



INSTRUCCIÓN SOBRE JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Aplicación de la Ley 2/2012, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 (BOE de 30 de junio)

En la Disposición Adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, se establece que a partir de su entrada en vigor, la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Las Universidades Públicas vienen obligadas al cumplimiento de esta disposición, debido a su expresa integración en el mencionado Sector Público y en virtud del declarado carácter básico de la materia.

También y por ello, en la citada disposición adicional, se establece la suspensión de la eficacia de las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes, que contradigan lo previsto en este artículo.

Consecuentemente y en tanto en cuanto se mantenga la suspensión de las previsiones sobre regulación de jornadas contenidas en los vigentes Convenio y Pacto del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza, se hace necesaria su adaptación a las nuevas prescripciones legalmente establecidas. No obstante, tal adaptación al incremento de jornada exigido, parece conveniente acometerlo profundizando en la necesaria flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo, que procure una mayor facilidad conciliadora de vida familiar y laboral, así como un menor impacto de la modificación horaria, si bien ha de modularse con una adecuada gestión energética de las instalaciones y edificios.

A tal efecto, previa negociación con los representantes sindicales en el marco de la Mesa Sectorial del PAS, se establece la presente instrucción reguladora de jornadas y horarios a la que, con carácter transitorio, hasta la rehabilitación o novación, en su caso, de los correspondientes apartados del Pacto y Convenio, ha de ajustarse lo previsto en el título IX de estos cuerpos y en la "Normativa 1/2008, sobre jornadas, horarios y permisos del PAS".

Primero. Objeto.

Esta instrucción tiene por objeto la regulación del régimen general de jornada y horario de trabajo de los empleados públicos pertenecientes al Personal de Administración y Servicios que prestan servicios en la Universidad de Zaragoza.

Segundo. Jornada laboral.

La jornada laboral ordinaria se prestará en régimen de jornada semanal de 37 horas y media, hasta alcanzar la jornada máxima anual, computada en 1582,5 horas.

Tercero. Tipos de jornada.

1.1. Jornada Continuada. A1.

La jornada continuada A1 podrá realizarse con una de las dos modalidades siguientes:

- a) Jornada continuada ordinaria de 7 horas y media, de lunes a viernes, en horario de mañana o tarde, a realizar de 07:45 a 22:00 horas, con tramo de presencia obligatoria de 9:30 a 14:30 horas, o entre las 16:30 y las 21:30 horas, según jornada.
- b) Jornada continuada ordinaria de 7 horas, de lunes a viernes, en mismos horarios que la anterior, pero con recuperación de 2 horas y media en cómputo semanal, preferentemente en miércoles o jueves, entre las 9:30 y las 13:00 horas, o entre las 16:30 y las 20:00 horas, según jornada.



NOTA: No es obligatorio que la parte variable del horario se realice unida al principio o al final de la parte fija, siempre y cuando ello no suponga ir en contra de las indicaciones del responsable de la Unidad o determine una modificación de la jornada que distorsione las necesidades del Servicio.

1.2. Jornada Continuada. A2.

La jornada continuada A2 podrá realizarse con una de las dos modalidades siguientes:

- a) Jornada continuada ordinaria de 7 horas y media, de lunes a viernes, en horario de mañana o tarde, a realizar de 07:45 a 22:00 horas, con tramo de presencia obligatoria de 9:30 a 14:30 horas, o entre las 16:30 y las 21:30 horas, según jornada.
- b) Jornada continuada ordinaria de 7 horas, de lunes a viernes, en mismos horarios que la anterior, pero con recuperación de 2 horas y media en cómputo semanal, preferentemente en miércoles o jueves, entre las 9:30 y las 13:00 horas, o entre las 16:30 y las 20:00 horas, según jornada.

NOTA: No es obligatorio que la parte variable del horario se realice unida al principio o al final de la parte fija, siempre y cuando ello no suponga ir en contra de las indicaciones del responsable de la Unidad o determine una modificación de la jornada que distorsione las necesidades del Servicio.

En esta jornada se tendrá en cuenta la obligación de asistir los sábados que se determinen en el calendario laboral.

