

La necesidad de un sindicato fuerte

Manuel Riesco

De la fuerte lucha mantenida el curso pasado por nuestros compañeros de la enseñanza pública, debemos sacar entre otras las siguientes conclusiones:

- La firmeza en la negociación y la fortaleza sindical posibilitan la consecución de buenos acuerdos.
- En enseñanza privada la homologación en jornada y vacaciones será posible si el conjunto de los trabajadores del sector nos lo proponemos.
- Fruto de sus movilizaciones, los trabajadores de la enseñanza privada vamos a conseguir una subida en cinco años de 257.000 pesetas, de las que 140.000 serán como consecuencia del rechazo al preacuerdo y la firmeza de la FE- CC.OO..
- En enseñanza privada es también necesario un sindicato fuerte que evite las diferencias cada vez mayores entre los diferentes convenios y que introduzca en la negociación colectiva las mejoras en las condiciones de trabajo en la línea de la homologación con los compañeros de la enseñanza pública que desempeñen trabajos iguales.

Otros convenios

- **Convenio de educación especial**

Se ha firmado la revisión salarial del IV Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos entre la patronal y FETE-UGT, con los siguientes incrementos salariales:

- Personal docente: 10,7 por 100.
- Resto de personal: 6 por 100.
- Antigüedad: 5 por 100.

La FE-CC.OO. no ha valorado positivamente este incremento salarial y, en consecuencia, no lo ha firmado, el incremento salarial del personal no docente es insuficiente, profundiza la discriminación que viene sufriendo este colectivo.

- **Convenio de escuelas infantiles**

Las tres patronales del sector, CECE, FEDEI y ACADE, han firmado el primer Convenio de Centros de Asistencia y Educación Infantil con FETE-UGT.

Nosotros, aun valorando positivamente la existencia de un convenio de obligado cumplimiento para todos los trabajadores del sector, no lo hemos firmado porque el contenido no recogía las reivindicaciones mínimas que habíamos planteado en la mesa.

(Ver tabla)

- **Convenio de ACADE**

Firmada la revisión salarial por FETE-UGT, mayoritario en el sector, con unos incrementos que oscilan del 6 por 100 en PAS al 13 por 100 en FP I. Nosotros no lo hemos firmado porque:

- El incremento en BUP aumenta las diferencias con respecto al de centros concertados.
- El incremento para las enseñanzas especializadas es insuficiente.
- La estructura salarial mantiene el plus de transporte generalizado y de carácter extra salarial no cotizable a la Seguridad Social

(Ver tablas salariales)

- **Las academias de idiomas**

Desde el comienzo de la democracia en España se produce en una nueva sensibilidad por el aprendizaje de idiomas, y muy especialmente por el inglés.

Este fenómeno se hace más patente desde la incorporación de España a la CEE. Es en ese tiempo cuando se desborda la demanda de aprender inglés, en concreto, y se hace principalmente por la iniciativa privada, es decir, en las academias de idiomas que aparecen en las grandes y pequeñas ciudades.

- Se va a una academia para continuar estudiando el mal inglés aprendido en la escuela o en la universidad y en perspectiva de conseguir trabajo sabiendo idiomas.
- Otros/as acuden a la academia para su reciclaje profesional, ya que conocer el inglés es necesario en su trabajo, sobre todo si se tiene que usar ordenador.
- Los estudiantes de las familias con cierto poder adquisitivo refuerzan el aprendizaje del inglés en escuelas o academias privadas, para que, durante el verano, puedan ir a los ya famosos «cursos de verano» en Inglaterra, Irlanda o Estados Unidos.
- Otros/as con otros planes aprenden el inglés por las tardes en la academia de idiomas o hacen clases particulares con un nativo/a por la utilidad general que tiene o simplemente porque está de moda.

