

## **ACUERDO SOBRE EL REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO**

Conforme a lo establecido en el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores y en el VIII Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada en materia de jornada de trabajo y su registro: ANCED, CECAP y CECE y las organizaciones sindicales CIG, FE-CCOO y FeSP-UGT 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, en función de su jornada de trabajo y al margen del grupo profesional, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral con 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 previa consulta a los delegados de personal o comités de empresa, el cuadro horario para cada persona trabajadora, teniendo en cuenta lo establecido en el calendario laboral y/o académico de cada año, según sea el caso, atendiendo a lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

3.- 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, atendiendo a lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia. 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.

4.- 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.

5.- 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.

6.- Si por motivos de organización, la persona trabajadora del centro formativo 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.

Las horas de mera presencia se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, siempre que, en virtud del horario establecido por la Dirección del centro, esta así lo estime, y se dediquen a la realización de tareas docentes y de análoga naturaleza, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo.

7.- En caso de jornada partida, 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.

8.- 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.

9.- 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 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 las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día.

10.- Los puestos funcionales que aparecen en el Art. 13 del Convenio, serán considerados 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.

11.- 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.

12.- En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo supere la que le corresponde al trabajador/a se procederá a su compensación mediante retribución o, en su caso, mediante descansos como establece la legislación vigente.

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

14.- 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 formativo tenga ninguna responsabilidad al respecto.

No obstante, el centro formativo 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 a documentación de los registros diarios realizados.

15.- A los socios trabajadores de cooperativas no les será de aplicación el control horario que se establece en este artículo.

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

17.- Este acuerdo permanecerá en vigor mientras las partes no firmen otro que lo sustituya o por la regulación que, a este efecto, se pueda recoger en un futuro IX Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada.