



Enseñanza Privada

LA JORNADA LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA ENSEÑANZA CONCERTADA

Uno de los temas más controvertidos dentro de nuestro ámbito y que más consultas nos trae al sindicato es el de la interpretación de la jornada laboral que tienen que realizar los docentes.

Desde el sector de enseñanza privada y concertada de FESP-UGT Madrid hemos querido elaborar una pequeña guía para aclarar las dudas más frecuentes sobre el mismo y a la vez informar a los trabajadores de cuáles son las reivindicaciones que desde UGT hemos liderado y que seguiremos reclamando en la negociación de los próximos convenios de la enseñanza concertada.

La falta de concreción, como consecuencia de los desacuerdos en esta materia entre patronales y sindicatos, de algunos artículos que hacen referencia a la jornada laboral, da lugar a diferentes interpretaciones que en ocasiones perjudican al trabajador. A pesar de todo ello, hay cosas que todos los trabajadores del sector debemos tener claras y que pasamos a explicar:

Tal y como describe el artículo 25 del VI Convenio de Enseñanza Concertada, nuestra jornada de trabajo se divide en dos tipos de jornada: horas lectivas o jornada lectiva y jornada no lectiva.

¿Qué es una hora lectiva?

"Se entiende por actividad lectiva la impartición de clases (período no superior a 60 minutos), la realización de pruebas escritas u orales a los alumnos y la tutoría grupal. En los Ciclos de Formación Profesional, Programas de Cualificación Profesional Inicial o su equivalente según la legislación educativa vigente, la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo, consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos".

De una forma sencilla, digamos que las horas lectivas son las que hacemos con los alumnos. Pero además:

"En el supuesto que la Administración educativa competente dote a los centros de ratios profesor/unidad, superiores a las estrictamente necesarias para impartir el currículo de cada nivel educativo, se computarán dentro del tiempo de trabajo dedicado a actividad lectiva y por lo tanto estarán sometidas al máximo semanal y anual señalados en el artículo siguiente de este Convenio, las actividades propias de los cargos unipersonales, de coordinación (pedagógica, Ciclos, Departamentos, etc.), y otras, cuando así lo determine el empresario y para las personas que él designe".

Por tanto se consideran horas lectivas, sólo en el caso que describe el artículo, las horas dedicadas a actividades como coordinación de departamentos, coordinación pedagógica, coordinación de ciclo, etc.

¿Qué es una hora no lectiva?

"Se entienden por actividades no lectivas, todas aquellas que efectuadas en la empresa educativa tengan relación con la enseñanza, tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de trabajos de laboratorios, las entrevistas con padres de alumnos, bibliotecas, etc."

Varias aclaraciones en las que hacer hincapié:

- Sobre todo en ESO, en la elaboración del horario podrían quedar huecos. Pues bien, dichos huecos se consideran horas no lectivas siempre que el profesorado esté obligado a permanecer en el centro o estar a disposición de la dirección del mismo.
- Las tutorías con padres, juntas de evaluación, claustros, reuniones de departamento, reuniones de coordinación de cualquier tipo, se consideran horas no lectivas.

¿Y cómo se considera lo no concretado en el convenio colectivo?

Son numerosas las casuísticas que no aparecen reflejadas de manera clara en el convenio colectivo. Las propias diferencias entre sindicatos y patronales han impedido alcanzar acuerdos en la totalidad de materias. Algunos ejemplos de ello son las guardias o sustituciones de los profesores: ¿lectivas o no lectivas?, ¿y si en la guardia se acaba sustituyendo? Otro ejemplo de ello es la interpretación que hacemos de los recreos.

¿Cómo debemos considerar las horas de recreo?

Según el artículo 25 del convenio colectivo: "Durante el recreo se está a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos en los mismos" Entendemos por tanto, que los tiempos de recreo, aún sin especificar lo suficiente, forman parte de la jornada y deben computar dentro de la misma.

FeSP-UGT históricamente ha defendido que el recreo es un tiempo de trabajo lectivo tal y como ya se está considerando por una parte importante de las administraciones educativas. Bien es cierto que la tradicional falta de acuerdo entre sindicatos y patronales en este asunto ha provocado un vacío normativo que ha concluido con la libre interpretación de cada centro de trabajo. Por tanto podría ser una consideración ajustada a la legalidad que, hasta que se alcance un acuerdo definitivo, pudiera ser considerado tiempo de trabajo tanto lectivo como no lectivo.

¿Cómo debemos considerar las horas realizadas durante salidas escolares, viajes de fin de curso...?

