

GERENCIA

- **Acuerdos de la Comisión Paritaria para el seguimiento e interpretación del III Convenio del PAS Laboral**

Sección PAS Laboral

Secretaría General

Negociado de Información Normativa

<https://sede.uned.es/bici/>

C/ Bravo Murillo, 38, 28015

Tlfno.: 91 398 6023

Correo: bici@adm.uned.es

Resolución rectoral de 1 de diciembre de 2022, por la que se publican los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria para el seguimiento e interpretación del III Convenio Colectivo de PAS laboral de la UNED

Sección PAS Laboral

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 4.3. del III Convenio colectivo de PAS laboral de la UNED, se procede a la publicación de los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria para el Seguimiento e Interpretación del mismo en su reunión de fecha 14 de octubre de 2022, en uso de las competencias que tiene atribuidas en el artículo 4, en relación con la interpretación vinculante de los siguientes preceptos:

- Jubilación parcial del PAS laboral vinculada a contrato de relevo (adaptación del Anexo VIII al nuevo marco normativo). Se publica como **Anexo I** a la presente Resolución.
- Acuerdo sobre la interpretación del artículo 15, en relación con el Anexo II (adecuación del baremo de la fase de concurso de los procesos selectivos de provisión de puestos de nivel B para garantizar la eficacia de lo previsto en el artículo 15). Se publica como **Anexo II** a la presente Resolución.
- Acuerdo sobre la aplicación de los artículos 26 (jornada de trabajo), 45 (complemento de jornada de mañana y tarde) y 47 (complemento de plena disponibilidad). Se publica como **Anexo III** a la presente Resolución.

De conformidad con el procedimiento establecido en el Acuerdo de Jubilación parcial del PAS laboral vinculada a contrato de relevo, las personas trabajadoras que se quieran acoger a la jubilación parcial deberán manifestar, en el año natural anterior a la fecha de efectos de esta, su intención de acogerse al procedimiento. No obstante, dada la fecha de publicación del citado Acuerdo y el periodo de cese de actividad, se establece un plazo extraordinario para manifestar dicha intención desde el día siguiente a la fecha de publicación de la presente Resolución en el BICI hasta el 15 de enero de 2023; mediante correo electrónico dirigido a la siguiente dirección: paslaboral@adm.uned.es.

Madrid, 1 de diciembre de 2022. EL RECTOR, P.D. (Res. de 16 de octubre de 2020, BOE de 5 de noviembre), EL VICEGERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN, Álvaro Martín Herrera.

ANEXO I

Acuerdo de la Comisión Paritaria (jubilación parcial del PAS laboral vinculada a contrato de relevo, Anexo VIII)

Sección PAS Laboral

El Anexo VIII al vigente convenio colectivo para el PAS laboral de la UNED recoge el acuerdo alcanzado anteriormente entre el rectorado de la UNED y el Comité de Empresa de PAS laboral sobre la aplicación de un proceso de jubilación parcial vinculado a la formalización de contratos de relevo. Dicho acuerdo, incorporado al convenio, tenía un ámbito temporal limitado a 31 de diciembre de 2009, con previsión de renovación por acuerdo expreso condicionada a la vigencia de la regulación contenida en el Real Decreto 1131/2002.

El marco normativo regulador de la jubilación parcial ha variado desde entonces, así como el régimen de la contratación de relevo vinculada a la misma, lo que unido a la situación presupuestaria de la UNED devino en la inaplicabilidad y falta de vigencia del Anexo.

La realidad social y la situación de la plantilla recomiendan la adaptación de dicho Anexo a la actual naturaleza de la figura de la jubilación parcial con el objetivo de dotar a la edad de acceso a la jubilación ordinaria de los caracteres de gradualidad y progresividad, evitando una ruptura brusca entre la vida activa y el paso a la jubilación. Igualmente, resulta necesario adaptar el

procedimiento de acceso a la jubilación parcial anticipada y de contratación de relevo a las vigentes normas aplicables.

En su virtud, la Comisión Paritaria, en uso de las competencias atribuidas por el artículo 4 del Convenio Colectivo, ha acordado la adaptación de dicho Anexo VIII, que pasa a tener la siguiente redacción:

PRIMERO.- Objeto y ámbito subjetivo de aplicación

El presente Anexo tiene por objeto fijar las condiciones, los efectos y el procedimiento de acceso a la jubilación parcial del personal laboral fijo sujeto al III Convenio Colectivo del PAS laboral de la UNED.

La Comisión Paritaria procederá a la adaptación que resulte necesaria a las modificaciones normativas que, en su caso, puedan producirse en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo y afecten a su contenido.

