otras organizaciones sindicales.

Gráfico 1. Subida media de los salarios en España



Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos del Ministerio de Trabajo.

4

*Datos en términos porcentuales.

**Media hasta agosto.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ENSEÑANZA PRIVADA Y SERVICIOS SOCIOEDUCATIVOS

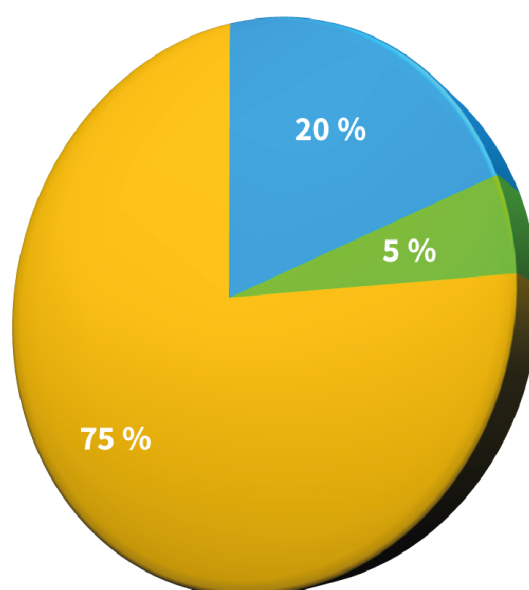
Condiciones salariales

Las subidas salariales de los convenios colectivos firmados por la Federación de Enseñanza de CCOO suponen la recuperación del poder adquisitivo perdido en los últimos años.

A pesar de los esfuerzos de FECCOO por dar cumplimiento a los acuerdos alcanzados con las organizaciones patronales, todavía existe un porcentaje elevado de trabajadores y trabajadoras del sector de la enseñanza privada con subidas muy por debajo de las recomendaciones del IV AENC: aproximadamente el 20% tiene pactadas subidas salariales que no permiten iniciar la recuperación de la pérdida de poder adquisitivo sufrida durante los años más duros de la crisis. Un 75% de la población asalariada del sector de la enseñanza privada tiene pactadas subidas por encima del 2% (la recomendación del AENC), las cuales sí permiten empezar con dicha recuperación. Aproximadamente el 5% está pendiente de las negociaciones que se están llevando a cabo.

Situación salarial Trabajadores/as Enseñanza Privada

- Subidas salariales que no permiten recuperar la pérdida de poder adquisitivo
- Subidas salariales pendientes de las negociaciones
- Subidas salariales pactadas por encima del 2%



La Federación de Enseñanza de CCOO se ha mantenido firme en la idea de revertir la pérdida de poder adquisitivo que se ha producido en los últimos años en el ámbito de la enseñanza privada y, en ese sentido, ha conseguido trasladar a diferentes sectores la recuperación salarial a través de la rúbrica de nuevas tablas salariales. Esta firmeza ha provocado que FECCOO no firmase dos convenios muy importantes que afectan a decenas de miles de trabajadores y trabajadoras, como son el de los colegios privados no concertados y el de la Educación Infantil.

La resistencia de las organizaciones patronales durante las negociaciones –a pactar revisiones salariales que asegurasen la recuperación de la capacidad adquisitiva perdida y la adopción de los argumentos patronales por parte de las demás organizaciones sindicales– ha impedido que se obtuvieran salarios más justos, sobre todo teniendo en cuenta que los tenían congelados desde hacía muchos años.

Paralelamente, en aquellos convenios en los que FECCOO ha liderado las negociaciones y ha encontrado patronales más responsables y dialogantes, se han conseguido alcanzar acuerdos con importantes actualizaciones de las retribuciones, además de mejoras en otras condiciones de trabajo.

	CON LA FIRMA DE FECCOO	SIN LA FIRMA DE FECCOO
Enseñanza no reglada	2,75% en 2019 (más retroactividad del 1% para 2018)	
Autoescuelas	Entre 5,62% y 22,3% para 2019	
Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación De Posgrado	2%	
Centros de Educación Universitaria e Investigación	3,6%	
Reforma Juvenil y Protección de Menores	Incrementos entre el 8,5% y el 20% hasta 2021 según categorías y centros. Se garantiza que en el año 2020 nadie estará por debajo de los 14.000€ brutos de salario anual.	
Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Entre 5% y 22,3%	
Enseñanza concertada	2,375 ⁽¹⁾	
Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado		Tras una congelación salarial desde 2012, se firma un 2% para 2019
Centros de Asistencia y Educación Infantil		Tras congelación salarial desde 2011, casi el 90% de las trabajadoras perciben 930€ y, en 2020, estarán muy por debajo de los 1.000€ de referencia
Colegios Mayores		Tras una congelación salarial desde 2015, se firma un 2% para 2019
Ocio educativo ⁽²⁾		
Enseñanzas artísticas ⁽²⁾		

(1) Para el Personal de Administración y Servicios se debe corroborar próximamente.

(2) En negociaciones.