1.3. Jornada a turnos. B1.

La jornada a turnos B1 podrá realizarse con una de las dos modalidades siguientes:

- a) Jornada de 7 horas y media, de lunes a viernes, en horario de 07:45 a 22 horas, con tramo de presencia obligatoria de 9:30 a 14:30 horas, o entre las 16:30 y las 21:30 horas, según turno.
- b) Jornada de 7 horas, de lunes a viernes, en mismos horarios que la anterior, pero con recuperación de 2 horas y media en cómputo semanal, preferentemente en miércoles o jueves, entre las 9:30 y las 13:00 horas, o entre las 16:30 y las 20:00 horas, según turno.

Esta jornada implica para el empleado la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período de un mes.

1.4. Jornada de mañana y tarde. C1.

La realización de este tipo de jornada deberá respetar la parte fija del horario, siempre que las necesidades de atención a la docencia lo permitan.

Cuarto. Distribución de jornada.

La parte fija de la jornada será de cinco horas de obligada concurrencia, de 9:30 a 14:30 horas, o de 16:30 a 21:30 horas, pudiendo establecerse otro horario de entrada y salida, siempre que se garanticen al menos cinco horas continuadas.

La parte variable podrá realizarse entre las 7:45 y las 22:00 horas, siempre que el lugar de trabajo esté en funcionamiento en ese horario. Excepcionalmente y previa autorización del Responsable de la Unidad y siempre que los medios de acceso lo permitan, podrá iniciarse la jornada a partir de las 7:30 horas.

No se hace necesario observar intervalo entre las partes fija y flexible de la jornada, salvo que sean superadas nueve horas, en cuyo caso deberá realizarse una parada de 45 minutos.

En la medida de lo posible, el empleado elegirá el tramo de realización de parte flexible del horario, aunque con el fin de garantizar la eficacia en la prestación del servicio y su cobertura efectiva, el disfrute de este tramo de flexibilidad horaria ha de quedar supeditado a los horarios específicos, así como al compromiso existente entre el empleado y su unidad administrativa, debiendo garantizarse las necesidades de atención al público y los horarios de apertura y cierre de edificios e instalaciones.



Quinto: Horas y servicios extraordinarios.

Teniendo en cuenta el contexto de profunda crisis económica que está afectando a la Universidad de Zaragoza, sólo se autorizarán horas o servicios extraordinarios en situaciones de extrema necesidad y preferentemente serán compensados en tiempo. En ningún caso se abonará más del 25% los realizados.

Así mismo, deberá procurarse la limitación de horas y servicios extraordinarios en las unidades que precisen de ello, mediante la aplicación acordada y voluntaria de saldos horarios generados con la parte flexible de la jornada, de modo que puedan ser atendidos los flujos de trabajo de diversa intensidad que pueden darse en determinadas épocas del año.

Sexto. Compensación.

Se incluyen las siguientes actividades que pueden dar lugar a compensación horaria:

- 1) Según se determine en el Plan de Formación del PAS de la Universidad, el segundo curso de formación realizado por el empleado público hasta un máximo de 30 horas.

NOTA: Este segundo curso de formación debe entenderse como el realizado fuera del horario de trabajo, dentro de los que se encuentran ofertados en el Plan de Formación del PAS. Para que pueda ser considerado a efectos de compensación por el número de horas que corresponda, no se hace necesario realizar previamente otro curso en horario de trabajo.

- 2) Se podrá compensar hasta un máximo de 50 horas por las siguientes actividades iniciadas a partir de la entrada en vigor de la presente instrucción:

2.1 Por actividades formativas y sin que en ningún caso suponga coste para la Universidad, con las siguientes condiciones:

NOTA: La actividad formativa no debe llevar aparejados costes adicionales sobre los previamente asumidos con carácter genérico y que derivan de acuerdos preexistentes por los que se asume una parte del precio, o vienen financiados con cargo a recursos específicamente regulados, como el Fondo Social.

Idéntico tratamiento que se propone para los cursos "Mentor", que financiados en su totalidad, al menos en la duración estandarizada prevista, también han de servir para la compensación, más allá de la regulada en el punto 1.

Deben considerarse asumidos en este apartado y excepcionados del coste:

- los supuestos de matrícula en enseñanzas impartidas por la Universidad de Zaragoza cuyo precio pueda ser amparado por la acción social regulada en el Convenio y Pacto y desarrollada por la Resolución de Junta de Gobierno de 19 de septiembre de 1996, de ayudas al estudio
- los cursos del Centro de Lenguas Modernas
- los cursos incluidos en el Plan de Formación, comprendiéndose también en éste los no ofertados inicialmente, pero reconocidos por los Servicios de Personal

- a) Se justificará la superación o aprovechamiento, pudiendo iniciarse la compensación con la matrícula o el compromiso de realización de la actividad.