Durante estas salidas, los trabajadores están a cargo de los alumnos y son responsables de los mismos durante un gran número de horas que exceden de su jornada laboral. UGT considera que si bien es importante no perjudicar el normal funcionamiento del centro, no deben caer en saco roto y sin compensar de alguna manera todas esas horas realizadas por los docentes.

¿Cuál es el cómputo de la jornada del personal docente?

"Salvo para el personal docente del Primer Ciclo de Educación Infantil que se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente, la jornada anual total será de 1.180 horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo, 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas. El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual. El tiempo de trabajo dedicado a actividades lectivas, como máximo, será de 25 horas semanales, que se distribuirán de lunes a viernes. Las actividades no lectivas se distribuirán a lo largo del año por el empresario de acuerdo con los criterios pactados entre el mismo y los representantes de los trabajadores. En caso de disconformidad, el empresario decidirá conforme a lo señalado en el artículo 9 de este Convenio".

Por tanto:

Horas lectivas: 850h como máximo (cómputo anual) y 25 como máximo (cómputo semanal).

Horas no lectivas: el resto hasta las 1.180 horas anuales como máximo (hasta 330 horas en el supuesto realizar el máximo anual de 850 horas lectivas, es decir, la jornada completa).

IMPORTANTE: No se pueden trasvasar horas lectivas a no lectivas o viceversa.

¿Cómo deben contabilizarse las horas lectivas por minutos o por sesiones?

El convenio no lo aclara y esa otra de las reivindicaciones que FeSP-UGT pretende abordar en la próxima comisión de jornada (Disposición transitoria Quinta del VI convenio colectivo).

En muchos centros educativos las horas lectivas son sesiones algo inferiores a los 60 min, y por tanto a la hora de realizar los horarios y redondeando minutos podrían llegar a salir hasta 28 sesiones lectivas o incluso más.

En otros centros, cada hora lectiva sí que se considera sesión lectiva, aunque sea algo inferior a los 60 min. Por tanto, cuando en el convenio colectivo se habla de "hora" se refiere a periodos de 60 minutos.

Mientras, has de saber que FeSP-UGT defiende desde hace muchos años que bien se podría establecer un tiempo mínimo y máximo de actividad lectiva así como unificar la actividad lectiva con hora y período, si bien hemos de reiterar que no está establecido así en el convenio colectivo.

¿Cómo se deben distribuir las horas no lectivas?

Las horas no lectivas, están sujetas a un cómputo anual, nunca semanal.

Pretender afirmar que el cómputo semanal es de algo más de 8 horas en la jornada no lectiva, es un planteamiento erróneo y al margen de la regulación que establece el convenio.

Este error en la distribución de las horas afecta además de forma muy negativa a los trabajadores y trabajadoras que tienen contratos parciales por diferentes causas (contrato de relevo, reducciones por cuidado de hijo o familiar...) y que muchas veces se ven haciendo las mismas horas complementarias que los compañeros y compañeras con contratos a tiempo completo.

Consideramos, además de lo anterior, que esta distribución no tiene en cuenta las horas realizadas los días no lectivos de junio y septiembre y todas aquellas actividades extraordinarias (formaciones, claustros que se alargan, jornadas de puertas abiertas, festivales...) que precisan otros horarios y cuentan como es lógico con la presencia de los docentes.

Por tanto incidimos en la cuestión: la jornada no lectiva, para una jornada completa, serán las restantes desde las lectivas anuales máximas (850) hasta las 1.180 horas, (en ese supuesto serán como máximo 330 horas. Como máximo, quiere decir que si no se llega a ese número de horas no se está infringiendo ningún artículo del convenio. Al contrario, si se excede, sí.

¿Cómo se deben contabilizar las horas de formación?

La formación tan importante en nuestro sector está contenida en el máximo de horas realizadas al año y por tanto entraría dentro de las 330 horas no lectivas máximas a realizar.

Hacer una reseña también en este apartado. El artículo 43 del VI Convenio Colectivo señala que la aceptación de los cursos de formación organizados por los centros es de carácter voluntario por parte del trabajador, si bien entendemos desde UGT, que la formación ayuda a la mejora del desarrollo profesional y a la calidad del servicio.

¿En qué casos puede el empresario obligar a los trabajadores a realizar las 40h no lectivas en la primer semana de julio o última de agosto?

