

ACUERDO DE 19 DE JUNIO DE 2006 ENTRE LA GERENCIA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CC.OO., CSI.CSIF Y FETE-UGT, SOBRE MEDIDAS PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y SOBRE EL SISTEMA DE CONTROL HORARIO KRON.

Convocados por la Gerencia, el día 19 de junio del año en curso, tiene lugar en el edificio Rectorado reunión con representantes de las Organizaciones Sindicales CC.OO., CSI/CSIF y FETE-UGT para negociar diversas medidas, propuestas por la Gerencia de la Universidad, orientadas a flexibilizar el cumplimiento de la jornada laboral del Personal de Administración y Servicios y a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, modificando de este modo determinados apartados del documento de jornadas y horarios del PAS.

Como resultado de la negociación, se llega a los acuerdos siguientes:

1.- Ampliación de puestos con jornada F2

Los puestos de trabajo cuya jornada actual en RPT es la E1 y que reúnan los requisitos que se indican se transformarán en F2. Los puestos con jornadas E0, con los mismos requisitos se transformaran en una nueva jornada F3. Igual criterio se aplicará a las concesiones temporales de modificación de puestos que reúnan los mismos requisitos.

Requisitos:

- Que la naturaleza del servicio a prestar en el puesto de trabajo no implique necesidad, ni razón alguna que aconseje que su desarrollo se deba llevar a cabo durante tres tardes semanales o, en caso contrario, que se cuenten con medios suficientes para que el servicio adecuado quede garantizado.
- Que dicha reducción en el número de tardes no implique, en ningún caso, nuevas necesidades de personal, ni alteraciones significativas en la prestación actual del servicio.

Jornada F3 . - Tendrá las mismas características de la E0, reduciendo la obligación de asistir por la tarde a dos tardes.

Las jornadas F2, F3, C5 y C6 durante el periodo de jornada especial en periodo de vacaciones reducirán su obligación de asistir por la tarde a una tarde.

2.- Ampliaciones en los intervalos horarios de diversas jornadas.

El cómputo del tiempo de trabajo se iniciará a partir de las 8:00 horas, cuando el horario habitual de la jornada extraordinaria sea de mañana (C1, C3, C5, E0, E1, y E2) y a las 15:00 horas cuando ese horario habitual sea de tarde (C2, C4, C6 y las modalidad invertida de la E1), ampliándose así los intervalos flexibles de la mañana entre las 8:00 y las 8:30 horas y de la tarde entre las 15:00 y las 15:30 horas.

- El cómputo del tiempo de trabajo se iniciará a partir de las 15:00 horas, en el rango ampliado de las siguientes jornadas (C1, C3, C5, E0, E1, E2 y F2) previsto actualmente a las 15:30 en las tres primeras y a las 16:00 en las cuatro últimas.

- El cómputo del tiempo de trabajo se iniciará a partir de las 10:00 horas, en el rango ampliado de las jornadas C2, C4 y C6, previsto actualmente a las 10:30 horas.

- Se amplía el intervalo de recuperación para las jornadas A1 hasta las 21:00 horas. En próximas negociaciones sobre el conjunto de Jornadas y Horarios del PAS se revisará la posibilidad de mantener de modo ininterumpido el periodo de recuperación.

- Se computará el horario desde las 7.30 horas, en los supuestos autorizados, previa conformidad del responsable de la unidad y siempre que no implique modificación del horario general de apertura y cierre del edificio ni repercuta en el horario de otro compañero.

La fecha de efectos de estas adaptaciones queda sujeta a la conclusión de las adaptaciones del programa de gestión que los Servicios Informáticos están llevando a cabo y en todo caso no después de 1 de octubre de 2006.

3.- Descanso entre jornadas.

Se reduce el intervalo horario de interrupción previsto para descanso entre jornadas “*comida*” (apartado 4 doc. de jornadas y horarios), para personal que lleve a cabo su servicio en horario de mañana y de tarde a 40 minutos, entre las 13:00 y las 17:00.

