

Crisis en la enseñanza privada

Florencio Manzano

Cuando se habla de crisis en la enseñanza privada se corre el riesgo de no entenderse. Esto es así porque no hay «una crisis de la enseñanza privada», sino **varias** que se superponen.

Aquí nos vamos a referir al proceso de desaparición de aquellos centros (a los que hemos denominado «centros en crisis» que han ido perdiendo unidades subvencionadas desde 1982 o que no fueron admitidos al Sistema de Concursos, o que han concertado condicionalmente (fundamentalmente con carácter improrrogable más allá del curso que viene).

En su inmensa mayoría son centros que surgieron al calor del crecimiento explosivo y especulativo de las grandes ciudades en la década de los sesenta. En aquellos años la respuesta de la Administración educativa era muy lenta y deficiente. Incapaz de responder a la enorme demanda de plazas escolares que surgía en los nuevos barrios.

Para satisfacer esa demanda surgieron múltiples centros cuyas características las podríamos resumir:

- Instalaciones deficientes (normalmente bajos comerciales de edificios de viviendas).
- Mínima inversión.
- Pequeña empresa familiar. Primaba absolutamente el carácter de negocio sobre el de enseñanza.
- Excesivo número de niños.
- Pésimas condiciones de trabajo (con frecuencia sin contrato e incluso sin Seguridad Social).

Desarrollo de la crisis

Al comenzar el sistema de subvenciones (en aplicación de la LGE de 1970), la Administración ve en estos centros una solución **barata** (se ahorra la construcción de plazas escolares dignas) y **cómoda** (los trabajadores estaban perfectamente controlados por los titulares-propietarios a quienes iba dirigida la subvención y a quienes se les pagaba la unidad de dirección para ello) para los enormes problemas de escolarización. Se conceden subvenciones a todos los centros, fueran cuales fueren sus condiciones materiales, basándose en la «excepcionalidad» de la situación y en las necesidades escolares que estos centros satisfacían.

En la etapa democrática, y especialmente en aquellos Ayuntamientos con gobierno progresista, comienza un proceso acelerado de construcción de plazas escolares dignas. Si a esto añadimos la progresiva disminución de la natalidad y la detención de la corriente inmigratoria hacia las grandes ciudades, tendremos los factores que van a impulsar el proceso de crisis. Proceso que empieza de un modo lento retirando subvenciones a unidades, no al centro completo (podríamos decir por «goteo»), pero que necesariamente

tiene que plantearse de un modo más radical cuando se empieza a aplicar la LODE y el sistema de conciertos que establece.

La Administración no ha concertado a aquellos centros que no tenían casi alumnos y ha mantenido a los centros que tenían un número suficiente, pero estableciendo con ellos un concierto especial, improrrogable, por tres años.

La lucha contra la crisis

Ya a comienzos de los 80 muchos de nosotros preveíamos el carácter inevitable de la crisis y la necesidad de establecer unas alternativas para los trabajadores que, habiendo sido utilizados por la Administración educativa durante años, eran ahora arrojados al paro. Nuestro sindicato aprobó una ponencia sobre el tema presentada en el III Congreso Federal de 1983.

Sus ejes principales eran: la **necesidad** de la crisis (las plazas escolares con malas condiciones materiales debían ser sustituidas), la **recolocación** de los trabajadores afectados. El principio base para las soluciones debería ser «aprovechar la experiencia de estos trabajadores para la mejora de la Enseñanza pública».

La Administración no reconocía en aquel tiempo el carácter inevitable de la crisis. Su postura inicial fue dar largas al asunto, mientras continuaba su política de «goteo» (ir suprimiendo poco a poco unidades).

Por un lado, la presión ejercida por los trabajadores de un modo unitario (y este aspecto es necesario subrayarlo), y, por otro, la inevitabilidad de plantearse la cuestión a la hora de poner en marcha el Sistema de Conciertos impusieron una negociación Ministerio-Patronal-Sindicatos sobre el tema. Negociaciones que concluyeron en un acuerdo-convenio firmado en agosto de 1986.

Era un acuerdo amplio donde se definía la crisis y sus afectados y en donde se apuntaban dos vías de solución:

- Recolocación en la privada, como profesores de apoyo, de los trabajadores despedidos.
- Utilización de estos trabajadores para la enseñanza pública, a través de las CC.AA. y ayuntamientos, si la primera vía se demostrara insuficiente.

