

ESPAÑA¹⁸⁵

Afiliadas a la IE

FECCOO	Federación de Enseñanza de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras
FETE-UGT	Federación Ede Trabajadores de la Enseñanza de la Unión General de Trabajadores
CIG_Ensino	Federación de Educación de la Confederación Sindical de Galicia
ELA-GIZALAN	Federación de Servicios Públicos de Solidaridad de Trabajadores Vascos
Enseñanza CSI-F	Sector de Enseñanza de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios Públicos
STEs	Confederación de Sindicatos de Trabajadores/as de la Enseñanza
FSIE	Federación de Sindicatos Independientes de la Enseñanza
FE-USO	Federación de Enseñanza de la Unión Sindical Obrera

Otras

ANPE	Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza
FSIE	Confederación de Sindicatos Independientes de la Enseñanza

Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 1977
- C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1977
- C.100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1967
- C.111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1967
- C.144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 1984
- C.151 Relaciones de Trabajo (Servicio Público) (1978) ratificado en 1984
- C.154 Negociación Colectiva (1981) ratificado en 1985

La situación del Personal Docente

En España, los docentes del sector público están contratados como funcionarios con un nombramiento permanente garantizado o como empleados públicos con un contrato laboral. El Estatuto Básico del Empleado Público-EBEP, adoptado en 2007, reconoce el creciente porcentaje de trabajadores en el sector público sin estatuto de funcionario y dispone un marco nacional para los derechos y las responsabilidades de los trabajadores del sector público, independientemente de su estatuto laboral y en todos los niveles de gobierno. Los empleados públicos con un contrato de trabajo también están cubiertos por el Estatuto de los Trabajadores-ET, adoptado en 1980 y adaptado por última vez en 2012. En el sector privado, la contratación de docentes está gobernada únicamente por el Estatuto de los Trabajadores.

¹⁸⁵ *Mi más sincero agradecimiento por el informe escrito y los comentarios adicionales de FECCOO.*



Libertad Sindical

La libertad sindical, incluida para migrantes y trabajadores indocumentados, y el derecho de huelga son derechos fundamentales, de conformidad con el artículo 28 de la Constitución española, la Ley Orgánica 11/1985 de libertad sindical, el Real Decreto Ley 17/1977 sobre relaciones de trabajo y la Ley 7/2007 sobre el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). La Constitución establece modalidades especiales para los empleados públicos. Los miembros de las fuerzas armadas, así como los jueces, los magistrados y los fiscales no ostentan derecho de huelga. También se aplican disposiciones especiales a la policía nacional y, en algunos casos, a las fuerzas de la policía de las comunidades autónomas.

Negociación Colectiva

El derecho de negociación colectiva está estipulado en el artículo 37.1 de la Constitución española de 1978 y el Real Decreto Legislativo 1/1995 sobre el Estatuto de los Trabajadores y el EBEP.

La negociación colectiva en las instituciones de educación privadas es similar a la de otros sectores privados. Tiene lugar principalmente a nivel nacional, con varios convenios colectivos sectoriales (enseñanza preescolar, primaria y secundaria, universidades, formación profesional, etc.). Para las instituciones de primaria y secundaria, existen diferentes convenios colectivos para los centros concertados y para los centros privados.

El EBEP es una reforma progresiva diseñada para facilitar el diálogo social para todos los trabajadores del sector público. Establece el derecho de todos los trabajadores del sector público, ya sean funcionarios o empleados públicos, a negociar colectivamente y a participar en la determinación de las condiciones de trabajo. La negociación colectiva está sujeta a los principios siguientes: debe ser legal, sus resultados deben estar cubiertos por el presupuesto y es obligatoria, llevada a cabo de buena fe, en el dominio público y de forma transparente.

Sin embargo, la negociación colectiva en la educación pública es bastante compleja y fragmentada. Refleja los distintos acuerdos contractuales de los docentes según su estatuto y sus diferencias regionales, dada la considerable descentralización de poderes a las Comunidades Autónomas. La situación está progresando, y la práctica puede ser diferente de la ley.

