

El empleo en la enseñanza privada

Una de las características que más diferencia la enseñanza privada de la pública es la escasa estabilidad en el empleo, mayor o menor, según los sectores. Antes de 1987, cuando no existían los conciertos educativos ni el pago delegado, la tasa de temporalidad era prácticamente la misma en todos los sectores

Pepa Ramis

Responsable de Enseñanza Privada del País Valenciano

En aquella época, la Administración abonaba a los centros entonces subvencionados cantidades suficientes para contratar al profesorado durante todo el año, pero algunos titulares descubrieron que si contrataban a sus profesores solamente durante los diez meses que duraba el período lectivo se ahorraban cantidades importantes, que nadie les reclamaba, empezando por los propios afectados, ya que presentar una denuncia suponía, obviamente, la pérdida inmediata del puesto de trabajo.

Con la llegada de los conciertos, y sobre todo con el pago delegado, los fondos destinados a salarios dejaron de circular por las manos de esos titulares, con lo que se eliminó uno de los motivos de la excesiva contratación temporal existente en el sector (el otro motivo, el mantener a los trabajadores y trabajadoras pendientes de un hilo, todavía se da en algunos tipos de centros, aunque haya disminuido considerablemente).

Ya en aquella época, cuando FSIE casi ni existía en el sector y USO tenía mucha menos fuerza, desde CC.OO. elaboramos las primeras propuestas para la negociación de los llamados Acuerdos de Centros en crisis, que empezaron a firmarse en algún territorio ya en 1986.

En los demás sectores de la enseñanza privada hemos de reconocer muy pocos avances en la estabilidad, sobre todo avances que se deriven de la negociación de los convenios. Las patronales de enseñanza privada son especialmente insensibles a los beneficios que pueda reportarles una mayor estabilidad de sus plantillas, en aspectos tales como la calidad de la enseñanza, y, por otra parte, la capacidad de movilización en sectores como academias, escuelas infantiles, autoescuelas, colegios mayores o centros no concertados en defensa de la negociación de mejoras laborales es muy reducida. Esto hace que los niveles de temporalidad alcancen en estos sectores cifras escandalosas.

Si se ha producido algún avance ha sido debido a la aplicación de los acuerdos interconfederales negociados por la confederación de CC.OO. con las organizaciones patronales CEOE y CEPYME. Fue a raíz del Acuerdo de 1997 cuando vimos transformarse algunos contratos temporales en indefinidos, en sectores en los que hacía muchos años que no veíamos ningún contrato indefinido.

Ahora bien, también hemos de reconocer que, aunque las últimas reformas han ido encaminadas a definir con carácter cada vez más restrictivo las circunstancias en las que se pueden celebrar determinados contratos con el objeto de evitar la temporalidad caprichosa, las empresas siempre han encontrado el modo de burlar la normativa, encadenando contratos temporales de forma fraudulenta, ante la indefensión de los aspirantes a trabajadores. A esto hay que añadir que el tamaño de estos centros dificulta todo control, ya que, al ser tan pequeños, en la mayoría de ellos no ha sido posible celebrar elecciones

sindicales, por lo que ni siquiera cuentan con la posibilidad de que el representante de los trabajadores reciba la copia básica del contrato.

En estas circunstancias, los trabajadores y trabajadoras se ven obligados a firmar un contrato tras otro, mientras buscan otras salidas. Y sólo en casos extremos –cuando ya no les hacen más contratos, o cuando la situación se les hace insostenible por otros motivos- se plantean presentar demandas con la esperanza de que se demuestre que el encadenamiento de contratos ha sido fraudulento desde un principio. Consiguen con ello que se declare la relación laboral como indefinida desde el primer contrato firmado o, en el peor de los casos, una indemnización.

La solución a estos abusos tendrá que pasar por el establecimiento de observatorios de la contratación o de planes específicos de la Inspección de Trabajo.

Eficacia de los acuerdos de centros en crisis

Actualmente, casi todas las comunidades autónomas cuentan con acuerdos de Centros en crisis que han funcionado con mayor o menor fortuna, dependiendo de factores como el número de personas afectadas, el índice de natalidad de la zona, la voluntad de recolocar de los titulares y también un cierto grado de presión / incentivo, tales como condicionar la anticipación de la ampliación de plantillas a la recolocación de personas de la bolsa de centros en crisis, o el hecho de permitir contratar a un profesor a gusto del centro a cambio de recolocar a una persona de la bolsa. Otro efecto de estos acuerdos, al ir ligados a la negociación de plantillas, es que han permitido no sólo la recolocación sino el mantenimiento de los puestos de trabajo, evitando despidos.

El resultado es que en los centros concertados existe una cierta estabilidad, y ante el cierre de un colegio o una reducción de unidades, los profesores pueden encontrar alguna solución, paliando en parte las dramáticas consecuencias que tiene la pérdida de trabajo en otros sectores.