

INFORME RUEDA DE PRENSA EDUCACIÓN INFANTIL

Primer ciclo de Educación Infantil afectado por el XII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil

Marco legislativo

La LOMLOE, en su artículo 14.7, transfiere el primer ciclo de Educación Infantil a las comunidades autónomas, de modo que los gobiernos autonómicos, competentes en materia educativa, son responsables de regular el desarrollo, mediante los decretos respectivos, de esta etapa. Ello ha dado como resultado la coexistencia de regulaciones autonómicas que responden a diferentes planteamientos y objetivos, resultando en modelos y condiciones de prestación del servicio totalmente dispares entre territorios. En los últimos años la gestión indirecta ha ido ganando peso sobre la totalidad del sector.

En el sector trabajan cerca de 80.000 personas, más de un 95% de las cuales son mujeres. Es un sector totalmente feminizado en todas las categorías profesionales. Del total de trabajadoras, casi un 80% se encuadran en la categoría profesional de educadora, un 10% son maestras y tituladas superiores, y el resto corresponden a funciones de menor cualificación (cocina, mantenimiento, limpieza...).

Ratios de alumnos/as aula

De acuerdo con la LOMLOE, las CC. AA. son las responsables de establecer las ratios. En los tramos 0-1 y 1-2 todas establecen 8 y 13 menores por aula, respectivamente. Existe menor homogeneidad en el tramo 2-3 años, más repartido entre 18 y 20 por aula, según la autonomía.

Aula de 0 a1 año, 8 menores.

Aula de 1 a 2 años, 13 menores.

Aula de 2 a 3 años, 18-20 menores.

Para cada tres aulas se necesitan un mínimo de 4 profesionales: 1 maestra, dos educadoras y una auxiliar de soporte. En muchas ocasiones se contratan trabajadoras con el título de maestra pero con las condiciones laborales de educadora (aquí se comete una de las muchas irregularidades).

Tipos de centros

Los centros educativos que deciden impartir el primer ciclo completo de Educación Infantil han de ser autorizados por Educación. Estos centros deben cumplir con los diferentes requisitos mínimos establecidos en las distintas legislaciones autonómicas. Pueden ser públicos o privados. Son públicos aquellos cuya titularidad la ostenta una Administración pública, y privados aquellos cuya titularidad la ostenta una persona física o jurídica de carácter privado.

Los centros afectados por el Convenio Colectivo pueden clasificarse en:

1. Centros públicos de gestión indirecta.

Aquellos centros en los que la titularidad corresponde a la Administración, pero se establece un régimen de concesión con una entidad privada que será la que prestará el servicio, contratando al personal que quedará sujeto al convenio colectivo que nos ocupa.

2. Centros privados.

Aquellos centros que son de titularidad totalmente privada y carecen de financiación pública.

Distribución aproximada de trabajadoras según tipología de centro:

Centros públicos de gestión indirecta	70%
Centros privados	30%

Condiciones salariales

Según la Carta Social Europea, el 90% de las trabajadoras del sector pueden ser consideradas como pobres. 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 y responsabilidad que ostentan. Son personas con formación superior y con salarios inferiores. La desigualdad salarial que arrastran con 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. Desde CCOO trabajamos para conseguir unas condiciones económicas y laborales equiparables a las del resto de trabajadoras del sector educativo.

En un sector totalmente feminizado se hace imprescindible reducir la brecha salarial para eliminar desigualdades que florecen por cuestión de género. Por este motivo, exigimos unas actualizaciones salariales (congeladas desde septiembre de 2021) acorde a las tareas que realizan, así como el cumplimiento del V Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC), firmado el 10 de mayo de 2023 por las organizaciones patronales CEOE y CEPYME, y las sindicales CCOO y UGT.

Tabla de retribuciones para las trabajadoras docentes de Educación Infantil de primer ciclo en sectores privados (en €/mes) en 2023

Categoría profesional	Convenio Enseñanza Concertada	Convenio de enseñanza no Concertada	XII Convenio Educación Infantil¹	XII Convenio Educación Infantil²
Maestra	1.815	1.649	1.489	1.489
Educadora Infantil	1.386	1.138	1.028	1.122

1 Centros privados

2 Centros de gestión indirecta

Como puede observarse, la “devaluación salarial” de las educadoras de centros privados sujetas al Convenio Colectivo de Educación Infantil con respecto a las que prestan sus servicios en escuelas privadas sin concierto es de casi un 10%

y con respecto a las educadoras del primer ciclo de la enseñanza concertada la diferencia es superior al 25%.

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 directa.

Condiciones laborales

Comparadas con el resto del ámbito educativo, las jornadas de las educadoras se desarrollan íntegramente en la atención directa con los niños y niñas. No disponen de jornada no lectiva retribuida para organizar y preparar las actividades, materiales, evaluar los procesos, hacer puestas en común... Todo eso se realiza fuera de la jornada laboral; es trabajo extra y no remunerado, y a expensas de la conciliación familiar de esas trabajadoras.

Algunas trabajadoras desarrollan sus tareas en microempresas de carácter familiar en las que los intereses económicos no son los suyos, pero en las que se les pide que se comporten como si lo fueran. Otras empresas entienden que este es un negocio más y que hay que gestionarlo en la obtención del máximo beneficio, aunque eso incluya no respetar lo establecido en el convenio. Otras, en aras de un mayor beneficio y de una competitividad salvaje, pretenden degradar aún más las condiciones laborales e impulsan convenios de empresa todavía más precarios. Muchas trabajadoras tienen contratos a tiempo parcial, por lo que sus retribuciones también son parciales, resultando totalmente insuficientes para cubrir sus necesidades básicas, emprender proyectos vitales con autonomía y garantizar una pensión digna cuando llegue el momento.

Contratarlas en septiembre y despedirlas en junio para ahorrar los salarios de los dos meses del verano, en los que la actividad desciende, es una práctica habitual.