



Acordo sobre o control horario e o rexistro da xornada en educación infantil

Aparece o acordo no BOE do 20/12/2019, xusto un mes despois de ser asinado polas organizacións patronais ACADE, CECE, CECEI, EyG, FCIC e SALVEM 0-3 e as centrais sindicais USO, FeSP-UGT e FSIE, nunha única mesa, sen negociación e seguindo os mesmos parámetros do XII convenio asinado este ano. Non foi asinado pola CIG-Ensino por tratarse dun acordo que vende dereitos laborais das traballadoras no que a tempo de descanso se refire, interrupcións legais laborais, recreos... ao non quere los computar como xornada de traballo efectiva, tal e como se está a facer agora e dende sempre na maioría das escolas infantís por costume e dereito adquirido. Pola

contra, trata de incrementar a xornada laboral aínda máis dentro do abusiva que xa é a recollida no XII convenio.

Ao igual que aconteceu na sinatura do XII convenio a sumisión á patronal das demais OO.SS foi total, e á CIG-Ensino non se lle aceptaron as emendas propostas ao texto en xeral e sobre todo as do punto 4º do acordo, o máis conflictivo pola perda de dereitos laborais, ao que demos distintas redaccións e propostas que non tiveron en conta as demais organizacións presentes na mesa de negociación, levándonos a tomar a decisión de non subscribilo.

Conforme ao establecido no XII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia e Educación Infantil e á lexislación vixente, e sen prexuízo da negociación colectiva futura, estes serán os criterios para o control e rexistro horario nos centros educativos:

- 1.- O rexistro horario diario aplícase á totalidade das persoas traballadoras, en virtude do establecido no artigo 1.1. do ET, quedando excluídas do mesmo as persoas sen relación laboral (entre outros, autónomos, relixiosos, etc.). Así mesmo, quedan excluídas as persoas con contrato de alta dirección.
- 2.- O empresario determinará ao comezo de cada curso escolar, previa consulta á representación legal dos traballadores/as, o cadro horario de cada persoa traballadora, tendo en conta o calendario laboral e escolar de cada ano, en función do que establece o Convenio Colectivo e o Estatuto dos Traballadores nesta materia.
- 3.- O control horario diario inclúe a xornada total da persoa traballadora, “segundo o seu cadro horario”.
4. - Con carácter xeral establecerase unha hora de entrada e saída que terá que cumprir a persoa traballadora segundo se determine conforme ao manifestado no punto segundo. As horas de mera presenza no centro de traballo, as interrupcións legais de xornada, os descansos e a permanencia voluntaria no centro fóra do seu cadro horario e a súa xornada, non se considerarán tempo de traballo nin computarán a efectos do límite de horas extraordinarias, salvo que o empresario encomende ou autorice actividade laboral á persoa traballadora ou se produza unha incidencia que obligue a realizar máis horas. Isto será debidamente comunicado á dirección ao día seguinte da súa realización para o seu rexistro e constancia. Durante os citados períodos os traballadores/as non terán a obriga de permanecer no centro de traballo, o que deberá comunicarse previamente á dirección do centro.

- 5.- 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.
- 6.- Cando a persoa traballadora asista á formación organizada pola empresa ou aqueloutras que sen ser organizadas pola empresa sexan propostas polo traballador e autorizadas polo empresario, será considerado como tempo de traballo efectivo.
- 7.- Cando a empresa programe unha actividade fose do centro 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 centro educativo, incluído o tempo de comida.

No caso de que a actividade tivese unha duración inferior ao da xornada establecida para ese día no centro educativo, só se contabilizará a 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 ademais como horas de xornada efectiva as realizadas por encima da xornada que tivese ese día.

- 8.- As categorías funcionais directivas temporais que figuran neste convenio serán consideradas a estes efectos como mandos intermedios, cargos de confianza ou con exercicio de especiais responsabilidades. Como consecuencia o control horario deste persoal farase nos términos establecidos neste acordo, sen prexuízo da acreditación do seu tempo de traballo mediante o pacto de dispoñibilidade horaria inherentes ao cumprimento do seu cargo.
- 9.- No suposto de subcontratación dunha actividade ou servizo a empresa contratista, como empresa empregadora, será a obrigada a levar o control horario dos seus traballadores, sen que o centro docente teña ningunha responsabilidade respecto diso.

No entanto, o centro docente, 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.

- 10.- O sistema empregado para o control da xornada será establecido pola empresa libremente, previa consulta coa representación legal dos traballadores, 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.
- 11.- Os rexistros de xornada realizados permanecerán durante o tempo legalmente establecido a disposición das persoas traballadoras, dos seus comités de empresa ou delegados de persoal e da Inspección de Traballo e Seguridade Social, co obxecto de garantir os obxectivos do Real Decreto Lei 8/2019, de 8 de marzo.
- 12.- Nos casos excepcionais nos que a xornada anual de traballo efectivo por curso escolar supere a que lle corresponde á persoa traballadora conforme ao convenio colectivo e ao seu contrato de traballo, procederase á súa compensación conforme establece a lexislación vixente. En caso de ser compensada con descanso, este realizarase nos meses de xullo e agosto ou de outubro a decembro do seguinte curso escolar por acordo entre empresa e traballador, tendo en conta as necesidades organizativas da empresa e a distribución das vacacións do traballador. En caso de desacordo, segundo o establecido na lexislación vixente.
- 13.- Cando á persoa traballadora encoméndeselle a realización de xestións fose do centro educativo, reflectirase o tempo de traballo efectivo empregado na mesma no correspondente rexistro horario.
- 14.- Os centros comprendidos no ámbito funcional do XII Convenio Colectivo establecerán un sistema de rexistro que deberá respectar o pactado neste acordo. Cumprindo en todo momento coa lexislación vixente.

