

Madrid, 17 de octubre de 2019

Para: Titulares de Escuelas Católicas
Directores de centros Ed. Concertada

EC10770

CENTROS DE ENSEÑANZA CONCERTADA. CALENDARIO LABORAL 2020

Estimados amigos:

El día 11 de octubre de 2019 se publicó en el Boletín Oficial del Estado, la Resolución de fecha 3 de octubre de la Dirección General de Trabajo, *por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2020*. Como sabéis, 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:

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/10/11/pdfs/BOE-A-2019-14552.pdf>

1. CALENDARIO LABORAL DE LA EMPRESA.

1.1. OBLIGATORIEDAD DEL CALENDARIO LABORAL.

El apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores establece la obligación de elaborar, anualmente, 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 el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social).

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. CALENDARIO LABORAL EN EL VI CONVENIO COLECTIVO.

Dadas las características del sector, el artículo 37 de *VI Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos* establece que los Centros vendrán obligados a elaborar **el calendario laboral al principio del curso escolar**, y no al inicio del año natural.

En consecuencia, si vuestro centro ya ha elaborado el calendario laboral a principio del curso escolar 2019/20, lo único que tendréis que hacer **es adecuar vuestro calendario** a las fiestas oficiales publicadas en el B.O.E. y **publicar el calendario definitivo**.

El calendario laboral no tiene contenido mínimo establecido por Ley. Los Convenios Colectivos suelen marcar su contenido o, por lo menos, algunas materias que deben incluir. El VI Convenio de Concertada establece que en el calendario laboral figurarán las vacaciones del personal y los horarios de trabajo, que podrán ser adaptados cada curso a las necesidades del centro. Tradicionalmente, en el calendario laboral se incluyen también las cuestiones relativas a jornada y horarios.

Es imprescindible delimitar si los permisos y vacaciones son iguales para todo el personal o si por el contrario se van a hacer turnos para mantener el servicio cubierto, las personas a las que afecta cada turno.

En relación con las vacaciones, el Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 38 punto tercero 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.

Así mismo, en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutar, total o parcialmente, de las vacaciones durante el año natural al que correspondan, el trabajador podrá hacerlo cuando finalice su

incapacidad y siempre que no hayan pasado más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Debemos señalar que las fiestas escolares fijadas como tales en el calendario escolar (semana blanca, carnaval, ...) son días laborables, aunque no sean lectivos, y por tanto, la empresa puede exigir que trabaje tanto el personal docente como el no docente; dichos días se pueden aprovechar para fijar los días de vacaciones adicionales previstos en el convenio para el personal no docente, tanto los que se deben acordar con los representantes de los trabajadores, como los de libre designación por la empresa.

Asimismo, en la jornada del Personal de Administración y Servicios se debe incluir el sábado como laboral, aunque sólo afecte a determinado personal del centro, y que estos trabajadores, si tienen jornada reducida igual o inferior a 6 horas, no tienen derecho a reducirla más durante los meses de julio y agosto, vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa

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