

ACUERDO SOBRE EL REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad y en la legislación vigente, las organizaciones patronales Educación y Gestión, CECE, CONACEE, FEACEM, ANCEE y AEDIS y las organizaciones sindicales FE-CCOO, FeSP-UGT y CIG acuerdan los criterios siguientes para el control horario en los centros de trabajo:

1.- El registro horario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, al margen de su jornada y grupo profesional, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral, 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 libremente al inicio del curso escolar (centros educativos) o del año natural (centros especiales de empleo y centros de atención especializada), previa consulta a los delegados de personal o comités de empresa, el cuadro horario de cada persona trabajadora, teniendo en cuenta el calendario laboral y/o 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 incluye la jornada total de la persona trabajadora. En caso del personal docente de los centros educativos, el control horario incluirá tanto la jornada lectiva como no lectiva.

4.- Las empresas implementarán un sistema de control horario que refleje de forma fidedigna la jornada diaria realizada por la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización de la jornada según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo.

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.

La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el empresario encomiende actividad 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.

En caso de ser necesario deberá incluirse en el control horario, el registro de la jornada en los supuestos de personas trabajadoras que no tengan un lugar físico en el centro de trabajo, que hagan su jornada o parte de la misma fuera del centro de trabajo o cuyo puesto de trabajo no esté en el centro de trabajo al que esté adscrito.

También deberá incluir los supuestos de flexibilidad de la jornada de trabajo por adaptaciones en la duración y distribución de la misma, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (ET 34.8).

El sistema empleado para el control horario en todo momento respetará el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

En atención a las especiales necesidades que puedan tener las personas trabajadoras con discapacidad, los sistemas de control horario deberán estar adaptados a las mismas, garantizando la usabilidad de los sistemas.

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 en los centros educativos la persona trabajadora estará a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos, en cuyo caso será actividad lectiva tal y como se establece en el Convenio Colectivo, o cualquier otra actividad que le sea encomendada. En caso de que la empresa autorice, previa petición del trabajador, la salida fuera de la instalación, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo.

7.- Si por motivos de organización, la persona trabajadora del centro educativo dispusiera de tiempo libre entre clases, estará a disposición del empresario. No obstante, la empresa podrá acordar la ausencia del centro de trabajo, en cada ocasión o con carácter general, 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 durante la misma.

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 trabajo de un día de duración que coincida con el horario de entrada y salida de la persona trabajadora en el centro, se contabilizará como jornada (lectiva y no

lectiva, en el caso de centros educativos) la que tuviera ese día en su centro de trabajo.

En el caso de que el horario de la actividad tuviera un horario inferior al de la jornada establecida para ese día en el centro de trabajo, 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 no lectivas, las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día.

11.- Las categorías funcionales directivas 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.

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

No obstante, la contratante, 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.- 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 con el objetivo de garantizar la compensación del exceso de jornada, el cumplimiento de las limitaciones legales o convencionales de jornada máxima y descansos y para asegurar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras.

14.- En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo supere la que le corresponde al trabajador/a será compensado según la legislación vigente. En caso de que el exceso sea compensado por descanso, éste se disfrutará durante los tres meses siguientes al año natural en caso de centros especiales de empleo y centros asistenciales o en los meses de septiembre a noviembre del curso siguiente, en el caso de los centros educativos.

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

16.- Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones fuera del centro, se llevará un control del tiempo de trabajo efectivo empleado en la misma.

17.- Todos aquellos sistemas de registro preexistentes a este acuerdo, deberán adaptarse a los términos aquí pactados, en caso de que sea necesario.

18.- Este acuerdo permanecerá en vigor mientras las partes no firmen otro que lo sustituya.

AEDIS

FEACEM

CONACEE

EYG

CECE

ANCEE

FE-CCOO

CIG

FeSP-UGT