

ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DEL XI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO.

ASISTENTES:

PATRONALES

ACADE

Dña. Charo Vega
D. Luis Torres
Dña. Ana González

CECE

D. Santiago García

SINDICATOS

USO

D. Carlos Quirós
Dña. Cristina Albaladejo

CC.OO.

D. Pedro Ocaña
D. Alejandro Llamas

FSIE

D. Jesús Pueyo
D. Enrique Ríos
D. José María Méndez
D. Jesús Gabaldón

UGT Servicios Públicos

D. Jesús Gualix
Dña. Patricia Gómez

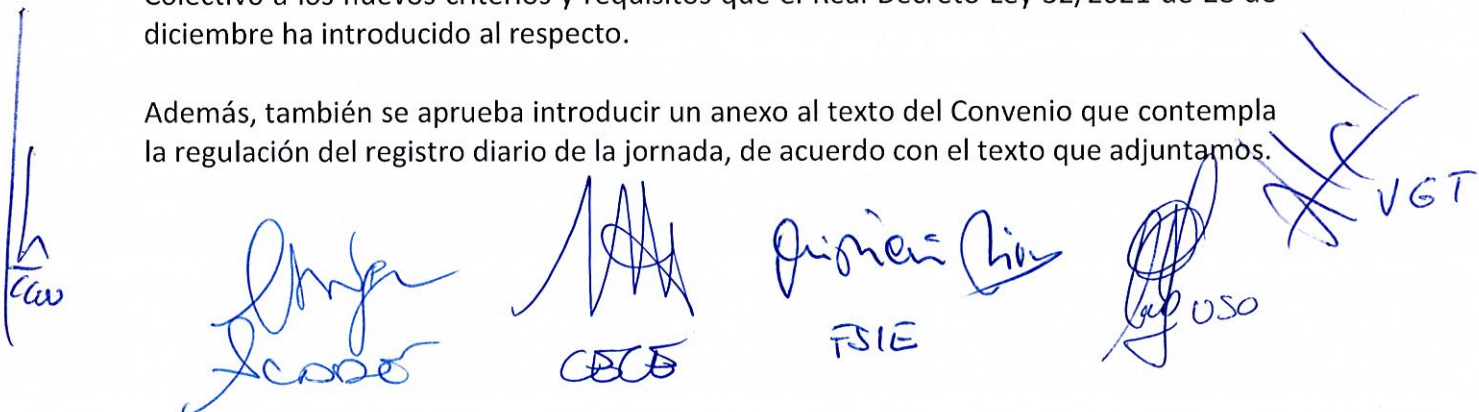
CIG

D. Henrique García

En Madrid, a 10 de junio de 2022, se reúnen en la sede de ACADE los reseñados al margen en representación de sus respectivas organizaciones con el objeto de proceder a la adaptación del XI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado a los cambios introducidos por la reforma laboral -Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre-, así como proceder a regular el registro diario de la jornada.

Tras analizar patronal y sindicatos los cambios que la reforma laboral ha introducido en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en materia de contratación, se consensua un texto con las modificaciones necesarias para la adaptación del Convenio Colectivo a los nuevos criterios y requisitos que el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre ha introducido al respecto.

Además, también se aprueba introducir un anexo al texto del Convenio que contempla la regulación del registro diario de la jornada, de acuerdo con el texto que adjuntamos.



Handwritten signatures and initials of the representatives from ACADE, CECE, USO, FSIE, UGT, and CIG.

Los acuerdos alcanzados en la presente reunión son suscritos por todas las patronales y sindicatos componentes de la mesa negociadora, a excepción del sindicato CIG.



ACADE


CECE



USO



UGT-SP



FSIE



CC.OO

FIJO DISCONTINUO

Artículo 17 bis.- Contrato fijo-discontinuo.

Se podrá contratar bajo esta modalidad para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Se podrá concertar bajo esta modalidad contractual tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

No obstante, no se podrá contratar bajo esta modalidad a personal del Grupo I, personal docente, para impartir actividades curriculares.

Se podrá concertar bajo esta modalidad contractual para el desarrollo de actividades que tengan la naturaleza descrita en el apartado primero de este artículo, con la excepción establecida en el párrafo tercero, que tengan un plazo mínimo de interrupción en el llamamiento de dos meses.

Cuando los trabajos que justifiquen la contratación mediante la modalidad de fijo-discontinuo se prolonguen durante los días previos y posteriores a los periodos sin actividad de Navidad y Semana Santa-Pascua, la empresa mantendrá el alta efectiva de las personas fijas discontinuas durante los expresados periodos con todos los derechos inherentes a la misma.

El contrato se formalizará por escrito conforme a los criterios objetivos y formales exigidos en la legislación vigente. Necesariamente será por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Los criterios objetivos y formales por los que se regirá el llamamiento de las personas en situación de inactividad serán determinados de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras de la misma. En caso de falta de acuerdo, se establece que el llamamiento se realizará por orden de mayor a menor antigüedad en el puesto de trabajo.

En todo caso, el llamamiento se podrá realizar mediante correo electrónico o a cualquier otro medio escrito que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. La notificación se realizará con una antelación mínima de 7 días al inicio de la actividad. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta, será válido.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en el presente convenio colectivo.

Siempre y cuando lo establezca la legislación vigente, las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, en los términos que establece el artículo 26 de este convenio colectivo.

