

PARTICIPACION PUBLICA EN PROYECTOS NORMATIVOS SOBRE REGISTRO DE JORNADA

ALEGACIONES DE LA FEDERACION ESTATAL DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE OCIO EDUCATIVO Y SOCIO CULTURAL (FOESC)

El Convenio Colectivo Marco Estatal del Sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural, aprobado por resolución del 10 marzo de 2021 por la Dirección General de Trabajo, regula entre otras actividades:

“Casas de colonias y albergues infantiles y juveniles, campamentos... y actividades asimilables a los anteriores y servicios educativos al aire libre en el entorno natural y urbano”, así lo recoge expresamente el apartado C del artículo 2 relativo al ámbito funcional.

En las condiciones particulares en las que se realizan dichas actividades, puestas en relación en el ámbito laboral, se destaca la actividad de campamentos de verano, colonias y actividades asimilables a las anteriores con menores custodiados, que justifican una regulación específica y diferenciada.

En primer lugar, el ámbito donde se presta la actividad, fuera del hogar familiar, por completo ajeno al común denominador de las relaciones laborales que se resuelven en entornos de actividad productiva.

En segundo lugar, el especial entorno de confianza y convivencia necesario eleva más allá de una relación laboral común este tipo de actividades que compatibilizan la incorporación al mercado laboral de un alto número de trabajadores, inducidos por un alto sentido vocacional. Conservando, por ello, esta relación laboral, singularidades propias que exigen un tratamiento diferenciado.

Desde el punto de vista particularmente conocido por todos los usuarios y trabajadores de estos servicios, sucede que habitualmente son contratos de corta duración.

En la práctica, los participantes en este tipo de actividad son recibidos al inicio de la actividad por el personal responsable de la empresa y han de convivir durante todo el periodo hasta su finalización, pero es obvio que ninguno de esos trabajadores está dedicado como tiempo efectivo de trabajo todo ese periodo, pues concurren actividades perfectamente regladas y con tiempos de duración concretos que podrían constituir la jornada ordinaria de trabajo de los empleados de la empresa.

No obstante lo anterior y, por normas de naturaleza administrativa, es necesario que los trabajadores de la empresa y en particular los monitores, puedan y deban estar presentes, y en todo momento a disposición de la empresa para atajar y resolver cualquier circunstancia excepcional que se pudiera producir en momentos fuera de las actividades normales, fundamentalmente en el periodo de descanso nocturno, que si bien ha de ser para todos, no es menos cierto que alguno o algunos de esos responsables-monitores deberían de estar atentos y disponibles para la solución de, aunque muy escasas y poco frecuentes, posibles incidencias, pues ello respondería a la obligación de CUSTODIA.

Esta necesidad, asumida por todas las partes, no debe de ir en modo alguno en detrimento de los derechos sobre jornadas, horarios y descansos a los que los trabajadores tienen derecho, pero sí por ejemplo a los que se producen entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

La jornada de trabajo suele comenzar en torno a las 8h-8:30h de la mañana y concluir en torno a las 23h-24h realizándose a lo largo del día actividades en momentos que podemos denominar, a efectos meramente enunciativos, como de “alta intensidad”, en la que gran parte del personal está realizando su horario, junto con momentos que podemos denominar de “baja intensidad”, dígase comidas, tiempos libres, tiempo entre actividades, momento de duchas, etc. y en las que se suelen realizar los turnos de rotaciones de descanso de personal, ya que en estos momentos no suele ser necesario la intervención de todo el equipo, facilitando la organización de turnos de descanso.

En cuanto al control horario de la jornada laboral, el cual, dada la singularidad de la actividad, el entorno en el que se desarrolla, normalmente en parajes naturales, y la variedad de los horarios en los que se prestan las actividades, se hace necesario, que se realice al inicio y el fin de la jornada, recogiendo el plan general de trabajo donde deben figurar la prestación efectiva de los tiempos de trabajo y los tiempos de descanso asignados, considerándose por tanto tiempo de trabajo efectivo aquel que recoge dicho plan de trabajo como tal y, no el resto de tiempo de posible presencia en las instalaciones y descansos.

En definitiva, entiende esta parte, la gran dificultad que supone un “fichaje” permanente de tiempo de trabajo y descansos y por ello, las asociaciones empresariales y sus asociados, entienden que, para dar debido cumplimiento a las normas presentes y reformas futuras, se estaría en situación legal, si tanto al inicio de la jornada, como al final de la misma, constara la firma o conocimiento del trabajador, incluida en la redacción los correspondientes periodos de descanso.

Todo ello naturalmente en el marco de la negociación colectiva siendo las partes negociadoras perfectas conocedoras de todas las circunstancias expuestas.

Es cuanto cabe exponer por esta Federación a los efectos de ser considerado en el proyecto de Real Decreto, como sugerencias propias, necesidades y preocupación del sector.

Gracias por su atención.

Atentamente.

POR FOESC

Fdo. Pere Mulero Escobar
Presidente