Dos ejemplos antagónicos

1. Primer ciclo de Educación Infantil

Según la Carta Social Europea, el 90% de las trabajadoras del sector puede ser considerado como pobre. Su salario apenas supera el SMI y no alcanza el 60% del salario medio nacional.

Sus condiciones salariales no se corresponden al trabajo que desempeñan, la formación que se les exige ni la responsabilidad que ostentan. Son personas con formación superior y con salarios inferiores. La desigualdad salarial que arrastran respecto a ámbitos afines no es una consecuencia de la crisis; sus salarios son bajos porque más del 95% de las personas que trabajan en el sector son mujeres.

En un sector totalmente feminizado se hace imprescindible reducir la brecha salarial para eliminar desigualdades que florecen por cuestión de género. Desde FECCOO trabajamos para conseguir unas condiciones económicas y laborales equiparables a las del resto de trabajadoras del sector educativo y es por ello que, en mayo de 2019, se realizaron movilizaciones que culminaron en una huelga general del sector contra la firma del XII Convenio Colectivo, que transgrede los acuerdos alcanzados en el VI AENC de manera que, para más del 90% de las personas del sector, no se cumple lo pactado.

Durante los últimos 7 años y medio, las trabajadoras tuvieron sus retribuciones congeladas con una pérdida de poder adquisitivo acumulada superior al 7%. Los incrementos propuestos en el nuevo convenio no compensan en absoluto el sacrificio realizado durante esos años, perpetuando de esta manera la precariedad laboral.

2012	2013	2014	2015*	2016	2017	2018	2019
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0% de enero a mayo

* CCOO no firmó la congelación salarial que llevaron a cabo USO, UGT y FSIE.

Tabla de retribuciones para las trabajadoras docentes de Educación Infantil de primer ciclo en sectores privados (en €/mes) en 2019

Categoría profesional	Convenio de enseñanza concertada	Convenio de enseñanza no concertada	XII Convenio de Educación Infantil ¹	XII Convenio de Educación Infantil ²
Maestra	1.618,23	1.612,8	1.363,56	1.417,59
Educadora Infantil	1.235,57	1.122,95	930	1.000

(1) A partir del 01 de junio en centros privados.

(2) Para centros de gestión indirecta a partir de la nueva licitación.

Como puede observarse, la “devaluación salarial” de las educadoras de centros privados sujetas al Convenio Colectivo de Educación Infantil respecto a las que prestan sus servicios en escuelas privadas sin concierto es del 20,75%, mientras que, respecto a las educadoras del primer ciclo de la enseñanza concertada, la diferencia es del 32,86%.

Por otra parte, tras proceder a la actualización obligatoria al nuevo salario mínimo interprofesional de 12.600€ anuales para todas aquellas categorías que percibían ingresos inferiores, nos encontramos con que estos sueldos quedaban prácticamente igualados al de las educadoras, demostrando claramente que su remuneración estaba excesivamente devaluada a tenor de la preparación y las responsabilidades exigidas. Ante esta evidencia, FECCOO defendió que los salarios de estas profesionales debían situarse en torno a 1.000 euros mensuales, pero el pacto entre las patronales y el resto de los sindicatos de la mesa negociadora no lo hizo posible.

Respecto a las profesionales que prestan servicios en centros de gestión indirecta, la diferencia es de un 12,3% (respecto a las homólogas de centros privados sin concierto) y de un 23,56% (respecto a las homólogas de centros concertados).

Entre las trabajadoras afectadas por el mismo convenio también existen diferencias salariales en función de si prestan sus servicios en un centro privado o en uno de gestión indirecta.

2. Discapacidad

Este convenio es fruto de un largo proceso de negociación en el que los planteamientos y las propuestas de FECCOO quedaron ampliamente reflejados en su redacción final, representando un avance significativo en relación con el anterior. Los incrementos salariales pactados, que, de media, suponen más del 8% de subida, especialmente en aquellas personas con retribuciones más bajas y la introducción de notables mejoras, permiten avanzar en la consolidación de derechos, así como la posibilidad de compaginar trabajo y vida familiar, símbolo de cualquier sociedad moderna del siglo XXI.

Asimismo, la introducción en el texto de una cláusula de revisión salarial que garantiza como mínimo un incremento del 3,75% en 2022, supone un espaldarazo a los intereses del conjunto de trabajadores y trabajadoras, que verán incrementado su poder de compra.

FECCOO ha conseguido establecer una cláusula específica para que los centros especiales de empleo que no tengan la consideración de iniciativa social deban aplicar en materia salarial, cuando presten servicios a terceros, lo establecido en el convenio colectivo del sector de actividad en que los trabajadores y trabajadoras realicen sus tareas, siempre que las retribuciones fijadas en estos sean superiores a las establecidas en las tablas salariales del convenio de discapacidad. De esta manera, se ponen límites al abuso que algunas entidades realizaban comportándose como auténticas empresas multiservicios.