NOTA: De no justificarse, las horas compensadas quedarán anuladas, generándose los saldos negativos que correspondan.

(Véase cuadro de documentos justificativos al final del documento)



- b) Deberá tratarse de formación oficial u organizada por entidades públicas o de reconocido prestigio. También será admitida la asistencia a cursos de idiomas o actividades dirigidas del Servicio de Actividades Deportivas de la Universidad de Zaragoza.

NOTA: Los cursos de idiomas referidos, diferenciados de la formación oficial, deben ser impartidos también, en cualquier caso, por entidades públicas o de reconocido prestigio.

Sólo las actividades deportivas dirigidas por el S.A.D. pueden ser tenidas en cuenta a estos efectos, excepción hecha de las realizadas fuera de este ámbito, por prescripción facultativa, debidamente documentada y de las que pueda darse constancia de su efectiva realización.

2.2 Actividades de responsabilidad social corporativa organizadas en el ámbito de la Universidad de Zaragoza.

NOTA: Puede citarse a modo de ejemplo de estas actividades, la colaboración en la “Carrera sin humo”, la “Caravana verde”, o los “Campamentos de Día y Montaña”, siempre que la actuación no conlleve remuneración o compensación por cualquier concepto y se lleve a cabo al margen de la jornada laboral.

Las actividades formativas cuya duración individual supere el conjunto del tiempo compensable que consta en los números 1 y 2 de este apartado, podrán ser consideradas para compensación horaria hasta el máximo total establecido en la presente instrucción (v. gr. cursos mentor).

NOTA:

1. La compensación se realizará, preferentemente, en la parte variable de la jornada, pudiendo autorizarse por el responsable de la Unidad, no obstante, por días completos, si no existe inconveniente por razones del servicio.

2. La compensación máxima por cursos o actividades a los que se refiere este apartado sexto será de 80 horas, aunque, individual o conjuntamente considerados, tuvieran una duración superior.

3. La compensación debe ser efectuada durante el curso académico en que se realice el curso o actividad (considerado de 01 de octubre a 30 de septiembre del siguiente año). No obstante, si el desarrollo del curso o actividad se encuentra entre dos cursos académicos, puede procederse a la compensación en ambos, siempre que no se supere el máximo de horas por actividad ni por curso académico.

[Ejemplos:

Una actividad formativa de 100 horas que comienza en mayo de 2013 y termina en julio de 2013, podrá compensar 80 horas en el curso 2012/13. Las horas que no se puedan compensar, se pierden.

Una actividad formativa de 100 horas que comienza en mayo 2013 y termina en diciembre 2013, podría compensarse:

a) 80 horas en el curso 2012/13

b) 80 horas en el curso 2013/14

c) parte de horas en cada curso, sin superar el límite en cada uno de 80 horas, ni el total compensable de 80 de la actividad -no hay necesidad de que sea proporcional, siempre que no se sobrepase el límite de 80 horas-]

4. La cita efectuada a cursos “Mentor” se refiere a que un curso de estas características puede dar lugar a compensación por la totalidad máxima de horas de los apartados 1 y 2 del punto 6º, si tiene duración suficiente para ello.

5. El cómputo de horas de compensación será proporcional a la jornada que se realiza y a la duración de la prestación de servicios.



6. Sólo podrá realizarse compensación retroactiva por este concepto sobre saldos horarios negativos previos. No puede aplicarse sobre horarios cumplidos, pues generaría un exceso horario ajeno a la compensación.

Los excesos horarios serán acumulables mensualmente y compensables en la parte variable de la jornada durante el año natural en que se generen.

NOTA:

1. Cabrá acumulación horaria siempre que no se haga en contra de las indicaciones del Responsable de la Unidad o determine una modificación de la jornada que distorsione las necesidades del Servicio. Para que pueda ser reconocido el exceso horario, el empleado deberá manifestarlo al Responsable de la Unidad y recabar su autorización.

2. Como cuantificación de lo que debe entenderse por exceso horario, sin que signifique una jornada que no permita realizar con normalidad las tareas, se establece un máximo mensual de 3 horas acumulables para su compensación.