De forma general, el EBEP establece que las negociaciones tengan lugar tanto en mesas de negociación generales como sectoriales en los tres niveles administrativos: nacional, de comunidad autónoma y local. Los empleados públicos, pero no los funcionarios, tienen el derecho adicional de negociar y firmar convenios colectivos, tal y como se estipula en el Estatuto del Trabajador, ET. En este sistema, uno de los retos es garantizar que hay coordinación entre los diferentes órganos negociadores.

Nivel Nacional

La Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas establece un marco y negocia las condiciones de trabajo comunes para todos los trabajadores del sector público. Su mandato incluye la negociación de una nueva legislación, regulaciones de decretos que afecten a todos los funcionarios y empleados públicos, y los incrementos salariales medios anuales a incluir en la Ley General Presupuestaria cada año.

Existen dos mesas sectoriales de negociación relacionadas con el sector educativo a nivel nacional, y también a nivel regional, aunque no se han constituido formalmente, sino que trabajan sobre una base informal y dependen por lo tanto de la buena voluntad del Ministro de Educación:

- personal educativo de las instituciones de educación públicas (excepto universidades);
- personal educativo de las universidades públicas;

Dentro del marco del estatuto básico del empleado público, las mesas sectoriales nacionales pueden definir la estructura salarial y la estructura profesional del personal educativo, así como algunos componentes salariales. El EBEP ha fijado las horas de trabajo para todos los funcionarios en general, pero las horas lectivas se establecen a nivel regional sin negociación.

Nivel de Comunidad Autónoma

Existe el mismo sistema de la mesa de negociación general para toda la administración pública y la mesa de negociación sectorial.

El sistema de las mesas de negociación

En la enseñanza no universitaria, el estatuto de los docentes no funcionarios es similar al de los funcionarios, pero con algunas excepciones. Las condiciones de trabajo del personal administrativo con estatuto de funcionario se negocian a través del convenio colectivo general para la administración pública (a nivel nacional o regional). A nivel regional, es la Comunidad Autónoma la que paga los salarios al personal educativo no universitario, de modo que la mesa regional no universitaria es el último paso en la cascada de las mesas de negociación. Las leyes educativas nacionales permiten cierto grado de libertad en el tamaño de las clases y el número de horas y materias impartidas en los distintos idiomas oficiales (hay 5 comunidades autónomas con dos idiomas oficiales), así como en los complementos salariales regionales. También hay algunas comunidades que tienen una Ley Educativa Regional. Todas estas cuestiones se pueden negociar en las mesas sectoriales regionales. A pesar de que existe una ley nacional que determina el sistema y los criterios generales, la selección del personal educativo tiene lugar a nivel regional, los procesos de selección también se organizan a este nivel y, en teoría, se negocian en las mesas regionales.



En las universidades, los aspectos principales de las condiciones de trabajo del personal docente se negocian a nivel nacional. El “Estatuto del personal docente e investigador” se negoció en la mesa sectorial nacional, pero finalmente no se adoptó. Las comunidades organizan su sistema regional, crean universidades (públicas o privadas) y determinan los campus, las facultades y los programas. Varias comunidades tienen su propia Ley Universitaria. En el caso de las universidades públicas, son las comunidades las que asignan la mayor parte del presupuesto. Las comunidades también pueden regular ciertos aspectos relativos al personal docente público, por ejemplo, perfeccionar las categorías docentes basándose en las ya definidas por la Ley de Universidades española. Los componentes salariales adicionales también se pueden negociar a nivel regional. Estos y otros aspectos se podrían negociar en una mesa de negociación regional universitaria. También pueden haber mesas de negociación a nivel universitario, que pueden definir el número de puestos necesitados en los distintos departamentos o facultades o para los servicios de personal no educativo.

La negociación colectiva para el personal docente universitario con estatuto de empleado público tiene lugar principalmente a nivel regional (el convenio colectivo cubre todas las universidades).¹⁸⁶ Generalmente, el personal docente y el personal administrativo tienen convenios colectivos diferentes. La negociación colectiva para el personal administrativo con estatuto de empleado público tiene lugar principalmente a nivel universitario.

