



ACORDO SOBRE O REXISTRO DA XORNADA DE TRABALLO NO ENSINO NON REGRADO

A CIG-Ensino asina este acordo de control horario e rexistro da xornada neste sector partindo do asinado na concertada e en discapacidade, logo de ter en conta emendas nosas de mellora sobre o texto proposto. Con este acordo dásele cobertura e cumprimento, dentro dos límites que marca o convenio (que a CIG-Ensino non asinou no seu día), ao R.D 8/2019, do 8 de marzo. Ademais serve de referencia ao marcar unhas pautas ou criterios básicos para logo desenvolverlos nos distintos centros de traballo do sector. A continuación reproducimos a literalidade do mesmo:

Conforme ao establecido no Art. 34 do Estatuto dos Traballadores e no VIII Convenio Colectivo de Ensino e Formación Non Regrada en materia de xornada de traballo e o seu rexistro: ANCED, CECAP e CECE e os sindicatos CIG, CCOO e UXT acordan os criterios seguintes para o control horario nos centros de traballo:

- 1.- O rexistro horario aplícase á totalidade das persoas traballadoras, en función da súa xornada de traballo e á marxe do grupo profesional, quedando excluídas do mesmo as persoas sen relación laboral coa empresa, sen prexuízo de que acudan á mesma para o cumprimento dos servizos que teñen encomendados. Así mesmo, quedan excluídas as persoas con contrato de alta dirección.
- 2.- O empresario determinará libremente previa consulta aos delegados/as de persoal ou comités de empresa, o cadro horario para cada persoa traballadora, tendo en conta o establecido no calendario laboral e/ou académico de cada ano, segundo sexa o caso, atendendo ao que se fixa no Convenio Colectivo e no Estatuto dos Traballadores nesta materia.
- 3.- As empresas implementarán un sistema de control horario que reflicta de forma fidedigna a xornada diaria realizada pola persoa traballadora e no que, polo menos, se incluírá o inicio e a finalización da xornada segundo se determine conforme ao manifestado no punto segundo. O sistema empregado para o control da xornada será fixado pola empresa libremente, previa consulta coa representación legal dos traballadores/as, debendo cumprir a normativa vixente en materia de protección de datos e informar dela á persoa traballadora. En caso de usar soporte en papel deberase facer unha folla por persoa traballadora. A presenza no centro de traballo fóra destas horas non se considerará tempo de traballo, salvo que o empresario/a encomende actividade á persoa traballadora ou se produza unha incidencia que obrigue a realizar máis horas, atendendo ao que establece o Convenio Colectivo e o Estatuto dos Traballadores nesta materia. Isto será comunicado á dirección ao día seguinte da súa realización para o seu rexistro e constancia. En caso de ser necesario deberá incluírse no control horario o rexistro da xornada nos supostos de persoas traballadoras que non teñan un lugar físico no centro de traballo, que fagan a súa xornada ou parte da mesma fóra do centro de traballo ou cuxo posto de traballo non estea no centro ao que estea adscrito. Tamén deberá incluír os supostos de flexibilidade da xornada de traballo por adaptacións na duración e distribución da mesma, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral (ET 34.8). O sistema empregado para o control horario en todo momento respectará o dereito das persoas traballadoras, á súa intimidade, a protección de datos de carácter persoal e os dereitos dixitais recoñecidos na normativa.
- 4.- En caso daquelas persoas traballadoras que por circunstancias de organización teñan establecida unha hora de entrada ou saída distinta á xeral, determinarase de forma individualizada.
- 5.- No caso de que a empresa autorice, previa petición do traballador, a saída fóra da instalación, este tempo non será considerado como xornada de traballo.

6.- Se por motivos de organización, a persoa traballadora do centro formativo dispuxese de tempo libre entre clases, estará ao dispor do empresario. Con todo, a empresa poderá acordar a ausencia do centro de traballo, en cada ocasión ou con carácter xeral, nese caso non será considerado como tempo de traballo.

As horas de mera presenza consideraranse dentro da xornada de traballo efectivo, sempre que, en virtude do horario establecido pola Dirección do centro, esta así o estime, e se dediquen á realización de tarefas docentes e de análoga natureza, conforme ao establecido no Convenio Colectivo.

7.- En caso de xornada partida, a pausa entre a xornada de mañá e a xornada de tarde non será considerada tempo de traballo, salvo que teña encomendada a realización de tarefas durante a mesma.

8.- Cando a persoa traballadora asista á formación organizada pola empresa ou aquelas outras que sen ser organizadas pola empresa sexan propostas polo traballador e autorizadas polo empresario, será considerado como tempo de traballo efectivo.

9.- Cando a empresa programe unha actividade fóra do centro de traballo dun día de duración que coincida co horario de entrada e saída da persoa traballadora no centro, contabilizarase como xornada a que tivese ese día no seu centro de traballo.

No caso de que o horario da actividade tivese un horario inferior ao da xornada establecida para ese día no centro de traballo, só se contabilizará para estes efectos as horas empregadas na saída, debendo cumprir o resto da xornada que tivese.

Se a saída implica que a persoa traballadora realiza unha xornada superior á que tivese ese día, contabilizaranse as realizadas por encima da xornada que tivese ese día.

10.- Os postos funcionais que aparecen o en Art. 13 do Convenio, serán considerados para estes efectos como mandos intermedios, cargos de confianza ou con exercicio de especiais responsabilidades; como consecuencia, o control horario deste persoal farase nos termos establecidos neste acordo, sen prexuízo da acreditación do seu tempo de traballo mediante o pacto de dispoñibilidade horaria inherentes ao cumprimento do seu cargo.

11.- Os rexistros de xornada realizados permanecerán durante o tempo legalmente establecido ao dispor das persoas traballadoras, dos seus comités de empresa ou delegados/as de persoal e da Inspección de Traballo e Seguridade Social co obxectivo de garantir a compensación do exceso de xornada, o cumprimento das limitacións legais ou convencionais de xornada máxima e descansos e para asegurar a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre persoas traballadoras.

12.- Nos casos excepcionais nos que a xornada anual de traballo efectivo supere a que lle corresponde ao traballador/a procederase á súa compensación mediante retribución ou, no seu caso, mediante descansos como establece a lexislación vixente.

13.- Cando á persoa traballadora se lle encomende a realización de xestións ou clases fóra do centro, levará un control do tempo de traballo efectivo empregado na mesma.

14.- No suposto de subcontratación da actividade, a empresa contratista, como empresa empregadora, será a obrigada a levar o control horario dos seus traballadores, sen que o centro formativo teña ningunha responsabilidade respecto diso. Con todo, o centro formativo como empresa principal, poderá acordar coa empresa contratista levar a cabo o control horario deste persoal en lugar da empresa contratista. En todo caso, é obrigación da contratista conservar e manter a documentación dos rexistros diarios realizados.

15.- Ós socios traballadores de cooperativas non lles será de aplicación este control horario e rexistro da xornada.

16.- Todos aqueles sistemas de rexistro preexistentes a este acordo deberán adaptarse aos termos aquí pactados, no caso de que sexa necesario.

17.- Este acordo permanecerá en vigor mentres as partes non asinen outro que o substitúa ou pola regulación que, a este efecto, se poida recoller nun futuro IX Convenio Colectivo de Ensino e Formación Non Regrada.