La fecha de efectos de estas adaptaciones queda sujeta a la conclusión de las adaptaciones del programa de gestión que los Servicios Informáticos están llevando a cabo y en todo caso no después de 1 de octubre de 2006.

4- Ampliación periodo de jornada especial en periodo de vacaciones estivales.

Se amplía el periodo de horario reducido quedando establecido entre el día 1 de julio y el 15 de septiembre.

Si por necesidades de servicio resultara conveniente cambiar alguno de los periodos de horario reducido en cualquiera de los periodos de vacaciones (estivales u ordinarias, de Semana Santa y Primavera o de Navidad), a propuesta del Responsable de cada Unidad, la Gerencia podrá establecer otros periodos alternativos de horario reducido, de igual duración del que sustituyan.

5.- Incremento de la pausa o descanso en jornada.

Se incrementa de 20 a 30 minutos el tiempo de pausa o descanso

6.- Medidas para conciliar la vida laboral y familiar.

6.1 . Ausencia justificada 2 horas parto prematuro o neonato hospitalizado.

En casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, los neonatos deban permanecer hospitalizados después del parto, el PAS tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

6.2 Cómputo periodo permiso maternidad parto prematuro u hospitalización.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria, del contrato de la madre.

6.3. Permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de hijo.

Permiso por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, de diez días a disfrutar por el padre a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este apartado entrará en vigor cuando se regule legalmente para la Administración General del Estado.

6. 4) Permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar.

a) Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: cuatro días naturales de los que tres, como mínimo, serán hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad o cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad: cuatro días naturales de los que dos, como mínimo, serán hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad o cinco días de los que cuatro, como mínimo, serán hábiles cuando sea en distinta localidad.

5) Permiso de lactancia acumulada.

La empleada pública podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia, por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este apartado entrará en vigor cuando se regule legalmente para la Administración General del Estado.

El periodo de lactancia será hasta 12 meses desde el nacimiento, en cuanto lo regule expresamente el Estado o la Comunidad Autónoma.

6) Permiso para exámenes prenatales y preparación al parto.

Las empleadas públicas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las modificaciones derivadas de este acuerdo que afecten a otros sobre los que se ha manifestado el Consejo de Gobierno quedan supeditadas a su aprobación por el indicado Consejo.

Murcia a 19 de junio de 2006

POR LA GERENCIA

Fdo: Pedro José Gálvez Muñoz
Gerente

POR LAS ORG. SINDICALES

Fdo.: José Antonio Carrasco Molina
Por CC.OO.

Fdo.: Mariano Baquero Nicolás
Por CSI-CSIF

Fdo.: José Julián Casanova Roca
Por FETE-UGT

ACUERDO ENTRE LA GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CC.OO., CSI-CSIF Y FETE UGT SOBRE MEDIDAS ENCAMINADAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS..

Reunidos el día 11 de julio, en la Sala de Reuniones Rector Loustau, la Gerencia y los representantes de las organizaciones sindicales, CC.OO., FETE-UGT y CSI-CSIF y previo estudio de la propuesta presentada por la Gerencia, se adoptaron los siguientes acuerdos:

1. Reducción de jornada .-

a) El empleado de la UMU que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo hijos menores de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo, con la reducción de retribuciones correspondiente. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley 30/1984 sobre cuidado directo de un familiar hasta e lsegundo grado.

b) En los supuestos en el que el puesto de trabajo tenga asignada jornada extraordinaria o especial, el empleado, por las razones aludidas, podrá optar, antes de aplicar el previsto en el anterior apartado a), por la reducción de jornada que implica realizar la jornada normal de mañana o tarde y la reducción económica que importe la jornada extraordinaria o especial.

c) En el supuesto de enfermedad muy grave de un familiar en primer grado, se podrá solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atenderlo, durante el plazo máximo de un mes. Esta reducción se podrá disfrutar de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

2.- Permiso de maternidad, adopción y acogimiento

a) Siempre que el servicio lo permita, el empleado que disfrute una parte del permiso de maternidad, sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, podrá solicitar disfrutar del permiso en régimen de jornada parcial en los términos previstos en el R.D. 180/2004, de 30 de enero.

b) Los empleados podrán disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante ese periodo exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

c) Los empleados podrán acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, adopción o acogimiento, lactancia acumulada y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

d) Todos los permisos regulados referentes a adopción o acogimiento se entenderán referidos a menores de 12 años.