En las mesas de negociación, los sindicatos están representados a través de delegados elegidos para las Juntas de Personal. Estas elecciones únicamente las pueden celebrar los miembros de sindicatos con estatuto de funcionario. Generalmente, las organizaciones sindicales deben superar un umbral determinado, concretamente un 10% de delegados, para poder estar representados en las mesas de negociación. Sin embargo, a nivel nacional, tanto para las mesas de negociación generales como sectoriales, existen disposiciones según las cuales los sindicatos con una fuerte base regional pero que no alcancen el 10% de delegados a nivel nacional, pueden nombrar representantes. Los Comités de Personal no tienen derecho a establecer convenios colectivos, pero sí pueden firmar acuerdos informales sin validez jurídica.

Los empleados públicos eligen delegados sindicales para los comités de empresa, que tienen una estructura similar en el sector privado. A su vez, el comité de empresa negocia los convenios colectivos, que sí tienen validez jurídica. Los sindicatos también pueden negociar convenios colectivos sectoriales.

Formalmente, la estructura de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo por los delegados de personal y los comités de empresa no depende de la presencia sindical pero, en la práctica, la composición del comité de empresa depende de los resultados de las elecciones sindicales y los sindicatos desempeñan un papel central. La gran mayoría

¹⁸⁶ Sección basada en el Estudio de Representatividad de los Socios Sociales Europeos: Sector de la Educación - España, Sección 4: El sistema de la negociación colectiva/regulación

de las candidaturas de representantes proceden de los sindicatos y cerca de tres cuartas partes de ellos proceden de CCOO y UGT.

Los sindicatos españoles también disponen de estructuras independientes reconocidas legalmente dentro del lugar de trabajo y con una serie de derechos legales. Estas secciones sindicales reagrupan a todos los afiliados de un sindicato particular en el lugar de trabajo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR EDUCATIVO					
	NO UNIVERSITARIO			UNIVERSITARIOE	
		Privado	Público	Privado	Público
	Funcionarios públicos	-	Mesas de negociación	-	Mesas de negociación
Personal docente	Empleados	Convenio colectivo para el personal docente y administrativo	Como funcionarios públicos (con algunas excepciones)	Convenio colectivo	Mezclado: Convenio colectivo para el personal docente Como funcionarios públicos (con algunas excepciones)
Personal administrativo	Funcionarios públicos	-	Mesas de negociación	-	Mesas de negociación
	Empleados	Convenio colectivo para el personal docente y administrativo	Convenio colectivo para la administración pública	El mismo convenio colectivo que para el personal docente	Mezclado: Convention collective pour le personnel administratif En tant que fonctionnaires (à quelques exceptions près)

Diálogo Social

A lo largo de la última década, se han reforzado las instituciones de diálogo social a nivel nacional, regional y de comunidad autónoma.

Desde 2002, en el sector privado, la articulación de la negociación colectiva y los criterios para la revisión salarial en España han estado gobernados por las recomendaciones y las pautas establecidas en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, AINC). El contenido de la negociación colectiva también se ha ampliado para que incluya un abanico de cuestiones más amplio, debido a las nuevas reformas legislativas y su desarrollo a través de los acuerdos marco siguientes: control de la contratación temporal, prevención de riesgos laborales y fomento de la igualdad de género. El último acuerdo marco se firmó en enero de 2012 para el periodo 2012-2014.¹⁸⁷

¹⁸⁷ Criterios de la negociación colectiva 2012-2014 Comisiones Obreras 6.02.2012.



En el sector público, se ha firmado una serie de acuerdos, especialmente el Acuerdo Administración-Sindicatos sobre medidas retributivas y de Oferta de Empleo Público para el año 2006, el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social, y el Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y las garantías de las pensiones, así como la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.

El Consejo Escolar es un órgano administrativo de ámbito nacional para la participación de los sectores implicados en el sistema educativo. El Consejo lleva a cabo consultas sobre proyectos de ley y regulaciones que afectan a los niveles educativos anteriores al universitario y puede presentar propuestas ante la Administración.

