

Madrid, 8 de julio de 2019

Para: Titulares de Escuelas Católicas
Directores de centros

EC10595

ACLARACIONES SOBRE LOS ACUERDOS DEL REGISTRO DE JORNADA A FIRMAR EN LOS CENTROS CONCERTADOS

Estimados amigos:

Mediante circular de fecha 2 de julio (Doc. Ref.: 10588) os enviamos, para facilitaros el trabajo en este asunto, el modelo elaborado por la Asesoría Jurídica de ESCUELAS CATÓLICAS basado en el Acuerdo de 6 de junio de 2019 para el registro y control de la jornada en los centros sostenidos total o parcialmente con fondos públicos.

Recientemente se han enviado unas recomendaciones sobre este tema por parte del sindicato FSIE que pueden dar lugar a errores, por lo que nos vemos en la necesidad de hacer las presentes aclaraciones. Hay que tener en cuenta que el sindicato FSIE fue la única organización no firmante del Acuerdo de 6 de junio de 2019, por lo que probablemente desconoce el espíritu de los firmantes.

Los criterios que se adoptaron en este Acuerdo por parte de las organizaciones firmantes se fijaron partiendo de lo establecido en el VI Convenio Colectivo de la Enseñanza Concertada. Aunque a todas las organizaciones nos hubiera gustado aprovechar ese momento para negociar distintos aspectos sobre la jornada, todos hicimos un ejercicio de responsabilidad y nos limitamos a establecer unos criterios conforme a lo recogido en el Convenio Colectivo vigente, sin llevar a cabo ninguna modificación en el mismo.

1.- PROCEDIMIENTO APLICABLE EN LA FIRMA DE LOS ACUERDOS EN CADA EMPRESA.

Según se os ha ido informando desde ESCUELAS CATÓLICAS, una vez fijados los criterios del control de jornada a través de la negociación colectiva, ahora deberán adaptarse esos criterios a la realidad existente en vuestro centro. Para ello, deberéis convocar, por escrito, a una reunión a los representantes de los trabajadores, o si no tenéis, a los propios trabajadores o a una comisión ad hoc que puedan constituir a tal efecto, que deberá celebrarse como muy tarde en los primeros días del mes de septiembre. En esta convocatoria deberá constar el Orden

del Día de los temas a tratar que, según se establece en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 8/2019, permitirán la organización y documentación del registro de jornada.

La obligación del registro de la jornada está vigente desde el 12 de mayo de 2019, si bien el Ministerio de Trabajo y las Inspección de Trabajo y Seguridad Social permitieron un plazo “razonable” para alcanzar acuerdos tanto en negociación colectiva como a nivel de empresa. Por eso, insistimos en la recomendación de que los acuerdos se negocien desde la buena fe negocial y se eviten dilaciones innecesarias que lo único que pretenden es el bloqueo de las negociaciones; si no se alcanza ningún acuerdo en un tiempo razonable, será el empresario quien determinará como debe llevarse a cabo el control de la jornada y el sistema para hacerlo.

No debemos olvidar que el control y el registro de la jornada de los trabajadores es una obligación que le viene impuesta al empresario por la normativa vigente, y un deber para el trabajador en virtud de lo establecido legalmente.

2.- PUNTOS A TENER EN CUENTA EN LOS ACUERDOS DE EMPRESA.

Como os hemos indicado anteriormente, el objetivo de las organizaciones firmantes del Acuerdo del 6 de junio de 2019 era fijar unos criterios que permitiesen aclarar el concepto de tiempo de trabajo según lo establecido en el VI Convenio Colectivo de la Enseñanza Concertada. En ningún caso se ha entrado en la negociación de aspectos sobre la jornada de un convenio que está vigente. En este sentido hay que aclarar los siguientes puntos:

- 1) El recreo en el VI Convenio Colectivo es actividad no lectiva en todos los niveles de enseñanza, según lo establecido en los artículos 25 y 26 del citado texto. El artículo 25 señala qué se entiende por actividad lectiva, y de forma tasada y cerrada marca unas actividades entre las que no se encuentra el recreo.
Si en alguna CCAA la Consejería de Educación señala el recreo como lectivo, esa regulación es a efectos académicos y del alumnado, ya que la relación laboral entre empresa y trabajador se regula por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el VI Convenio Colectivo, siendo la administración únicamente un tercero que a efectos del abono de los salarios actúa en nombre del titular del centro.
Por lo tanto, el recreo, siempre que el trabajador esté a disposición del empresario, se registrará como tiempo de trabajo y se considerará actividad no lectiva según se establece en el artículo 26 del VI Convenio Colectivo de la Enseñanza Concertada.
- 2) Las salidas con alumnos fuera del centro que conlleven pernocta no están reguladas en el VI Convenio Colectivo, por lo que no se pudieron establecer criterios al respecto en el Acuerdo de 6 de junio de 2019. Esta situación deberá negociarse (de hecho, se lleva haciendo desde hace más de un año) en la Comisión de Jornada y una vez alcanzado un acuerdo

remitirse a la Mesa Negociadora para su inclusión en el VI Convenio Colectivo. Desde ESCUELAS CATÓLICAS estamos trabajando para poder alcanzar un acuerdo en este asunto. Mientras tanto, recomendamos que se sigan aplicando los criterios conforme a los que se han venido llevando a cabo las salidas con pernocta en cada centro.

- 3) Los acuerdos deben ajustarse al máximo posible a lo dispuesto en el VI Convenio Colectivo, a fin de evitar que decisiones puntuales o situaciones temporales se conviertan en irreversibles y conlleven su consolidación como condiciones de trabajo más beneficiosas; por ello se ha de prestar una atención especial a todo lo que pueda significar una alteración de las condiciones de trabajo recogidas en el referido Convenio.

3.- VIGENCIA DEL ACUERDO DE EMPRESA.

Los criterios que se acuerden en los centros respecto al registro del trabajo efectivo no están sometidos a un plazo de duración determinado, por lo que permanecerán vigentes mientras no se modifique la legislación en vigor, la regulación del VI Convenio Colectivo de la Enseñanza Concertada, o por circunstancias de organización, según se establece en el último párrafo del artículo 25 del VI Convenio Colectivo.

Por ello, os recomendamos que en el acuerdo que suscribáis en vuestro centro incluyas una cláusula en este sentido sobre la vigencia del acuerdo. Tienes que tener en cuenta que cualquier modificación de lo acordado sólo puede producirse por las causas señaladas anteriormente. De lo contrario podríamos estar ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Únicamente se negociará cada año, al inicio del curso escolar, el calendario laboral y la distribución de las horas lectivas y no lectivas, pero sin que ello tenga que afectar al registro y control de la jornada.

La referida cláusula de vigencia puede tener la siguiente redacción: *“El presente Acuerdo estará vigente mientras no sea expresamente derogado por otro de similares características. No obstante lo anterior, el acuerdo podrá ser objeto de modificación por necesidades organizativas de la empresa o cuando se produzca modificaciones legales o del propio convenio colectivo.”*

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