

Asunto: Convocatoria de reunión de la Comisión Negociadora del Nuevo Convenio del PAS de la Universidad de Zaragoza.

Por la presente, le convoco a una reunión de la Comisión Negociadora del Nuevo Convenio del PAS de la Universidad de Zaragoza, que tendrá lugar el próximo día 27 de enero, jueves, a las 11:00 horas, en la sala de Juntas, sita en la 2a planta del edificio Interfacultades, con los siguientes puntos:

1. – Aprobación si procede del borrador de acta de la sesión anterior.

UGT hace algunas correcciones.

2. – Continuación de las negociaciones.

A) Al personal laboral fijo

B) Al personal indefinido, distinguiendo a su vez entre:

Asociado a estructuras de investigación.

Asociados a otras estructuras permanentes de la Universidad.

C) Al personal laboral **se sustituye la redacción por TEMPORAL**, distinguiendo a su vez:

- Asociado a proyectos de ejecución temporal con financiación finalista asociada a proyectos de investigación.

- Asociado a proyectos de ejecución temporal con financiación finalista en el resto de estructuras de la Universidad: Para atender necesidades coyunturales con fecha fin.

Se decide continuar con el TÍTULO IX, CCOO dice que es un error que haya dos comisiones, dado que si extrapolamos lo aquí pactado a Funcionarios se pueden generar distorsiones o pérdida de derechos. SOMOS dice que la composición de las mesas negociadoras ya está hecha y que no cabe replantear el funcionamiento de la negociación. CCOO solicita que conste en acta que si negociamos este título en PASL y lo extrapolamos a PASF dejamos sin negociación al 90% de la plantilla. UGT pide que conste en acta que partimos de un error de forma al no haber una única C. Neg. y que ellos realizarán su negociación por separado. CCOO dice que los puntos comunes los negociaremos en el Pacto, no haremos propuestas aquí, de hecho, no firmaremos el convenio.

El Gerente propone que lo que se negocie en Mesa Convenio quede supeditado a lo negociado en Mesa Pacto.

CCOO dice que lo único que varía en la actualidad es el art.62. También los títulos 3 y 4 podrían negociarse. Se puede traer el documento de horarios que es de aplicación común ya que se aplicó el EBEP.

TITULO IX

JORNADA Y REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 55. Calendario laboral.

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de horarios del personal de administración y servicios de la Universidad, aplicándose a todas las unidades de la Universidad.

2. Se aprobará por la Gerencia previa negociación con el Comité Intercentros, antes del 1 de febrero de cada año. **Somos: propone que esta última parte se cambie por “ antes de final de año.” Parece que se acepta.**

3. Incluirá la distribución anual de la jornada, vacaciones, días de libranza, la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal en función de la naturaleza del puesto y de las funciones de la unidad, cuando no esté establecido en este Convenio, respondiendo al criterio de facilitar la atención al público.

4. Se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Calendario Académico en la realización del Calendario Laboral, al objeto de adecuarse al mismo.

Artículo 56. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral será el tiempo de trabajo que debe prestarse de forma efectiva en un determinado periodo de tiempo, que en cómputo anual será de 1.462 horas y en cómputo semanal de 35 horas, distribuida normalmente de lunes a viernes y pudiendo incluir los sábados. La jornada ordinaria será de 7 horas diarias. **SOMOS: Como se hacen menos horas se debería modificar aquí.**

2. La jornada laboral en función de su forma de prestación podrá ser:

a) *Jornada Continuada. A1. De lunes a viernes, en jornada fija de mañana o tarde, que se efectuará en horario de 8 horas a 15 horas, o de 15 a 22, sin obligación de asistir los sábados.

*Jornada Continuada. A2. De lunes a viernes, en jornada fija de mañana o tarde, que se efectuará en horario de 8 horas a 15 horas, o de 15 a 22, con obligación de asistir los sábados, en turno rotatorio entre todas las personas destinadas en el área de que se trate y que tengan establecido este tipo de jornada, salvo pacto en contrario entre los trabajadores. Quienes asistan el sábado adecuarán su horario durante dicha semana para efectuar el sábado el horario correspondiente, o bien, podrán compensarlo en tiempo de trabajo en el cómputo anual de horas que resulten, supeditado a las necesidades del servicio. Este tipo de jornada llevará inherente la percepción de la compensación económica correspondiente por cada sábado en que se haya prestado servicio. Se procurará que no se realicen más de dos sábados al mes.

b). Jornada a turnos. B1. Se realiza esta jornada cuando los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo, de lunes a viernes en horario de 8 horas a 15 horas o de 15 horas a 22 horas, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo de un mes. Los turnos se efectuarán por el personal que ocupe puestos adscritos a la misma categoría, salvo acuerdo entre ellos.