Estas 40 horas entran dentro del cómputo de horas no lectivas total de 330h. Solo en el caso de no haberlas cumplido a lo largo del curso, se podrá exigir al trabajador realizar estas horas. Ahora bien, estas horas no podrán ser lectivas tal y como señala el artículo 33 del convenio en sus párrafos segundo, tercero y cuarto:

"No obstante lo anterior, se podrán utilizar hasta un máximo de 40 horas para actividades no lectivas, en un período máximo de los 8 primeros días del mes de julio los 8 últimos días del mes de agosto.

En Navidad y Semana Santa, este personal tendrá derecho a tantos días sin actividad docente como los que se fijen de vacación para los alumnos en el calendario escolar. En el supuesto de que el calendario escolar no concediera vacación a los alumnos en las fechas de Semana Santa o Pascua, sustituyendo las mismas por otras fechas, el derecho regulado en el primer inciso de este párrafo se aplicará a las nuevas fechas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en el supuesto de que la empresa organice cursos de verano, el mes adicional sin actividad docente retribuido, no afectará a los profesores que se precisen para la realización de estos cursos. Este personal recibirá una compensación económica que no será

inferior al 35% de su salario bruto mensual. Las horas dedicadas a estos cursos tendrán la consideración de ordinarias y no se considerarán incluidas en el cómputo anual indicado en el artículo 26 del presente Convenio. La dedicación máxima de cada uno de estos profesores a los cursos citados, será de 100 horas.

Estos cursos se impartirán, en primer lugar, por el personal de la empresa que voluntariamente lo acepte. En su defecto, y para aquellas empresas que los venían impartiendo o que estén en condiciones de impartirlos, el empresario dispondrá como máximo del 25% del personal docente con un mínimo de 3 trabajadores. En caso de existir varios trabajadores con la misma especialidad, se hará de forma rotativa en años sucesivos. A los trabajadores que impartan estos cursos, no les será de aplicación el segundo párrafo de este artículo".

Calendario laboral

Quizá el asunto de la jornada, en especial el de la jornada no lectiva, es uno de los que más conflictos o desacuerdos genera entre empresas y trabajadores. Son muchos los trabajadores que nos piden poder contabilizar esta parte de la jornada laboral puesto que se extiende en muchos centros la idea de que la plantilla no llega a cumplir con la jornada mientras que por el lado de los trabajadores se extiende la idea de que se excede. Lejos de querer que el conflicto se acentúe, FeSP-UGT tenemos una tabla o cuadrante (anexo I) para poder facilitar este cómputo.

Contabilizar las horas nos puede servir para que los comités de empresa y delegados de personal hagan una propuesta de calendario laboral, se sienten con las direcciones o titulares al principio de curso, para negociar un calendario laboral que haga compatible la actividad del centro con los derechos de los trabajadores. De esta manera estaremos dando cumplimiento al artículo 37 del convenio "Dadas las características del sector, las empresas vendrán obligadas a elaborar el calendario laboral al comienzo del curso escolar, no al inicio del año natural, previa consulta a los representantes de los trabajadores quienes podrán emitir un informe al respecto..."

Para finalizar, destacamos lo que FeSP-UGT reivindica en materia de jornada para la enseñanza concertada:

- Que se pueda clarificar en el convenio conceptos relativos a la jornada, sobretodo la no lectiva.
- Que se consideren en el convenio las horas realizadas fuera del centro como las salidas escolares y se compensen de alguna manera.
- Que se homologuen los periodos a horas lectivas. Dos o tres sesiones lectivas más de clase a la semana suponen una sobrecarga de trabajo excesiva para los docentes en lo que a preparación de clases, corrección de exámenes, número de alumnos a evaluar se refiere.
- Que desde la Administración se controle el cumplimiento del calendario escolar para todos los centros por igual. Sabemos que existe la autonomía de los centros pero en ocasiones el adelanto de las clases y las jornadas partidas en junio y septiembre hace que la jornada del profesorado exceda la establecida en el convenio colectivo.

CAMPAÑA DE RECOGIDA DE FIRMAS PARA LA MEJORA DE LA JORNADA EN CONCERTADA

Hemos lanzado una campaña con el fin de conseguir la mejora de la jornada en la enseñanza concertada. Puedes contribuir a potenciar esta campaña a través de www.change.org

change.org

<https://www.change.org/p/comisi%C3%B3n-de-jornada-del-vi-convenio-concertada-mejoremos-la-jornada-de-los-trabajadores-de-la-ense%C3%B1anza-concertada>



Madrid

www.fespugtmadrid.es

Sindicato de Enseñanza Privada
fesp.edprivada@madrid.ugt.org

Tfn: (+34) 913879237