

Horaris escolars: canviar-ho tot per no canviar res



El sistema educatiu actual viu en una voràgine de canvis i transformacions, d'acord amb el model de vida accelerada en què està immersa la societat actual. L'escola, concebuda com a eina de transformació social, ha de prendre consciència de la societat en què vivim. De fet, la manera com organitzem el temps dels infants és una convenció que respon a pautes, valors i models de societat determinats. Els horaris escolars ens proporcionen una idea bastant ajustada del model organitzatiu d'una societat. Dit d'una altra manera, la forma com una societat organitza el seu temps ens proporciona informació molt valuosa sobre l'estructura social, els estils de vida i els valors en els quals se sustenta.

La modificació dels horaris escolars requereix una acció transversal (no serveix de res canviar la jornada dels joves si no es modifiquen la resta de temps socials), planificada (amb una intervenció pública compromesa amb la igualtat d'oportunitats educatives) i consensuada (en tant que afecta el conjunt de la comunitat). No té sentit canviar un model flexible com és la jornada continuada per un model horari rígid, com és la jornada partida si, en la seva aplicació pràctica, la jornada escolar no s'incorpora a una política integral d'ordenació d'espais i temps socials. El problema no és només canviar el model de jornada escolar, sinó que el veritable problema de fons són les jornades laborals dels pares i mares. És més, moure només els horaris escolars no conduirà a la millora generalitzada de la vida en família. Podrà beneficiar-ne algunes, però també en perjudicarà d'altres i, sobretot, els dificultarà l'organització quan vulguin o puguin tornar a estar laboralment ocupades.

El nostre ritme de vida fa que visquem per treballar, en comptes de treballar per viure. Necessitem poder gaudir de més temps amb els nostres fills i filles. Es parla de conciliació familiar i de què fem (o què farem) quan gaudim del nostre temps d'oci; però massa vegades no tenim temps per a fer-ho realitat. L'estrès del dia a dia no ens deixa moments de pau per passar estones amb els nostres fills, nebots, nets... Ens falten hores!

Variar els horaris escolars sense reestructurar les altres peces clau de l'organització social com el temps, la jornada laboral, la distribució de feines entre homes i dones, els serveis de suport a la família i la infància..., ens aboca a aprofundir en un model de família caracteritzat per la desigualtat de gènere. Un model horari ha de respondre a les necessitats educatives de l'alumnat i alhora facilitar la convivència familiar i promoure el descans necessari d'infants i adolescents, així com també vetllar pel benestar de tothom, també dels professionals dels centres educatius.

Per què no canviar el nostre horari i adaptar-lo als dels joves estudiants de secundària? Fem que els nostres infants de primària estudiïn el matí amb dos esbarjos, el segon més curt que l'actual, en què puguin dinar i descansar breument a l'espera que les famílies els recullin per passar més estona junts. Que puguin jugar amb ells a la tarda o portar-los a unes activitats extraescolars públiques i gratuïtes; que gaudeixin d'unes tardes llargues deixant més temps a l'oci infantil. No tota l'educació

es fa als centres escolars, també amb les extraescolars, amb els valors familiars i amb el descans merescut. Actualment, moltes famílies només veuen els seus fills per sopar i dormir. Això no és conciliació familiar. L'única solució és lluitar perquè la majoria d'horaris laborals, si no tots, s'adaptin a una vida més saludable en què la vida familiar sigui l'eix principal. Per tot això, cal lluitar per una jornada matinal compactada per a tots els sectors productius.

Novetats en la gestió i control dels comunitats per incapacitat temporal (IT) a partir de l'1 d'abril de 2023



La persona treballadora **no haurà de presentar cap comunitat de baixa**, ni cap confirmació de baixa, ni l'alta mèdica a l'administració si aquestes són **inferiors a un any**.

Canvis destacats:

S'anul·la l'obligatorietat per part del treballador d'haver de presentar la còpia en paper dels comunicats de baixa i/o d'alta a l'empresa.

L'empresa o la mútua realitzaran les gestions oportunes de manera telemàtica i immediata amb la Seguretat Social i també amb Muface.

En els processos de baixes mèdiques, s'establirà el període concret de revisió mèdica.

Actuacions segons la durada de les baixes:

Entre 5 i 30 dies

1. El facultatiu del Servei Públic de Salut, de l'empresa col·laboradora o de la mútua, emetrà el comunicat de baixa indicant la data de la revisió mèdica prevista, que en cap cas excedirà en més de set dies naturals la data inicial.
2. En la data de revisió s'estendrà el comunicat d'alta o, en cas de mantenir-se la incapacitat, el comunicat de confirmació de la baixa. Després d'aquest comunicat de confirmació, els comunicats de continuïtat, mentre siguin necessaris, no podran ser de més de 14 dies naturals entre si.