Este tipo de jornada llevará inherente la percepción de la compensación económica por turnicidad cuando efectivamente se haya realizado. Quienes deban asistir el sábado adecuarán su horario durante dicha semana, o bien podrán compensarlo en tiempo de trabajo en el cómputo anual de horas que resulten, supeditado a las necesidades del servicio, y percibiendo la compensación económica correspondiente por cada sábado en que se haya prestado servicio. Se procurará que no se realicen más de dos sábados al mes.

Jornada de mañana y tarde. C1. Dadas las especiales características de determinados puestos de trabajo en los cuales la actividad a lo largo del año sufre constantes fluctuaciones, se incluye este tipo de jornada en la que al menos cinco horas a la semana o veinte al mes se trabajan obligatoriamente en horario de tarde. Se podrá realizar en aquellos puestos de trabajo en que así se establezca específicamente en la RPT y en función de las necesidades reales del servicio. Se intentará que este tipo de jornada no afecte a más de un 10% de los puestos de la RPT, excluidos los de laboratorios, que por sus especiales características se regularán por cómputo anual al inicio del curso académico, estudiándose por una comisión formada por el Comité Intercentros y la Gerencia aquellos casos en que se supere la media mensual.

Este tipo de jornada llevará inherente la percepción del 100% de la compensación económica correspondiente si se realizan las 20 horas mensuales; si se ejecutan un menor número de horas se percibirá una cantidad proporcional. Si el desarrollo de la misma implicase trabajar en sábado o festivo se percibirá la retribución correspondiente. Las jornadas partidas distintas de las fijadas en la RPT deberán negociarse con el Comité Intercentros de manera previa a su introducción en la RPT.

D) Jornada irregular. D1. Se fija para aquellos puestos que coyunturalmente demanden en determinadas épocas mayor intensidad laboral de lo normal, por necesidades previsibles y planificables. Se tratará de que esta mayor necesidad no supere el límite de 3 horas al día, 40 horas al mes, o dos meses. Las horas realizadas en exceso sobre la jornada de 35 horas semanales no se computará como extraordinarias, sino que serán compensadas, a razón de 1,5 horas por hora realizada, con jornadas de un horario más reducido situados en épocas de menor demanda laboral, o con un mayor número de días de vacaciones. Las unidades y la forma en que se aplicará esta jornada se negociará entre la Gerencia y el Comité Intercentros. **SOMOS comenta que ningún laboral, que sepan, tiene esta jornada. Dejarán la negociación de este punto para el Pacto.**

3. En aquellas unidades en las cuales sea necesaria la prestación de servicios en sábado por la tarde, domingo o festivo (Servicios de Apoyo a la Investigación, Servicio de Actividades Deportivas, etc.) se establecerá por el responsable de la unidad, previo informe del Comité de Empresa, una jornada semanal diferenciada y rotatoria, manteniendo la distribución semanal, sin sobrepasar el cómputo mensual de horas, percibiendo el complemento correspondiente a sábados, domingos y festivos.

4. Se constituirá una comisión entre la Gerencia y el Comité Intercentros que en el plazo de tres meses estudiará las jornadas y horarios que se producen en determinadas unidades (Servicio de Actividades Deportivas, Servicios de Apoyo a la investigación, Paraninfo, etc.) y las compensaciones que procedan. También estudiará los puestos en los que aplicar la jornada

partida, tomando como referencia los actualmente existentes y los periodos en que se realiza de forma efectiva. Una vez definidos los mismos, la Gerencia, a petición del responsable de la unidad y previo informe del Comité Intercentros, autorizará la realización de la misma.

5. La jornada habitual de los Titulados Superiores Especialistas en Idiomas, profesores del Instituto de Idiomas, será de 15 horas lectivas y 5 de tutoría, de acuerdo con el calendario académico que anualmente aprueba la Junta de Gobierno, siendo el resto hasta 35 horas para preparación de clases, corrección de exámenes, programación, etc.