El Consejo incluye representantes de:

- asociaciones de padres y estudiantes;
- propietarios de centros educativos privados;
- asociaciones y sindicatos de empleadores;
- Administración de Educación Pública;
- universidades;
- organizaciones de mujeres;
- nombramientos individuales de personas conocidas.

El Impacto de la Crisis Financiera

Hasta 2007, la economía española crecía a un ritmo relativamente constante, alimentado principalmente por el consumo nacional y el sector de la construcción, pero en estas fechas empezó a debilitarse. La crisis económica mundial ha tenido un impacto especialmente devastador debido al alto nivel de deuda externa de España. Actualmente, España tiene unos de los índices de desempleo más altos de la Unión Europea, el 26,6% en enero de 2013, y un desempleo juvenil del 56,5%.¹⁸⁸ La pobreza y la desigualdad siguen aumentando. Se calcula que el 27% de la población vive por debajo de la línea de la pobreza.

Durante el gobierno de José Luís Rodríguez Zapatero (PSOE), no se introdujeron medidas de austeridad significativas hasta mayo de 2010, con un recorte presupuestario de 15,6 mil millones de euros para reducir el déficit, un recorte del 5% en los salarios del sector público en 2010 (un recorte de entre el 7% y el 8% para los docentes) y una congelación salarial en 2011. Desde las reformas constitucionales de septiembre de 2011, y más radicalmente después de la elección del gobierno conservador de Mariano Rajoy (PP), ha habido importantes cambios en el modelo de estado a nivel político, económico y social, en parte impuestos por las instituciones financieras internacionales, y centrados en el desmantelamiento del Estado de bienestar y la privatización de los servicios públicos. Ha habido un enorme número de reformas, diseñadas para desregularizar las relaciones

laborales y reducir los gastos laborales generales. El movimiento sindical en su conjunto ha respondido con sustanciales movilizaciones, protestas y huelgas generales.

A pesar de que no ha habido modificaciones legislativas en el derecho de la libertad sindical y su regulación, el gobierno del PP ha hecho declaraciones según las cuales considera que es necesario introducir regulaciones nuevas en torno al derecho de huelga pero hasta la fecha no ha habido propuestas específicas. Sin embargo, en la práctica, dadas las múltiples restricciones al derecho de negociación colectiva, el derecho de libertad sindical también se ha visto afectado. Además, desde que el gobierno del PP accedió al poder en diciembre de 2011, y antes de eso en el caso de algunas comunidades autónomas bajo el control de partidos de derechas, ha habido un aumento de la represión contra los manifestantes y los huelguistas por parte de la policía, con un alto número de detenciones e incluso heridos.

Los Reales Decretos-Leyes (RDL) son aprobados por el Gobierno y entran en vigor inmediatamente el día después de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y deben ser validados por el Congreso de los Diputados en un periodo de 30 días. Este procedimiento fue diseñado para su uso en circunstancias excepcionales, pero se ha utilizado frecuentemente a lo largo de los últimos años, particularmente por el gobierno conservador del Partido Popular (PP).

Los recortes y las reformas en el sector público se han legislado del modo siguiente:

- RDL 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público;
- RDL 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público;
- RDL 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo;
- RDL 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y la seguridad de sus prestaciones;
- RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad;
- RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo;

En el sector privado, y los empleados del sector público, ha habido una serie de reformas laborales y reformas en la negociación colectiva:

- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo;
- RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva;

- RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral;

