

Madrid, 24 de octubre de 2017

Para: Titulares de Escuelas Católicas
Directores Centros de Infantil

EC09286

CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL. CALENDARIO LABORAL 2018

Estimados amigos:

1.- CALENDARIO DE FIESTAS OFICIALES.

El día 11 de octubre de 2017 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado, la Resolución de fecha 9 de octubre de la Dirección General de Empleo, *por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2018*. Como sabes, las fiestas laborales no pueden exceder de catorce al año, de las cuales dos serán fiestas locales y una de Comunidad Autónoma.

Podéis acceder a dicha Resolución en el enlace:

<http://boe.es/boe/dias/2017/10/11/pdfs/BOE-A-2017-11639.pdf>

2.- CALENDARIO LABORAL DE LA EMPRESA.

2.1.- Obligatoriedad del Calendario Laboral.

El apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores establece la obligación, anualmente, de elaborar un calendario laboral que deberá exponerse en un lugar visible del centro de trabajo.

La no exposición del calendario laboral se considera una infracción laboral leve del empresario (artículo 6 del Real Decreto-Legislativo 5/2000 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social) que puede ser sancionada con una multa comprendida entre 60 euros y 625 euros (apartado 1 a) del artículo 40 del Real Decreto- Legislativo 5/2000 por la que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

2.2.- Participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración del calendario laboral.

Según establece la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/95 *sobre Jornadas Especiales de Trabajo*, los representantes de los trabajadores (Comités de Empresa o Delegados de Personal), deben ser consultados por el empresario y emitir informe previo a la elaboración del calendario laboral.

Os acompañamos como ANEXO I, un modelo de solicitud de informe que no es vinculante para el empresario, si no coincide la propuesta de la empresa con lo solicitado por los trabajadores (Doc. Ref.: EC03941).

3.- CONTENIDO DEL CALENDARIO LABORAL.

A continuación os detallamos los puntos que, aunque no obligatorios, si es conveniente hacerlos constar en el calendario laboral que elaboréis para los trabajadores del centro conforme a lo dispuesto en el **XI Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil**.

3.1.- Vacaciones (Art. 31 del Convenio).

3.1.1.- Verano.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo, de un mes de vacaciones, preferentemente en verano. El empresario podrá, atendiendo a las especiales características y necesidades del centro, establecer turnos entre el personal al objeto de mantener los servicios.

En el caso de que se hagan turnos, en el calendario laboral figurarán determinados los trabajadores que disfruten las vacaciones en cada turno.

En relación con este tema el artículo 35 del XI Convenio Colectivo recoge lo establecido en el artículo 38 punto tercero del Estatuto de los Trabajadores, al establecer que cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

3.1.2.- Permisos adicionales.

Tendrán también derecho a 10 días considerados laborables distribuidos a lo largo del año, a criterio de la Dirección del Centro, oído el Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales. Estos días se repartirán en Navidad, Semana Santa y verano.

3.2.- Jornada (Arts. 9 a 15 del Convenio).

El número de horas de trabajo para cada una de las categorías afectadas por este Convenio es de:

- Maestro: 32 horas semanales, siendo 1.398 en cómputo anual.
- Educador Infantil: 38 horas semanales, siendo 1.661 en cómputo anual.
- Resto de personal: 39 horas semanales, siendo 1.704 en cómputo anual.

Dicho cómputo de horas será distribuido entre las distintas actividades que el personal debe realizar en el centro de trabajo, previo acuerdo si lo hubiere, con los representantes de los trabajadores, y en defecto de éstos, con los propios trabajadores.

El empresario debe garantizar a sus trabajadores un mínimo de 20 horas al año, destinadas a la formación y perfeccionamiento profesional, que se entenderán incluidas dentro de la jornada anual recogida en el convenio colectivo.

Con el tiempo suficiente, preferentemente al comienzo de cada curso escolar, se elaborará la distribución de la jornada laboral semanal, mensual y anual, en su caso, de cada trabajador, así como los periodos de vacaciones. En caso de no existir acuerdo se respetará el tope de 9 horas diarias.

Cuando las necesidades de trabajo o las características del centro no permitan disfrutar en sábado o domingo del descanso semanal de día y medio continuo, éste se disfrutará en otros días de la semana. En todo caso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo doce horas.

Todos los trabajadores disfrutarán de un fin de semana de descanso continuado al mes.

Las horas de mera presencia voluntaria de los trabajadores en el centro de trabajo no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo.

Para cualquier duda que os pueda surgir a este respecto tenéis a la Asesoría Jurídica a vuestra disposición.

Un cordial saludo,


José María Alvira Duplá
Secretario General

Os recordamos que esta información es para vuestro conocimiento exclusivamente, y no está permitida la difusión a terceros ni en redes sociales