10

La Subida del SMI en 2019 y sus efectos en la negociación colectiva

La importante subida del SMI en 2019 ha permitido que muchas personas trabajadoras con salarios muy devaluados hayan tenido incrementos de hasta un 22,3%. Estas revisiones salariales para las categorías profesionales que venían percibiendo retribuciones por debajo de los 900€ mensuales han ocasionado también ciertas dificultades en la negociación del resto de categorías, aunque estas tuvieran establecidas retribuciones muy parecidas a las primeras, pero por encima de la barrera de los 900€. Como norma general, las patronales han intentado utilizar el SMI como arma para perpetuar situaciones inaceptables, como las congelaciones salariales heredadas de la crisis o retribuciones insuficientes para personas trabajadoras a las que se les exige una alta profesionalidad y responsabilidad.

Muy a su pesar, las patronales no han tenido más remedio que aceptar que los salarios más bajos de nuestros sectores se actualizasen al nuevo salario mínimo interprofesional, poniendo, no obstante, toda clase de obstáculos, como los intentos de absorber estas subidas en los complementos de antigüedad o en los complementos extrasalariales. La presión de FECCOO en todas las negociaciones llevadas a cabo ha conseguido que estos complementos se sigan abonando al margen del salario base.

Condiciones laborales

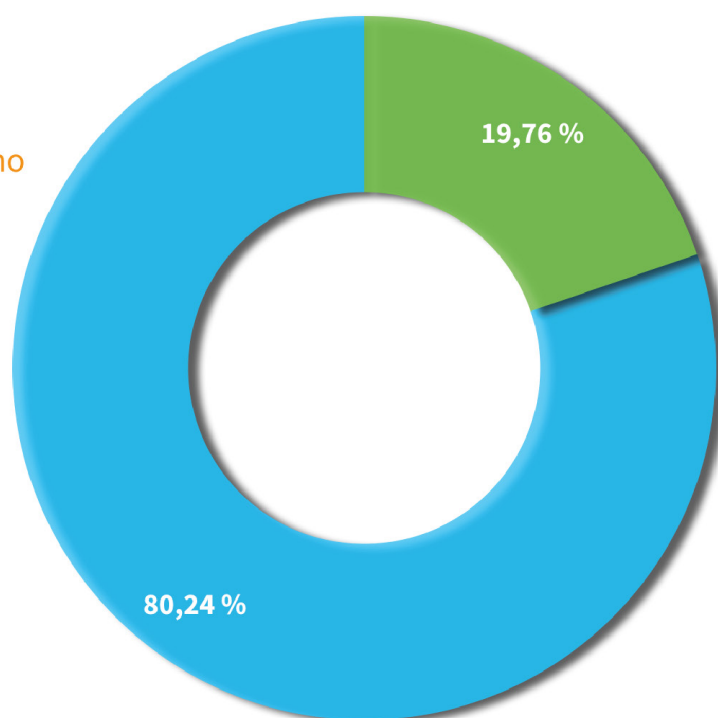
La enseñanza privada destruye el 80% de los puestos de trabajo que se pierden en verano

Un año más, el periodo estival ha supuesto la pérdida de miles de empleos en el sector de la enseñanza privada. Esto es consecuencia directa de la temporalidad y la precariedad que afecta a miles de profesionales. Durante los meses de junio, julio y agosto, el número de trabajadores y trabajadoras del sector educativo se redujo en 202.995 personas, según los datos de afiliación media de la Seguridad Social, de los que una gran mayoría, 162.876 –que representan el 80,24% del total–, corresponde al sector privado.

Despidos de docentes en verano que han realizado sustituciones durante el curso, en los que el contrato se extingue por el hecho de que lleguen las vacaciones sin que se incorpore el titular y situaciones de fraude en la contratación temporal, son habituales en sectores como la enseñanza concertada, la universitaria o la privada sin concierto.

Empleos perdidos Sector educativo meses de verano

- Otros
- Enseñanza Privada



Registro de jornada

FECCOO ha firmado en los últimos meses acuerdos sectoriales que regulan aspectos que permiten dar cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Este registro de la jornada representa una oportunidad para erradicar la precariedad y nos permite ejercer, de manera más efectiva, un mejor control de la mala praxis que se genera en algunos centros de trabajo.

Se protege a las personas trabajadoras del fraude en materia de jornada laboral, ante el incumplimiento de la jornada contratada, el uso fraudulento de la contratación parcial, la prolongación de jornada, las horas extra no pagadas y el fraude a las cotizaciones a la Seguridad Social que, entre otros, repercute en el salario. A modo de ejemplo, en la enseñanza concertada el tiempo libre que en ocasiones existía entre clase y clase representaba una fuente de conflicto, ya que en muchos centros no se computaba como tiempo de trabajo, aspecto que ha quedado subsanado mediante el acuerdo firmado en junio de 2019.

Asimismo, se protege a las personas trabajadoras frente al incumplimiento por parte de los empresarios en materia de seguridad y salud, tales como descansos entre jornadas, descansos semanales, limitaciones de jornadas máximas, derecho de desconexión digital, etc.



enseñanza