3. No serán acumulables los excesos horarios generados antes o después de los límites horarios establecidos para cada tipo de jornada, ni durante los períodos de reducción horaria, en especial los meses de julio y agosto, ni en la prestación de la modalidad de teletrabajo. Se exceptúan de esta consideración los excesos horarios realizados por el personal de las Conserjerías que puedan derivarse de la apertura y cierre de instalaciones.

4. No obstante lo establecido en este apartado, si las necesidades del servicio lo permiten, el responsable de la Unidad podrá autorizar la compensación de los excesos horarios por días completos.

5. A fin de homogeneizar períodos de cómputo, los excesos horarios serán compensables durante el curso académico (considerado de 01 de octubre a 30 de septiembre del siguiente año) en que se generen. Los excesos horarios generados en septiembre podrán ser compensados durante el mes de octubre siguiente.

Transitoria. Las actividades descritas en el apartado sexto que se encuentren iniciadas pero no concluidas con anterioridad a la entrada en vigor de la presente instrucción, darán lugar a compensación por el número de horas que resten para su finalización.

Final. Esta instrucción será de aplicación a partir del primero de octubre de 2012.

Zaragoza, a 27 de septiembre de 2012

La Gerente

María Isabel Luengo Gascón



ADENDA A LA INSTRUCCIÓN SOBRE JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA, DE 27 DE SEPTIEMBRE DE 2012

En caso de que la atención de las situaciones contempladas en los supuestos del Plan Concilia que se indican en el párrafo siguiente, produzcan la imposibilidad de asistencia a actividades formativas o al resto de actividades que permiten la compensación comprendida en el apartado sexto, número dos, de esta instrucción, cabrá una compensación máxima de 50 horas .

NOTA:

Dado que la compensación por situaciones protegidas en el Plan Concilia constituye una opción subsidiaria a la realización de actividades porque, precisamente, hallarse en tales situaciones impide la realización de esas actividades, debe entenderse que no son tipologías compatibles por las circunstancias y planos distintos en los que se desarrollan. Por tanto, no puede llevarse a cabo compensación simultánea derivada de los supuestos contemplados en esta Adenda y de las actividades formativas o de responsabilidad social del apartado 6.2., computables por un máximo de 50 horas.

La situación deberá solicitarse por periodos coincidentes con los cursos académicos y se utilizará el sistema establecido en la aplicación 'PeopleSoft'.

NOTA: La compensación se realizará en la parte variable de la jornada. No obstante, si por necesidades del servicio pudiera resultar conveniente la compensación por días completos, podrá autorizarse así por el responsable de la Unidad.

Las referidas situaciones son: razones de guarda legal, en el caso de que los hijos al cargo sean menores de 3 años, o menores de 12 pero con dificultades socioeconómicas agravadas, violencia de género u otras circunstancias excepcionales de carácter similar a las anteriores, como las contenidas en el apartado 4. 1. B del Plan Concilia.

NOTA:

1.- Descripción. La compensación ha de venir derivada de situaciones que impidan la asistencia a los cursos de formación, tomando como referencia de carácter taxativo los supuestos contemplados en el Plan Concilia y conforme a las especificidades que se señalan en el segundo párrafo. De acuerdo con ello y para que no quede desvirtuado el sentido de esta compensación, sólo podrá aplicarse en caso de que se realice el primer curso de formación dentro del horario de trabajo.

2.- Supuestos. En relación enumerada, los supuestos en los que cabe la mencionada compensación han de ser:

- por razón de guarda legal de hijo menor de 3 años (con carácter absoluto)
- por razón de guarda legal de hijo menor de 12 años con dificultades socioeconómicas agravadas (para que puedan ser apreciadas o delimitadas estas dificultades deberán argumentarse y en su caso, documentarse, no siendo suficiente una declaración sucinta o reiterativa del contenido de la Adenda)
- violencia de género
- circunstancias similares a las anteriores, pero en todo caso de carácter excepcional (la similitud de causas ha de entenderse referida a la guarda legal o la violencia de género, no a las dificultades socioeconómicas, aunque puedan ser tenidas en cuenta para estimar el conjunto de la "circunstancia similar")

Como el punto refiere al Apartado 4.1.B del Plan Concilia de modo analógico, pero no limitativo, para clarificar lo que ha de entenderse como "circunstancia similar", deberán incluirse en todo caso, los supuestos allí regulados:

- cuidado directo, por razón de guarda legal, de anciano que requiera especial dedicación
- cuidado directo, por razón de guarda legal, de discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida



- cuidado directo, por razón de guarda legal, de familiar hasta el segundo grado que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3.- Dificultades socioeconómicas agravadas. No parece conveniente ilustrar ejemplos de las “dificultades socioeconómicas agravadas” aludidas, pues constituyen un concepto indeterminado y por ello, sólo cobrará significado o entidad cuando sea puesto en relación con el hecho concreto o situación alegada.