Se establecía también (punto 2) la necesidad de continuar las negociaciones mientras el proceso de la crisis continuara.

Proceso de aplicación

La Administración impuso una fragmentación de los trabajadores afectados: en primer lugar, debían ir todos aquellos trabajadores que pertenecían a los centros a los que se les denegó el Concierto de Agosto de 1986. En una segunda lista irían los despedidos por retirada de subvenciones desde 1982 y por reducción de unidades al pasar al sistema de concierto.

Durante el curso 86-87 se recolocaron los trabajadores de la primera lista (con grandes dificultades por parte de las direcciones de los centros).

Actualmente se debería haber empezado la recolocación de los afectados de la lista dos. Después de una detención del proceso durante dos meses, parece que es inmediato el comienzo de la recolocación efectiva.

Aspectos positivos: Se ha dado una **recolocación efectiva** (dado como está el sector, esto es muy importante, tanto por lo que significa en sí mismo como por lo que significa de precedente y puerta abierta para todos los afectados futuros). Se ha definido el ámbito de la crisis, haciendo referencia expresa a la responsabilidad de la Administración. Se ha mantenido, a pesar de las grandes presiones de la patronal, que sean los trabajadores los que elijan centros, y no al revés.

Aspectos negativos: Larga duración del proceso. Debido fundamentalmente a las enormes dificultades de la Patronal para aceptar a los profesores de apoyo. También ha influido la poca claridad de la Administración a la hora de superar las ambigüedades en que se mantenían muchos titulares de centros. Por último, los sindicatos también hemos cometido muchos fallos burocráticos y nos hemos dejado llevar de cierto «paternalismo» (fijación de los plazos, documentación, etcétera).

Excesivo «pragmatismo». Se intentaba ir arreglando los problemas concretos que se iban presentando, perdiendo muchas veces la perspectiva de fondo. Con ello se salía del paso, pero a costa de crear, quizá, mayores problemas posteriores.

Fragmentación: Los profesores afectados han sido fraccionados por la Administración en lista 1, lista 2, etcétera. Esto puede favorecer la recolocación, por un lado, pero, por otro, introduce elementos de discriminación y división entre los trabajadores y engendra nuevos problemas.

Incoherencia: Al pretender solucionar, por parte de la Administración, varios problemas a la vez (crisis, profesores de apoyo para la enseñanza privada, unidades de dirección, etcétera).

Conclusiones

- El proceso de crisis no ha terminado. Quedan muchos centros con concierto improrrogable para cuyos trabajadores hay que buscar solución.

Unidades con concierto singular señalados con alguna nota provisional (concierto condicionado)..... 1.659

Unidades con concierto pleno señalados con alguna nota provisional..... 2.311

- Es absolutamente necesario completar el proceso de recolocación de los compañeros de la lista 2. Si no fuera así, todo el proceso quedaría bloqueado.

- La vía de solución utilizada hasta ahora, basada en el principio de recolocar en privada, y defendida por la Administración, se está agotando (para nosotros tienen un límite claro, no se debe favorecer más a la enseñanza privada que a la enseñanza pública).

- Es necesario preparar nuevas alternativas para los afectados futuros. Creemos que deben ir en la línea defendida por nosotros de «utilizar a estos trabajadores para la mejora de la calidad de la enseñanza pública».

- Estas alternativas deben ser articuladas y elaboradas de un modo coherente y eficaz y concreto (en ello estamos trabajando ahora).

- El proceso no debería ser sólo (¡y ya es mucho!) un proceso de recolocación, si queremos ser consecuentes con lo que decimos en el apartado anterior. Para ello es necesario un modelo coherente de lo que queremos conseguir: recolocar a los trabajadores para la mejora de la calidad de la enseñanza. Esto implica que deberíamos transformar el

sistema de listas llevado hasta ahora en una verdadera bolsa de trabajo que prepare a los trabajadores de acuerdo con las necesidades educativas que se desean satisfacer.

- Las dificultades para culminar el proceso de recolocación son muchas. Esto quiere decir que si no poseemos la capacidad de presión necesaria no podremos conseguir soluciones. Y esa capacidad de presión sólo la da **la organización**. Es, por tanto, absolutamente necesario que organicemos a los compañeros que van a verse afectados en un futuro inmediato.