

Enseñanza Concertada: La jornada, la gran batalla

Una vez más FETE-UGT lidera una posición en defensa de los derechos de los trabajadores. El viejo caballo de batalla de la Enseñanza Concertada, la clarificación del concepto de jornada, vuelve a estar presente en la mesa de negociación. Y de nuevo aquí FETE-UGT está a la cabeza.

Resulta curioso comprobar cómo, con poco ruido, FETE-UGT se ha erigido como gran protagonista de la historia de la Enseñanza Concertada. Tras cada avance social de los trabajadores del sector educativo concertado ha estado el primer sindicato de educación de España: FETE-UGT.

No se concibe el Real Decreto de Conciertos de 1985 sin la participación de FETE-UGT, ni se entendería el pago delegado ni, por supuesto, es previsible que sea otro el sindicato que lidere el gran debate de la Enseñanza Concertada en este momento.

La negociación colectiva del VI Convenio de Concertada es el último gran ejemplo. FETE-UGT ha abierto el tema que mayor malestar provoca entre las organizaciones patronales: la jornada de los docentes.

Y, convencidos de que la negociación del Convenio no puede centrarse exclusivamente en los parámetros y en los asuntos de origen patronal, UGT se muestra como el gran defensor de la clarificación de los artículos 26 y 27 (los referentes a la jornada de trabajo) por ser éstos los más necesitados de reformas y consenso.

FETE-UGT pretende crear un modelo sostenible en los Colegios Concertados que aporte eficacia y calidad educativa, que genere tiempos de trabajo racionales tanto con el alumno como con las horas complementarias que permita una adecuada jornada lectiva y que defina, de una vez por todas, todos los conceptos que engloban la jornada laboral.

Clarificar el concepto de jornada lectiva.

Es paradójico que un Convenio Colectivo, que pretende regular condiciones de trabajo entre trabajadores y empresarios, muestre ambigüedades normativas

que dan lugar a múltiples interpretaciones sobre un mismo concepto. No se entiende que se utilicen en el artículo 26 conceptos como hora, actividad o período. Porque llamando al tiempo de clase de una misma manera se evitarían los malos entendidos y el desasosiego que, cada vez más, se producen en los Colegios. Si el máximo semanal son 25 horas lectivas, el número de clases impartidas también será de 25, sea cual sea la duración de la clase (con el límite de 60 minutos). No es correcta la interpretación patronal de que con tiempos inferiores a 60 minutos con el grupo de alumnos se pueden seguir acumulando clases por encima de 25 siempre y cuando no exceda la jornada semanal de 25 horas contadas "reloj en mano".

Porque la filosofía de los firmantes del Convenio vigente no era saturar en número de clases a los docentes de la Concertada. Y sobre todo, porque no es lo mismo preparar clases, programar, temporalizar, corregir e impartir 25 clases que, por ejemplo, 30 clases. No es lo mismo. Y los trabajadores lo saben.

Si los temores de las patronales son los tiempos muertos que quedan entre las clases con tiempos inferiores a 60 minutos, han de quedarse tranquilos. No son tiempos no trabajados, sino que son actividades no lectivas (art. 27 Convenio Colectivo) y por tanto sirven para complementar la jornada lectiva.

Reducir jornada.

¿Es posible reducir el número de horas de clase que imparte cada docente en la Enseñanza Concertada? La respuesta es rotundamente sí. Entonces, ¿cuál es la razón por la que las organizaciones patronales evitan este debate?, ¿por qué, en el mejor de los casos, sigue el máximo de 25 horas semanales?

Las respuestas de la clase empresarial no convencen. Históricamente se han apoyado en las ratios (nº de profesores por unidad o grupo de alumnos) aduciendo que con el número de profesores disponibles en el centro educativo no se puede repartir la carga lectiva y por tanto no es posible reducir la jornada.

El argumento es inconsistente. Es fácilmente demostrable que, con un reparto ecuánime de las horas entre toda la plantilla la rebaja de jornada lectiva es posible. Reparto que tiene que venir de la mano de que en los Colegios Concertados no haya desigualdades: evitar que haya quien, teniendo pago delegado, no tiene apenas tiempos dedicados a la impartición de clases y que, para que eso sea así, otros tengan sus 25 horas lectivas. Luego, es perfectamente posible establecer un máximo de horas lectivas claramente inferior al establecido en Convenio.

http://gdc.feteugt.es/cuteeditornet/imagenes/2010/Privada/PRIVFETE-Cuadro_reduccion2-2-10.pdf

Definir lo lectivo y lo no lectivo.

Es uno de los “temas estrella” de las salas de profesores. No querer ver en este asunto uno de los grandes problemas laborales de los Colegios Concertados es no conocer el sector.

Parecería mentira que, tras cinco convenios colectivos, muchos profesores siguen preguntando si el recreo es lectivo o no lo es, si las guardias son lectivas, cómo hay que contabilizar el tiempo de semanas blancas, viajes de fin de curso, salidas a granjas-escuela, salidas culturales, tutorías individuales o colectivas, tiempos de formación dentro de la jornada laboral, por ejemplo.

Lo que es rigurosamente cierto es que los trabajadores están desencantados con el Convenio y, por ende, con la Comisión Paritaria (que debería dar respuestas claras) que se muestra ineficaz para afrontar los asuntos de verdadero calado respondiendo con un frío “Sin acuerdo”. Anteponer el criterio empresarial al educativo en la desregulación del Convenio es legítimo pero insostenible si lo que se pretende es tener un Colegio Concertado que destaque por la calidad de enseñanza y que tenga unas señas de identidad de excelencia y distinción.

Si tantas dudas genera el articulado en vigor, tal vez deberíamos pensar que es el momento de introducir cambios estructurales y reformas normativas de futuro que regulen y no dejen lugar a dudas al leer el texto que marca las condiciones de trabajo de los docentes de la concertada.