6. Conductores. Cuando a un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir como consecuencia de su actividad laboral, la Universidad le proporcionará otro puesto de trabajo, de similar categoría, durante el tiempo que dure la retirada del permiso, sin merma salarial, excepto que sea por responsabilidad personal, en cuyo caso perderá los complementos inherentes al puesto de conductor.

7. Las jornadas de los puestos de trabajo deberán figurar en la RPT. Cualquier modificación de las mismas deberá ser negociada entre la Gerencia y el Comité Intercentros.

Artículo 57. Jornada reducida.

1. Es aquella cuya duración se acorta, por causa establecida, en una parte de tiempo. Se establece en los supuestos que se indican a continuación y en aquellos otros que legalmente puedan fijarse.

2. Supuestos de jornada reducida:

a). Por cuidado de hijo menor de nueve meses. El padre o la madre indistintamente, en el caso de que ambos trabajen, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento, que podrán dividir en dos fracciones. Podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de parto múltiple la reducción se ampliará de forma proporcional. En caso de que falleciese la madre no siendo trabajadora, el padre mantendrá este derecho. No tendrá reducción retributiva.

b) *Por razones de guarda legal. Quién por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

*Por cuidado de familiares. Tendrá el mismo derecho, y en las mismas condiciones, quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de alguien que esté al cuidado del trabajador cuando se acredite debidamente la convivencia, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Esta reducción de jornada es un derecho individual de los trabajadores. Si dos o más trabajadores de la Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

c) Por cesación progresiva de actividad. Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con una reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. También podrán solicitar esta reducción quienes prolonguen su permanencia en el servicio activo a partir de los sesenta y cinco años.

d). Por recuperación de enfermedad. Los trabajadores que en procesos de recuperación por razón de enfermedad precisen una reducción de jornada, podrán solicitarla hasta en un medio, pudiendo ser concedida siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo informe del servicio médico de empresa, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

e) Por interés particular. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo de nivel inferior al 26 podrá solicitar a la Gerencia el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9:30 a las 14:30 horas, de lunes a viernes, con una reducción proporcional de retribuciones. Este tipo de jornada no se concederán cuando se den los supuestos para solicitar una reducción de jornada de las establecidas en este artículo.

f). Por causa festiva o periodo estival. En el calendario laboral anual podrá fijarse una jornada reducida por periodo festivo, coincidente con periodos no lectivos, sin merma de la retribución.

3. La disminución de jornada supondrá, con carácter general, una reducción proporcional de las retribuciones excepto en las situaciones de las letras a) y f) del apartado anterior.

4. El trabajador deberá preavisar a la Universidad con quince días de antelación como mínimo la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 58. Horario.

1. Se entiende por horario la duración de la jornada laboral, con indicación del comienzo y final de la misma. Podrá ser: rígido, el que tiene determinada la hora de comienzo y final de la jornada; flexible, el que tiene un periodo de comienzo y final variable entre unos límites, denominado parte variable, y un periodo de permanencia obligatorio entre límites, denominado parte fija o estable; y especial, el que establece características propias en función de la unidad a que deba aplicarse.

2. El horario flexible debe solicitarse mediante petición razonada dirigida a la Gerencia con el visto bueno del responsable de la unidad, siendo aplicable en función de las necesidades del servicio. **SOMOS: Que se modifique para que sea un horario flexible real, no un cambio horario, enfocarlo más a objetivos de forma que prime que el trabajo quede realizado.**

a). En los puestos de jornada continuada la parte fija será de cinco horas, 9:30 a 14:30 o 16,30 a 21,30 de obligada concurrencia, pudiendo establecerse otras horas de entrada y salida, siempre que se garanticen al menos cinco horas continuadas de concurrencia obligada. La parte variable podrá realizarse entre las 8:00 y las 22.00 horas, con un intervalo de 45 minutos con la parte fija del horario, entre las 14:30 y las 16 horas, procurándose concentrar la parte variable a la entrada y salida de la jornada de mañana y en una o dos tardes.

b). En puestos de trabajo con jornada a turnos, el personal podrá flexibilizar su jornada cuando existan dos o más efectivos por turno, garantizándose la hora de apertura y cierre del edificio y la sucesión entre turnos.

c) En los puestos de trabajo con jornada irregular se aplicará lo dispuesto para el apartado a) excepto en los periodos de mayor intensidad laboral en que se estará a las necesidades del servicio.