3.- Flexibilidad horaria

a) Podrán flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada quienes tengan a su cargo, personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b) Excepcionalmente, previo informe favorable del responsable de la unidad, se podrá conceder la modificación del horario fijo, a título personal y temporal, en un máximo de dos horas, por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

c) Los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros, donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

4.- Ausencias

a) Los empleados que tengan hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

b) Los empleados tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

5.- Permisos

Podrá concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.

6.- Movilidad por conciliación de la vida laboral y familiar.

Además del sistema establecido por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de julio de 2005 que aprueba la Regulación de las comisiones de servicio y cambio de destino para conciliar la vida laboral y familiar, se establece una variante del sistema de provisión temporal establecido en las Normas de provisión de puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios de 23 de mayo de 2003 en los siguientes términos:

5. bis .ORDEN DE APLICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES TEMPORALES POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Los puestos cuya forma de provisión sea la de concurso, en sus modalidades general y específico, que puedan quedar vacantes con carácter provisional por pasar sus titulares a ocupar otros puestos con motivo de la conciliación de la vida laboral y familiar con reserva del puesto del que es titular definitivo, se proveerán de acuerdo con el sistema y prioridades establecidos en el punto 5, teniendo en cuenta las siguientes observaciones para el supuesto que no hubiese vacantes adecuadas para aplicar la conciliación de la vida familiar y laboral:

- a) La convocatoria, previa solicitud del titular afectado por conciliación de la vida familiar y laboral, se podrá realizar antes de que sea efectiva la vacante, por lo que de la convocatoria se obtendrá un candidato en expectativa.
- b) En la convocatoria sólo podrán participar aspirantes que ocupen puestos abiertos al mismo grupo de pertenencia y especialidad del funcionario titular del puesto convocado.
- c) Una vez resuelto el concurso, se formalizarán dos comisiones de servicios cruzadas, de forma tal que el titular del puesto afectado por conciliación de la vida familiar y laboral ocupe el puesto del candidato en expectativa y éste el de aquel.
- d) Las comisiones de servicio se renovarán anualmente si persiste el problema de conciliación, y, en cualquier caso, se darán por finalizadas una vez resuelto dicho problema.

7.- Formación

Se modificará el Reglamento de cursos de formación en el sentido de que los empleados públicos podrán participar y recibir cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal, siempre que en éste último supuesto su estado de salud lo permita. Estas horas de formación no acumularán saldo horario.

8.- Protección integral contra la violencia de género

Las faltas de asistencia, totales o parciales al puesto de trabajo, en los casos de empleadas víctimas de violencia de género que fueran consecuencia de esta causa, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

9.- Aplicación automática de modificaciones legales de carácter básico.

Las normas sobre excedencias y similares que han de establecerse y modificarse por ley, y que tengan carácter de básicas se aplicarán al P.A.S. de la Universidad de Murcia sin necesidad de acuerdo expreso.

10.- Modificación de normas afectadas

Las medidas acordadas se incorporarán al documento de "Jornadas y Horarios del Personal de Administración y Servicios"

Los principios inspiradores de este acuerdo en el ámbito de la conciliación personal, laboral y familiar servirán de referencia en otros documentos reguladores de las condiciones de trabajo del resto de colectivos universitarios.

Las modificaciones derivadas de este acuerdo que afecten a otros sobre los que se ha manifestado el Consejo de Gobierno quedan supeditadas a su aprobación por el indicado Consejo.

Murcia a 13 de julio de 2006

POR LA GERENCIA

Fdo: Pedro José Gálvez Muñoz
Gerente

POR LAS ORG. SINDICALES

Fdo.: José A. Carrasco Molina
Por CC.OO.

Fdo: Mariano Baquero Nicolás
Por CSI-CSIF

José Julián Casanova Roca
Por FETE-UGT