

Con la iglesia seguimos topando

Las cosas atadas y bien atadas...

El caso es muy frecuente, por desgracia: una empresa se pone a sí misma el título de guardería, contrata a trabajadoras con la categoría de cuidadora o empleada de guardería -categorías que no existen en ningún convenio-, les paga el salario mínimo interprofesional -58.340 pts. mensuales- y les obliga a hacer una jornada de 40 horas semanales como mínimo.

Estos salarios se justifican porque, dada la edad de los niños, **no se les enseña nada** y la única función de las trabajadoras es cuidar y vigilar a los niños, y para eso no hace falta titulación ni consideración ninguna.

Esto, de cara hacia adentro. De cara hacia afuera, la empresa no tiene el nombre de guardería, sino el mucho más prestigioso de Parvulario, sus trabajadoras hacen programaciones, reuniones con padres, preparan fichas y actividades para los niños, etc., en suma, son presentadas ante los padres como profesoras titulares o **señoritas**. Y los padres no pueden ni imaginar que las sustanciosas cuotas que pagan se transformen en un salario tan miserable para la persona que atiende a sus hijos.

Hace poco asistimos a un juicio en el que se planteó este problema: la profesora, con título de maestra, estaba en las condiciones descritas desde hace más de 7 años. Sólo que con algunos agravantes: la guardería pertenece a la Parroquia Asunción de Nuestra Señora, de Llíria, está integrada en el colegio concertado **Hermandad de Labradores** y recoge niños de 3 a 6 años. Como es frecuente, constituye la cantera de niños de EGB, cantera eficaz, por cierto, porque en la clase de niños de 3 años hay 33 alumnos a cargo de una sola persona.

En un primer momento enviamos una carta al titular del centro, señalando las irregularidades observadas, y el buen párroco, como en cualquier película norteamericana, le contestó a la afectada que **ya hablarían nuestros abogados**. Siguiendo sus instrucciones, la próxima cita fue en el Juzgado de lo Social.

El titular del centro declaró en el juicio que, aunque la profesora tenía título desde un principio, él la había contratado como **cuidadora**, y que en ningún momento le había dicho que ella enseñase nada a los niños. Es más, no tenía conocimiento de que los padres compraran para sus hijos el material escolar -material que vendía la propia Asociación de Padres en el propio centro-, ni sabía que los niños realizaran trabajos... Lo más curioso fue que el director del centro, que asistió al juicio reforzando a su patrón, tampoco tenía idea de que la profesora realizase actividades educativas, pese a haber asistido un hijo suyo a la clase de ella durante todo el curso pasado. Los dos coincidieron en que fue **decisión de la propia trabajadora la aplicación del referido material pedagógico**, caso excepcional, ya que las cuidadoras no tienen reconocida esa capacidad de decisión en ningún convenio, ni es creíble que en un centro privado el titular, el director pedagógico y la otra compañera del ciclo -por cierto, sobrina del cura- ignoren qué es lo que se realiza en una clase.

Sin embargo, todo el desconocimiento citado no fue obstáculo para que el colegio utilizara el título de esta profesora para solicitar a la Consellería de Educación una subvención para **Educación Infantil**, y que se olvidara momentáneamente de que se trataba de una Guardería. Y lo hizo tan bien que en 1991 consiguió dos ayudas a la vez:

una a nombre de la **E.I. Asunción de Nuestra Señora**, de 291.121 pts, y otra a nombre de la **E.I.-Hermandad de Labradores**, de 340,295 pts. .

Y salió la sentencia, reconociéndole a la trabajadora la categoría de profesor titular, el convenio de Enseñanza Privada -no el de guarderías- y un salario de 100.000 pts más mensuales, obligando al centro a pagar casi millón y medio en concepto de diferencias por el último año.

Pero paralelamente a la publicación de la sentencia, el párroco ha despedido a esta profesora. Aunque en la carta de despido ponía otra cosa, le dijo **que lo sentía mucho pero que no tenía más remedio que despedirla**, lo iban a trasladar de parroquia, y quería dejar **todo arreglado** para cuando entrara, el próximo párroco. Este **todo arreglado** quiere decir que el próximo titular va a tener que asumir las diferencias citadas, más la indemnización por despido, más la devolución de las cantidades indebidamente obtenidas de la Consellería de Educación, si prospera la denuncia que hemos interpuesto desde CC.OO. Todo ello, por cierto, en un centro sostenido con fondos públicos y que se supone que no tiene beneficios, por lo que nos preguntamos si al final no acabaremos pagando entre todos las tonterías cometidas por el titular.

REVISAR LA LODE

El problema es insoluble si no se revisa a fondo el concepto de concierto y la propia LODE: por un lado, la trabajadora se quedará sin trabajo, por mucho que el despido sea declarado improcedente; por otro, el mecanismo sancionador establecido en la LODE es demasiado drástico para ser creíble, y ello hace que en definitiva sea inviable; ante cualquier irregularidad se abre un expediente que puede tener dos finales: o se retira el concierto, con los trastornos subsiguientes para alumnos, padres, trabajadores y la propia Administración -es decir, para todos excepto para el titular-, o se opta por hacer la vista gorda y en este caso no pasa absolutamente nada. No se prevé ni la readmisión obligatoria ante un despido improcedente, ni la inhabilitación del titular del centro, y ante la carencia de medidas intermedias, la amenaza de pérdida del concierto no actúa como medida disuasoria.

No queremos acabar sin lamentar el triste papel realizado por algunos profesores del centro que acudieron al juicio a declarar contra su compañera, por mucho que después intentaran justificarse con ella -otros, ni eso-, y por **muy presionados** que se sintieran. Así nos van las cosas.