Si ocasional y excepcionalmente el responsable de la unidad necesitase la presencia de algún trabajador en momentos distintos de su horario flexible, y dentro de la jornada ordinaria, éste se supeditará a las necesidades del servicio, debiendo comunicársele con la mayor antelación posible. La realización de este tipo de horario es voluntaria y no implica ninguna retribución extraordinaria.

3. Disponibilidad permanente. El personal que preste servicios en régimen de disponibilidad permanente realizará una jornada de trabajo de 35 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que sea preciso por guardias localizadas o necesidades del servicio en razón a la naturaleza especial de este régimen, o la absoluta disponibilidad para el desempeño de los cometidos inherentes al puesto, pudiendo desarrollarse el mismo por las mañanas, tardes o noches. Los puestos de trabajo sujetos a este tipo de jornada serán los que se determinen, previa negociación entre la Gerencia y el Comité Intercentros, y en todo caso los de Jefe del Servicio de Seguridad, Jefe de Mantenimiento y conductor del Rector.

Este tipo de servicios se retribuirán mediante el complemento de disponibilidad permanente y eliminarán cualquier derecho a compensación económica u horaria por la jornada de trabajo que exceda a la ordinaria, sin perjuicio de los casos que puedan acordarse en la CIVEA.

4. Especial dedicación. El personal que preste servicios en régimen de especial dedicación realizará una jornada de trabajo continuada tipo A1, de 35 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que ocasionalmente sea preciso por necesidades del servicio en razón a la naturaleza especial de este régimen, pudiendo desarrollarse el mismo por las tardes. El personal sujeto a este tipo de horario será el que ocupe puestos de nivel 24 o superior, y aquellos otros que se determine, previa negociación entre la Gerencia y el Comité Intercentros. La retribución de este tipo de prestación de servicios se encuentra incluida como uno de los factores que determinan el complemento de puesto de trabajo. **SOMOS: Pide que se elimine el nivel puesto que los laborales no pueden llegar a él. CCOO dice que los laborales no tienen niveles, explica que esto se redactó pensando que los laborales iban a pasar a funcionarios y se incluyó al final del convenio una tabla para intentar recoger a los laborales no básicos.**

5. El horario de trabajo durante los sábados por las mañanas será el establecido por la Gerencia para la apertura de centros y servicios. De forma general será de 9 a 14 horas.

6. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

7. Los horarios de inicio y finalización del trabajo se adecuarán a las necesidades existentes para la apertura y cierre de los edificios y servicios.

Artículo 62. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan reducirlas al mínimo imprescindible, dedicando el importe que se ahorre con su reducción o desaparición al incremento de puestos de trabajo en la plantilla de PAS de la Universidad. Se regularán según lo establecido en este Convenio y en la normativa vigente.

2. Horas extraordinarias en caso de urgencia. No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Su realización tiene carácter obligatorio. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente la Gerencia podrá señalar quiénes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al Comité de Empresa.

3. Horas extraordinarias estructurales. Se considera que las horas extraordinarias realizadas en la Universidad, dado el carácter de servicio público que se presta, se realizan por circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza de su actividad. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente la Gerencia podrá señalar quiénes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al Comité de Empresa.

4. Las horas extraordinarias sólo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas previamente y por escrito por la Gerencia, excepto cuando sean por fuerza mayor. Se compensarán en tiempo de descanso a razón de 2 horas por hora trabajada, y 2 horas 30 minutos cuando hayan sido efectuadas en domingo o festivos, si no formasen parte de la jornada ordinaria del puesto; la fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el responsable de la unidad y el trabajador; en caso de no alcanzarse acuerdo se disfrutará en el ...

El equipo directivo solicita a los sindicatos que presenten propuestas relativas al convenio para negociar en las próximas mesas.

3. – Alternancia en la presidencia de la comisión.

UGT y CCOO no estamos de acuerdo en la alternancia y expresamos que nosotros no queremos la presidencia, a lo que SOMOS contesta que la asumen ellos y se determina que se cambie cada 2 meses.

4. – Solicitudes, ruegos y preguntas.

Próxima 23/02/22 11H. En la próxima reunión se tratarán los Títulos 9, 10 y Se atiende la sugerencia de CCOO de tratar el 3.