Los recortes y las reformas en el sector público no se han negociado, a pesar de las disposiciones establecidas en el EBEP. No se han convocado mesas de negociación a nivel general y sectorial desde 2010. Los gobiernos han justificado esta decisión basándose en el Artículo 38.10 del EBEP, que autoriza el incumplimiento de acuerdos excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas. En el caso de algunos empleados públicos, este hecho ha resultado en la revocación de algunos de los convenios colectivos vigentes. El RDL 20/2012 ha debilitado todavía más la negociación colectiva, ya que permite la suspensión o modificación unilateral de un convenio colectivo, en parte o en su totalidad, sin consultar previamente a los representantes de los trabajadores y sin procedimientos ante ningún órgano de resolución de conflictos autónomo, ni ningún órgano tripartito, como el CCNCC. Sólo es necesario informar a las organizaciones sindicales concernidas. El RDL 3/2012 permite la revocación de un convenio colectivo existente si las negociaciones de renovación siguen abiertas durante más de dos años, en cuyo caso es de aplicación el convenio colectivo sectorial o, en su ausencia, las disposiciones del ET. Por lo tanto, los sindicatos se encuentran bajo presión para concluir un nuevo convenio y los empleadores para retrasarlo.

Al mismo tiempo, el gobierno ha limitado el número de personas con permiso sindical en el sector público y el número de horas laborales que pueden tomarse para realizar una actividad sindical, reduciendo así drásticamente el número de delegados sindicales. En el caso de la educación, en el periodo de dos años se ha reducido en dos tercios el número de delegados.¹⁸⁹

Estas reformas también han otorgado al gobierno nuevos y amplios poderes para realizar despidos colectivos de empleados públicos por motivos definidos muy vagamente, como económicos, técnicos, organizacionales y productivos. Los despidos colectivos no estaban permitidos antes de 2012.

Recortes en los Presupuestos Educativos

Desde 2010, los recortes en los presupuestos educativos han ascendido a 4,5 mil millones de euros y se estima que haya más recortes de otros 3 mil millones de euros, que tendrán un impacto devastador en la calidad de la educación pública como consecuencia de los recortes de personal, el aumento del tamaño de las aulas, el cierre de escuelas pequeñas en zonas rurales, menos servicios educacionales como comidas gratuitas, el incremento de la privatización de los servicios educativos, unas tasas de matriculación universitarias más altas y otras muchas consecuencias.

En 2011, el gobierno español acordó en su Consejo de Política Fiscal y Financiera establecer nuevos objetivos para intentar reducir el déficit público medio de todas las comunidades autónomas del 3,9% al 1,3%. Los gobiernos autonómicos han respondido recortando más los presupuestos educativos, que se encuentran dentro de sus competencias.¹⁹⁰

El gobierno se ha comprometido a reducir el gasto público al 3,9% del PIB para 2015.¹⁹¹ En general, para el curso escolar 2012-2013, se estima que haya entre 80.000 y 100.000 docentes menos en el sistema educativo español. Todos los gobiernos autonómicos han incrementado las horas lectivas. También se han instaurado nuevos acuerdos para la baja por enfermedad, de modo que si un docente está de baja por enfermedad durante menos de 10 días lectivos no será sustituido por otro profesor a menos que la escuela lo financie con sus propios recursos.¹⁹² Además, el docente que pida la baja por enfermedad sólo recibirá el 50% de su salario para los 3 primeros días.

Se ha creado una coalición para protestar contra el desmantelamiento de la educación pública, conocida como Plataforma Estatal por la Escuela Pública, que incluye a los sindicatos afiliados a la Internacional de la Educación (FECCOO, FETE-UGT, STEs y CSI-CSIF), así como organizaciones de estudiantes, asociaciones de padres y grupos sobre las reformas educativas.

El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% PIB destinado a la educación	% del gasto público en educación	% crecimiento del PIB
2008: 4,6%	11,2%	1,2%
2009: 5,1%	10,8%	-3,7%
2010: 5,1%		-0,1%
2011:		0,7%

Fuente Banco Mundial/IndexMundi

¹⁹⁰ *Estudio Comparativo de los recortes en educación aprobados en los diferentes planes económico-financieros de las comunidades autónomas 2012-2014* Gabinete Técnico junio de 2012, UGT-FETE Enseñanza.

¹⁹¹ ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTABILIDAD, REINO DE ESPAÑA. 2012 – 2015. página 49, Cuadro 3.3.5 Cambio en la estructura del gasto por funciones) http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/sp2012_spain_es.pdf

¹⁹² UGT/FETE Comunicado de Prensa 21 de junio de 2012.