

MODIFICACIÓN DEL CALENDARIO LABORAL PARA 2023 EN LO RELATIVO A LA JORNADA LABORAL

La UNED, como entidad de derecho público, resulta competente para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 47 y 51 del Estatuto Básico del Empleado Público (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), en relación con lo establecido en el artículo 37.1.m) de dicha norma, que señala como materias objeto de negociación las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas y permisos. En uso de dicha competencia, previa negociación y acuerdo con la representación social, se procedió a la aprobación del calendario laboral para el PAS de la UNED correspondiente a 2022 y 2023.

El 19 de octubre de 2022 el Gobierno de España, a través del Ministerio de Hacienda y Función Pública, y las organizaciones sindicales CCOO y UGT suscribieron el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, que se presentó en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas celebrada el 7 de noviembre de 2022, y fue objeto de publicación por Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública (BOE de 17 de noviembre).

El punto segundo del Acuerdo se refiere a la regulación de la jornada laboral en las Administraciones Públicas, disponiendo que *“Las distintas Administraciones Públicas están comprometidas con el desarrollo de importantes objetivos como fomentar el empleo, la modernización de las plantillas y su rejuvenecimiento, apostando por la implantación o recuperación de una jornada laboral de 35 horas semanales como una de las medidas para alcanzar dichos objetivos. Para ello, se eliminarán las limitaciones actuales, previstas en la disposición adicional 144 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 para que, cada Administración Pública, en el ejercicio de sus competencias de autoorganización, establezca, previa negociación colectiva en la mesa u órgano que corresponda, una jornada de 35 horas semanales para el personal a su servicio y al de su sector público institucional”*

Se hace necesario proceder a la revisión del acuerdo de calendario laboral vigente para 2023, en el sentido de ajustar sus previsiones sobre la jornada laboral del PAS de la UNED al contenido del Acuerdo Marco.

En su virtud, previa negociación con los órganos de representación unitaria del PAS de la UNED y con el acuerdo de las secciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación de dicho colectivo se RESUELVE aprobar la modificación del calendario laboral del PAS de la UNED para 2023, en ejercicio de las competencias delegadas por Resolución Rectoral de 16 de octubre de 2020 (BOE de 5 de noviembre):

PRIMERO. - Se modifica el apartado tercero, que queda redactado en los siguientes términos:

3. JORNADAS Y HORARIOS

La duración de la jornada general ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Las jornadas especiales existentes o que se puedan establecer, experimentarán los cambios que resultasen necesarios, en su caso, para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria.

A todos los efectos, se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido en el presente calendario y el que corresponda por los permisos retribuidos.

Ningún trabajador podrá generar un déficit horario superior a 30 horas acumulado en ningún momento del año. Igual límite se establece para el superávit de horas trabajadas, salvo que las necesidades del servicio, debidamente justificadas, comporten la acumulación de un saldo posterior.

Se establecen las siguientes modalidades de jornada:

Jornada continuada de mañana: quienes presten servicio de acuerdo con la modalidad de jornada continuada de mañana, deberán realizar como horario fijo de presencia, una jornada de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. Se podrá completar el tiempo restante de la jornada laboral en un horario flexible entre las 7:00 y las 9:00 y/o entre las 14:00 y las 19:00 horas, de lunes a viernes.

Cuando en el sistema de control de presencia conste un marcaje de salida posterior a las 17:30 horas se descontará de oficio un periodo **de 30 minutos**, correspondiente a la comida, salvo a aquellos trabajadores que, disponiendo de dos horas de conciliación, deban realizar una jornada ordinaria cuya finalización comporte una salida con posterioridad a las **17:30**.

Jornada continuada de tarde: Se extenderá, con carácter general, entre las 11:00 y las 21:00 horas, debiéndose realizar como horario fijo de presencia, inexcusablemente, el comprendido entre las 14:00 y 19:00 horas.

Jornada partida: Este tipo de jornada corresponderá, además de a aquellos empleados que desempeñen puestos que la tengan asignada en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, a los titulares de puestos de trabajo que, atendiendo a su régimen de especial dedicación, pueda determinar la Gerencia, mediante instrucción al respecto.

Quienes presten servicio de acuerdo con la modalidad de jornada partida, deberán realizar como horario fijo de presencia, una jornada de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. Vendrá obligado, igualmente, a cumplir con la jornada semanal partida, que comportará un descanso mínimo de 60 minutos diarios para comer sin efectos en el cómputo horario como tiempo trabajado. Consecuentemente, quienes tengan este tipo de jornada, deberán efectuar un marcaje a partir de las 17 horas, como mínimo, sin perjuicio del horario específico establecido en cada unidad.

Otros tipos de jornada con horario especial: esta modalidad de jornada vendrá determinada por las condiciones singulares del puesto de trabajo a desempeñar e incluirá al siguiente personal:

- El obligado a realizar una parte de su horario fuera del periodo ordinario de lunes a viernes.
- El que, por necesidades del servicio, deba desempeñar su puesto de trabajo fuera de las horas habituales, debido a su plena disponibilidad.

SEGUNDO. - Se modifica el apartado cuarto, que queda redactado en los siguientes términos:

4. JORNADA DE VERANO

Entre el 16 junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se establece una jornada de trabajo de 30 horas semanales, respetando en todo caso el horario de presencia fijo establecido. Esta minoración no tendrá carácter recuperable.

Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o

acogimiento de hasta 12 años de edad, o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33% de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada de verano desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

Igualmente, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, los empleados y empleadas públicos que tengan a su cargo personas que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33 %, siempre que convivan con el solicitante y dependan de este.

Los empleados/as que se acojan a esta modalidad no podrán realizar, durante el periodo descrito, servicios u horas extraordinarias.

TERCERO. - Se modifica el apartado quinto, que queda redactado en los siguientes términos:

5. JORNADA DURANTE LA SEMANA DE SAN ISIDRO

El horario durante la semana del 14 al 19 de mayo de 2023 será de cinco horas y media/día, con horario de obligada presencia entre las 9:00 y 13:30 horas en jornada de mañana y de 14:00 a 18:30 horas en horario de tarde. Igualmente, esta minoración no tendrá la consideración de recuperable.

Los responsables de las Unidades en las que la reducción de jornada coincida, en todo o en parte, con una mayor actividad o acumulación de tareas derivadas de períodos de matrícula, celebración de pruebas, calificaciones, atención al público, admisión de alumnos, etc., pondrán en conocimiento de la Vicegerencia de RR.HH. y Organización esta situación para buscar las medidas compensatorias necesarias que garanticen tener cubiertas las necesidades del servicio. Dicha compensación será la prevista, en tiempo de descanso, para los servicios extraordinarios.

CUARTO. - La presente Resolución entrará en vigor el 1 de enero de 2023, siempre que se haya procedido a la expresa derogación normativa de la disposición adicional 144 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018.