La situación actual y final del tema es que existe un alto porcentaje de españoles -entre quince y treinta y cinco años- que estudian inglés. Esto ha supuesto la creación descontrolada de numerosas academias de idiomas en el centro de las ciudades, principalmente, y escuelas privadas, donde se estudia este idioma, en las zonas de cada ciudad con mayor poder adquisitivo, como ejemplo, en Madrid: La Moraleja, Pozuelo, Aravaca, etcétera.

Este exceso de demanda es tal que las escuelas y academias de vieja implantación en nuestro país (International House, Mangold, Inlingua, La Casa Inglesa, etcétera), que, al mismo tiempo, tienen mejores condiciones laborales y legales, han formado una asociación ante la avalancha de apariciones de todo tipo de centros que en esta materia aparecen cada septiembre desde los últimos cinco años.

¿Qué trae consigo todo esto? Pues, en primer lugar, una competitividad tal que no hay escuela que se precie que no tenga el profesorado nativo, bien cualificado para la docencia en determinadas academias o escuelas, pero no en todas. El tipo de profesor nativo suele ser de los universitarios que en la especialidad de lenguas han acabado su carrera y, no

teniendo perspectivas inmediatas de trabajo en su país, deciden venir a España a sabiendas de cuál es la situación aquí.

También se da la circunstancia de escuelas que contratan a nativos, aun no teniendo el título para ejercer una buena docencia, con lo que ello repercute en la calidad de la enseñanza.

A su vez, hay que considerar que el profesorado nativo sólo atiende a la iniciativa privada en las academias y no quita, hoy día, trabajo al profesorado español con esta especialidad, ya que los españoles absorbemos la enseñanza de la segunda lengua en las etapas educativas donde se imparte el inglés como asignatura.

En segundo lugar, ¿qué control se da a este fenómeno desde el punto de vista laboral o político? Laboralmente, los profesores extranjeros tienen una situación de inestabilidad total en el 90 por 100 de los casos, es decir, que los centros los contratan de septiembre a junio, tengan o no concedido el «permiso de trabajo».

Dentro de esta situación inestable se pueden dar diversas modalidades: la de aquellos que consiguen un permiso de trabajo y de residencia por varios años, concedido por Trabajo y por Interior. En estos casos la contratación no supone que sea definitiva. Otro grupo de estos profesores obtienen, a los tres o seis meses de haber solicitado estos permisos, el tipo «A», que supone poder trabajar y residir en España menos de nueve meses, y al acabar este plazo deben salir del país y esperar un tiempo antes de volver a entrar. Un tercer grupo de personas, numeroso, no consigue tener ninguno de los dos permisos necesarios para trabajar, simplemente porque los centros para los que trabajan no les dan los contratos de trabajo y, por tanto, no les piden los permisos para estar legalmente en España. Luego existen otros profesores que se lo montan por su cuenta con las clases particulares.

Con este panorama en el sector, y exceptuando una serie de escuelas-academias, se producen en estos centros una serie de irregularidades -ilegalidad de los trabajadores, en los contratos cuando los dan, en las cotizaciones, etcétera-, que hacen de este nuevo sector un mundo laboral totalmente descontrolado y del que sólo se benefician los empresarios, ya que en la mayoría de los casos los profesores -británicos la mayoría- quieren integrarse y convivir en nuestro país y tener la legalidad necesaria.

Esto enlaza con el aspecto político sobre el tema en el que considero que la Administración Central, tanto Ministerio de Trabajo como Ministerio del Interior o Ministerio de Educación, no poseen una coordinación sobre este tema para dar una solución a esta cuestión, que ya va teniendo importancia y, a la vez, creando problemas. Problemas que, sindicalmente, le vamos dando solución, pero otros están por encima de aplicar el convenio. En este sentido, desde CC.OO. hemos pedido tanto al Ministerio del Interior como al de Trabajo una aplicación más realista y actualizada de la Ley de Extranjería para el colectivo de trabajadores de este sector. Al mismo tiempo que, como sindicato, seguiremos defendiendo unas condiciones laborales dignas como tales trabajadores.