

| | | |
|--|---|------------------|
| <p>HOMOLOGACIÓN <i>por derecho</i> <i>En lucha desde 1998</i></p> <p>Plataforma por la HOMOLOGACIÓN en Andalucía</p> | <p>LA PLATAFORMA INFORMA</p> | <p>12</p> |
| <p>ACUERDO SOBRE CONTROL HORARIO Y REGISTRO OTRA OPORTUNIDAD PERDIDA</p> | | |

Ya tenemos aquí, recién salido del horno y firmado por todas las patronales (quedan CIG y FSIE por firmar, pero nadie, a estas alturas, duda sobre si opondrán mucha resistencia), el **acuerdo sobre control horario y registro**. Los sindicatos firmantes exponen que valoran positivamente el acuerdo y que el consenso ha sido fruto del ánimo constructivo de las reuniones. La verdad es que todo suena de maravilla por ahora...

Algunas **ideas previas** que conviene saber:

- Lo primero que nos llama la atención es que este acuerdo no lleve encabezado, solo lleva unas firmas al margen del escrito.
- Que en todas las empresas haya que "fichar" viene de un **Decreto-Ley de ámbito nacional** y que afecta a todos los sectores. (*Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.*)
- Si controlar la jornada laboral sirve para impartir justicia, bienvenida sea la medida. Convengamos que trabajar aquello por lo que percibes una remuneración es, ni más ni menos, lo que tiene que ser. Una sociedad será mejor si no tiene trabajadores escaqueándose ni empresarios explotando a estos con más carga de trabajo de la que les corresponde.

Todo esto sigue sonando de maravilla o a mucha gente le sigue sonando bien (al menos a los firmantes del acuerdo y a quienes les votan) pero resulta que a la P.H.A. no nos suena tan bien porque opinamos que es un acuerdo que no ha esperado a que la Inspección de Trabajo elabore los Criterios Técnicos con los que va a actuar. Los están elaborando. ¿Será verdad que somos díscolos? ¿siempre protestamos por todo? ¿somos eternos inconformistas? Puede ser... Vamos a analizar algunos detalles y tú, compañero/a, que eres MAESTRO/A, que eres EDUCADOR/A, que no criminalizas la disidencia, que crees en la libertad de opinión, que fomentas en tu alumnado el espíritu crítico y que eres un "héroe" por cuanto estás construyendo la sociedad del futuro, saca conclusiones y compártelas con los que tienes cerca:

1. Los empresarios determinarán la distribución de horas lectivas y no lectivas al principio del curso escolar (eso sí, previa consulta a la representación legal de los trabajadores; esto ya lo decía el Convenio). Una vez más seguimos enrocados en el difícil problema que suponen las famosas 330 horas no lectivas que hay que hacer, según Convenio, en el centro de trabajo.

Art. 25. Distribución del tiempo de trabajo del personal docente. El tiempo de trabajo de este personal comprenderá horas dedicadas a actividad lectiva y horas dedicadas a actividades no lectivas. 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. 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. Durante los recreos, el profesorado estará a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos en los mismos. (...)

Art. 26. 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 1180 horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo, 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas. (...)

Las empresas deben facilitar el trabajo a sus empleados para poder facilitar la conciliación familiar-laboral y desarrollar mejor su trabajo, siempre dentro del marco del diálogo entre ambas partes: corregir pruebas o preparar exámenes. A lo mejor se hace mejor en la casa de uno y con el horario que le interese (hay gente que trabaja por la mañana temprano o de noche o el domingo por la tarde).

Este acuerdo ha sido otra oportunidad perdida para dejar zanjado este tema. Hubiera servido para plasmarlo en el VII Convenio. Nuestro sindicato propone determinar un número de horas (a negociar) que se computen aunque se hagan fuera del centro de trabajo.

2. En el punto 4, de dicho acuerdo, se expone que con **carácter general** se establecerá la hora de entrada y salida. Cuidado con este terreno. Si nos ponemos muy estrictos y la hora de salida son las 14:00 o las 14:30, ¿nos vamos justo a esa hora aunque haya niños/as todavía que no han sido recogidos o un padre o una madre nos están preguntando algo importante?
3. En ese mismo punto 4, y lo que es más peligroso, pone que la presencia en el centro de trabajo fuera de esas horas no será considerado como tiempo de trabajo. Es decir, que si en el ejemplo anterior te quedas con el alumno rezagado o atiendes a ese padre/madre no es trabajo. Si llegas todos los días media hora antes para preparar la clase, el material o la distribución de las mesas de grupos cooperativos tampoco es trabajo. Si vas algunas tardes de septiembre a dejar tu clase organizada, ordenada y con todo el material preparado, tampoco te va a contar como trabajo. Si atiendes a alguna familia en un horario diferente al estipulado por facilitarles la asistencia a dicha entrevista, tampoco te va a contar como trabajo. Si quedas con tus compañeros/as de línea fuera del día de las reuniones porque vais a preparar una salida especial, un proyecto interdisciplinar o una olimpiada matemática pongamos por caso, tampoco se considerará trabajo. Compañeros/as, podéis completar estos argumentos con mil ejemplos más.
4. En el punto 6 se dice literalmente: “En caso de que la empresa lo autorice, previa petición de la persona trabajadora, la salida fuera del centro de trabajo, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo”. Esto complica lo que dice al respecto el Convenio. Inquietante cuando menos. ¿Significa que si tengo que ir a hacer una gestión que solo puedo hacer en horario de trabajo, al no ser considerado como trabajo efectivo, tendré que recuperar esas horas? ¿No es esto dar un paso atrás?

Seguiremos estudiando el documento del acuerdo porque temas como: formación, horas lectivas y complementarias, tiempos entre clases, cuadro horario, etc. no están clarificados.

Un acuerdo siempre tiene que mejorar lo que ya existe. En este caso opinamos que lo empeora.

Te hemos expuesto algunas ideas de por qué este documento que han firmado patronales y sindicatos entendemos que puede ser dar un paso atrás. ¡Qué difícil es ganar derechos y qué fácil es perderlos! Te animamos a que leas, preguntes, investigues y saques tus propias conclusiones. Y también que lo comentes en tu centro de trabajo, con los compañeros y compañeras de tu colegio.

Siempre adelante



**Plataforma por la HOMOLOGACIÓN de los trabajadores
de centros concertados en Andalucía**

Apdo: 7385. 41080 Sevilla

www.phandalucia.es

info@phandalucia.es

[@phandalucia](https://twitter.com/phandalucia)