4.- Hecho causante. La posibilidad de compensación horaria por la casuística que se expone, viene motivada por la existencia del hecho causante (guarda legal de menor, de anciano, de discapacitado...) de modo que si esta motivación varía, la compensación a que puede dar lugar deja de tener causa.

5.- Proporcionalidad. Igualmente, la compensación máxima ha de ser graduada en función de que el hecho causante no abarque todo el período de cómputo, esto es, el Curso Académico, debiendo aplicarse una regla proporcional, según porcentaje del Curso Académico (considerado de 01 de octubre a 30 de septiembre del siguiente año) en el que se cumplan o mantengan las condiciones que determinan la situación que produce la imposibilidad de asistencia a actividades formativas o al resto de actividades que permiten compensación.

6.- Compensación de progenitores. En caso de que los progenitores de un mismo hijo trabajen en la Universidad, ambos podrán compensar horas de trabajo en razón de la guarda legal de aquél, conforme a su situación y las causas concurrentes establecidas en la Adenda.

En atención a los citados supuestos del Plan Concilia, en la Convocatoria General de Cursos de Formación deberá articularse el correspondiente mecanismo para que las personas afectadas puedan realizar el segundo curso de formación dentro del horario de trabajo, conforme a la duración máxima de 30 horas, establecida en el apartado primero del número sexto de esta Instrucción.”

Zaragoza, 30 de enero de 2013

CUADRO DE JUSTIFICACIONES

ACTIVIDAD	REQUISITOS	ACREDITACIÓN PARA SU COMPENSACIÓN
Cursos del Plan de Formación del PAS	Realizar el curso fuera del horario de trabajo [En los supuestos contemplados en la Adenda, el segundo curso podrá ser dentro del horario de trabajo]	Certificado expedido por la Sección de Selección y Formación
Actividades deportivas	1- Con carácter general, únicamente son válidas las organizadas por el SAD 2- Actividades deportivas indicadas por prescripción facultativa	1- Certificado del SAD en el que conste el aprovechamiento (según los criterios establecidos, será necesaria la asistencia de, al menos, el 90%) 2- Documentación correspondiente a la indicación terapéutica y justificación que dé constancia de su efectiva realización
Cursos de idiomas	Ha de tratarse de formación oficial o estar organizada por entidades públicas o de reconocido prestigio Se incluyen en este apartado los cursos del Centro de Lenguas Modernas	Certificado de superación del curso En los casos en que no haya examen (como los cursos de conversación), habrá que justificar la asistencia de, al menos, el 90%
Grado /Máster	De carácter oficial	Superación de 6 créditos ECTS
Estudio Propio	Incluido en la oferta de la Universidad de Zaragoza	Superación de 6 créditos ECTS
Tutela de Tesis		Certificado de aprovechamiento por el Director de la Tesis
Otras actividades formativas	Ha de tratarse de formación oficial o estar organizada por entidades de reconocido prestigio	Documento que acredite la superación de la actividad o en su defecto, certificado de aprovechamiento expedido por la entidad organizadora
Actividades de responsabilidad social corporativa	Organizadas por la Universidad de Zaragoza	Documento justificativo de la unidad organizadora de la actividad desarrollada
Plan Concilia	- Hijos al cargo menores de 3 años, o menores de 12 pero con dificultades socioeconómicas agravadas - Violencia de género - Circunstancias excepcionales de carácter similar a las anteriores, como las contenidas en el apartado 4.1.B del Plan Concilia	- Acreditación del familiar, que no es necesaria si ya ha sido efectuada con anterioridad - El punto común de los supuestos es la guarda legal y la justificación que debe ser aportada consta en la regulación de la jornada reducida que por esta causa se establece en la Normativa 1/2008, que refiere, así mismo, al Plan Concilia: "libro de familia, certificado de convivencia, declaración de que el familiar no desempeña actividad retribuida, justificantes médicos, etc."