Entre 31 i 60

1. S'emetrà el comunicat de baixa amb la data de revisió mèdica prevista que, en cap cas, excedirà en més de set dies naturals a la data de la baixa inicial, explicant llavors el comunitat d'alta o, en el seu cas, el corresponent comunicat de confirmació de la baixa.
2. Després d'aquest primer comunicat de confirmació, els comunicats de continuïtat, quan aquests siguin necessaris, no podran ser emesos amb una diferència de més de 28 dies naturals entre si.

Entre 61 o més

1. En aquelles incapacitats temporals que tinguin una durada estimada de seixanta-un o més dies naturals, el facultatiu del Servei Públic, de l'empresa col·laboradora o de la mútua, emetrà el comunicat de baixa, en el qual fixarà la data de la revisió mèdica prevista, la qual en cap cas podrà ser superior a 14 dies naturals a la data de la baixa inicial, i caldrà explicar-ne el motiu en el comunicat baixa o en el comunicat de continuïtat.
2. Després d'aquest primer comunicat de confirmació, els següents comunicats de continuïtat, mentre siguin necessaris, no podran ser emesos amb una diferència de 35 dies naturals entre si.

Normativa de referència:

BOE núm.4 de 5 de febrer de 2023 Sec. I, pàg. 1160.

RD 1060/2022, de 27 de desembre, que modifica el RD 625/2014, de 18 de juliol, en el qual es regulen determinats aspectes de la gestió i del control dels procediments per incapacitat temporal dins dels primers 365 dies de durada.

Ampliació de la informació pels mutualistes de MUFACE

En relació a com afecten aquestes novetats en la gestió i control de les comunitats per incapacitat temporal (IT) a les persones mutualistes de MUFACE, volem informar que en la normativa no hi apareix cap menció específica dirigida als treballadors públics, però sembla que MUFACE també té la intenció de modificar la seva gestió de les IT segons les directrius de les baixes electròniques ja explicades.

Amb aquest objectiu, el passat desembre de 2020 es va aprovar el PLAN MUFACE AVANZA 2021-2023, en el qual s'establiren les directrius estratègiques, les orientacions generals i els projectes que la Mútua posaria en marxa al llarg d'aquests tres anys. Alguns d'aquests plans tenen com a objectiu la simplificació dels processos administratius, i un d'ells era, justament, el dels tràmits per IT. Per tot això, ja es pot afirmar que els comunitats de baixa electrònics seran aviat una realitat.

Formem secció sindical al Montjuïc Girona International School



En aquesta escola privada gironina no hi havia cap tipus de representació sindical. Després de prendre consciència de la seva situació de desprotecció, la plantilla va contactar amb la Intersindical i bona part dels treballadors del centre s'han afiliat al sindicat independentista i han constituït una nombrosa secció sindical. Després de recollir les signatures necessàries, han convocat una assemblea de treballadors que ha aprovat convocar eleccions sindicals

La precarietat laboral s'acarnissa amb l'educació no reglada



El sector de l'educació no reglada s'ha caracteritzat històricament per la precarietat que pateixen la major part dels seus treballadors. Aquesta realitat es fa especialment evident en el cas dels professors que la integren, que cobren menys per hora treballada que els docents de l'educació reglada i que, per si fos poc, acostumen a ser contractats per jornades més curtes. A més, durant la pandèmia, els docents de l'educació reglada van continuar cobrant regularment els seus salaris, mentre que els de la no reglada van patir ERTOS i acomiadaments.

Tot i aquests precedents, el passat febrer la patronal i els principals sindicats van pactar per al 2022 un increment del 2'5% de les taules salarials del sector. L'acord és lluny de revertir l'empobriment acumulat dels treballadors del sector, i situa l'augment salarial molt per sota del de la pujada de la inflació els darrers mesos. De fet, consolida la pèrdua de poder adquisitiu.

Les negociacions, circumscrites únicament als despatxos, han tornat a demostrar els seus límits. Esdevé imprescindible, per tant, un canvi de rumb a l'educació no reglada. No hi ha dubte que, perquè les properes taules salarials trenquin tendència i permetin recuperar poder adquisitiu, caldrà cridar el sector a mobilitzar-se. En aquest sentit, des de la Intersindical ens oferim públicament a la resta de sindicats per començar a treballar en aquesta direcció.