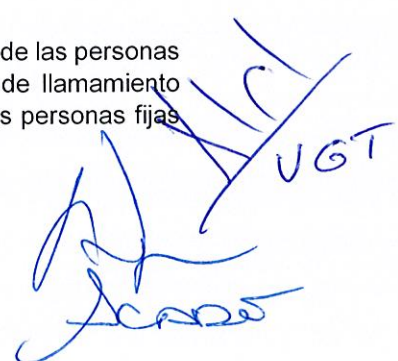
Al inicio del curso escolar, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

ccoo




FSIE


CGES


UGT

ANEXO V

Control y registro del horario de trabajo

1. El registro horario diario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral (autónomos, religiosos, etc.), por carecer de horario de trabajo en la empresa, sin perjuicio de que acudan a la misma para el cumplimiento de los servicios que tienen encomendados. Asimismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección.

2. El empresario determinará al inicio de curso escolar, previa consulta a la representación legal de los trabajadores, el cuadro horario de cada persona trabajadora, y en el caso del personal docente la distribución de las horas complementarias previstas, teniendo en cuenta el calendario laboral y escolar de cada año, en función de lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

3. El control horario diario incluye la jornada total de la persona trabajadora. En caso del personal docente, incluirá tanto la actividad lectiva y actividad complementaria.

4. Con carácter general se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir la persona trabajadora según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo.

La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el empresario encomiende o autorice actividad laboral a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas. Esto será debidamente comunicado a la dirección al día siguiente de su realización para su registro y constancia.

5. En caso de aquellas personas trabajadoras que, por circunstancias de organización tengan establecida una hora de entrada o salida distinta a la general, se determinará de forma individualizada.

6. Durante el tiempo del recreo la persona trabajadora estará a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos, o cualquier otra actividad que le sea encomendada. En caso de que la empresa autorice, previa petición de la persona trabajadora, la salida fuera del centro de trabajo, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo.

7. Si, por motivos de organización, la persona trabajadora dispusiera de tiempo libre entre clases estará a disposición del empresario. No obstante, la empresa podrá acordar con la persona la ausencia del centro de trabajo, en cada ocasión o con la temporalidad máxima de un curso, en cuyo caso no será considerado como tiempo de trabajo.

8. La pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no será considerada tiempo de trabajo, salvo que tenga encomendada la realización de tareas.

9. Cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la empresa o aquellas otras que sin ser organizadas por la empresa sean propuestas por el trabajador y autorizadas por el empresario, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

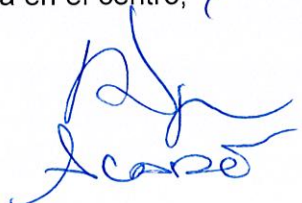
10. Cuando la empresa programe una actividad fuera del centro de un día de duración que coincida con el horario de entrada y salida de la persona trabajadora en el centro,

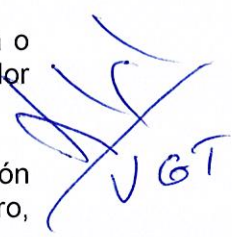
fccar


OSO


FSIG


COCS


Lcarso


JGT

se contabilizará como jornada (lectiva y complementaria) la que tuviera ese día en el centro educativo.

En el caso de que la actividad tuviera una duración inferior al de la jornada establecida para ese día en el centro educativo, sólo se contabilizará a estos efectos las horas empleadas en la salida, debiendo cumplir el resto de la jornada que tuviera.

Si la salida implica que la persona trabajadora realiza una jornada superior a la que tuviera ese día, se contabilizarán además como horas complementarias las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día.

11. Los cargos directivos temporales que figuran en este convenio serán consideradas a estos efectos como mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades. Como consecuencia el control horario de este personal se hará en los términos establecidos en este acuerdo, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria inherentes al cumplimiento de su cargo, tomando como referencia lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo.

12. En el supuesto de subcontratación de la actividad la empresa contratista, como empresa empleadora, será la obligada a llevar el control horario de sus trabajadores, sin que el centro docente tenga ninguna responsabilidad al respecto.

No obstante, el centro docente, como empresa principal, podrá acordar con la empresa contratista llevar a cabo el control horario de este personal en lugar de la empresa contratista, en todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.

13. El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora. En caso de usar soporte en papel se deberá hacer una hoja por persona trabajadora.

14. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus comités de empresa o delegados de personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

15. En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo por curso escolar supere la que le corresponde a la persona trabajadora conforme a su contrato de trabajo, se procederá a su compensación conforme establece la legislación vigente. En caso de ser compensada con descanso, este se realizará en los meses de septiembre a noviembre del siguiente curso escolar.

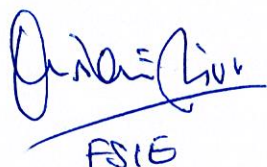
16. A las/os socias/os trabajadoras/es de cooperativas no les será de aplicación el control horario que se establece en este acuerdo.

17. Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones fuera del centro educativo, se llevará un control horario en documento separado, quedando reflejado el tiempo empleado.

ccoo



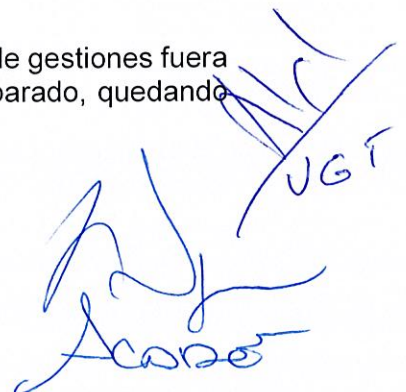
CCOO



FSIE



CATE



UGT