SEGUNDO.- Requisitos de acceso a la jubilación parcial

El trabajador o trabajadora que se encuentre dentro del ámbito de aplicación señalado en el apartado anterior, que preste servicios efectivos y quiera acogerse a la jubilación parcial, tendrá que reunir los requisitos establecidos en la normativa vigente en cada momento y, en concreto:

- a) Ser personal laboral fijo y tener jornada completa.
- b) Edad mínima a la fecha del hecho causante: la establecida en la disposición transitoria décima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con su artículo 215.
- c) Acreditar un período de antigüedad en la UNED de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- d) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento.
- e) Acreditar el período de cotización mínimo de treinta y tres años de cotizaciones efectivas, en los términos exigidos en la normativa de Seguridad Social, o bien veinticinco años en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento.

Reunidos dichos requisitos, será necesario además celebrar un contrato de relevo con otro trabajador o trabajadora que tendrá una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación que en cada caso resulte aplicable.

TERCERO.- Procedimiento

El procedimiento se iniciará a solicitud del trabajador o trabajadora, mediante la cumplimentación del modelo que se habilite por la Gerencia. El modelo de solicitud, debidamente cumplimentado (que estará disponible en la página web) deberá presentarse por medios electrónicos o, en caso de que no fuera posible, a través de cualquiera de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El trabajador o trabajadora deberá aportar necesariamente junto con su solicitud de jubilación parcial:

- Un informe de vida laboral actualizado emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Una copia del informe emitido por la Entidad gestora una vez presentada la solicitud de jubilación parcial, relativo a la concurrencia de las condiciones generales exigidas para acceder a la jubilación.

Se podrá solicitar a la persona interesada, en cualquier momento, la subsanación de la solicitud en el caso de que no reúna los requisitos necesarios para su tramitación o documentación complementaria que considere oportuno.

En todo caso, y sin perjuicio de la fecha de jubilación que el trabajador o trabajadora indique en su solicitud, la eficacia de la jubilación parcial, que supone la conversión de su relación de

servicios de laboral fijo a tiempo completo a laboral fijo a tiempo parcial, estará supeditada a la formalización del contrato de la persona relevista. A tal fin, a efectos de solicitar la preceptiva autorización de contratación de relevo a los órganos competentes del Ministerio de Hacienda y Función Pública, las personas trabajadoras que se quieran acoger a la jubilación parcial deben manifestar, en el año natural anterior a la fecha de efectos de esta, su intención de acogerse al procedimiento. Con las manifestaciones recibidas, la Gerencia tramitará el correspondiente expediente de cupo de autorización de contratación temporal de relevo ante el Ministerio.

Una vez autorizado dicho expediente, se abrirá convocatoria por parte de la Gerencia para solicitar el acceso a la jubilación parcial en el correspondiente ejercicio. De recibirse más solicitudes que reúnan los requisitos de acceso a dicha modalidad de jubilación que cupo de autorizaciones de contratación de relevo autorizado, se priorizará la estimación de las solicitudes por el siguiente orden de prelación: tendrán preferencia aquellos puestos de trabajo que comporten la necesaria prestación de servicios presenciales y cuya prestación efectiva solo quede plenamente garantizada con la presencia física de la persona trabajadora. En caso de resultar necesario, se priorizarán las solicitudes primando aquellas en las que se acrediten, mediante los correspondientes informes médicos del sistema público, motivos de salud para los que el acceso a la jubilación parcial conlleve sustancial mejoría en sus condiciones laborales y en general en su calidad de vida y asistencial.

Autorizada la contratación de relevo no se podrá desistir de la solicitud de jubilación parcial una vez se haya iniciado el proceso de selección de la persona relevista.

CUARTO.- Condiciones laborales de las personas que accedan a la jubilación parcial

El acceso a la jubilación parcial dará lugar a una novación modificativa del contrato de trabajo inicial, que pasará de ser un contrato a tiempo completo a serlo a tiempo parcial, con la consiguiente reducción de las horas de trabajo y retribuciones, en función del porcentaje de jornada que se reduzca por causa de la jubilación parcial del trabajador o trabajadora. Esta novación contractual dará lugar a las correspondientes anotaciones registrales para formalizar la nueva actividad laboral, tanto en lo relativo al cese de la actividad laboral a tiempo completo que se venía desempeñando, como en lo concerniente a la necesaria incorporación a la nueva actividad a tiempo parcial.

La persona que acceda a la jubilación parcial se mantendrá en el mismo puesto de trabajo, con la misma clasificación profesional, en que se encuentre encuadrado en su condición de personal laboral hasta su jubilación ordinaria total, por lo que no podrá presentarse a procesos selectivos, concursos de provisión de puestos de trabajo o cualquier otro procedimiento de movilidad de carácter voluntario.

La persona jubilada parcial, como trabajador o trabajadora con jornada a tiempo parcial, tendrá los mismos derechos que quienes trabajen a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

A efectos del disfrute de vacaciones y permisos, se atenderá a lo establecido en el Convenio Colectivo y en los artículos 50 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En este sentido, será considerado tiempo de servicios todo el correspondiente al porcentaje de la jornada anual que el trabajador o trabajadora realice, con independencia de la posible acumulación de este tiempo en jornadas completas, restándose del cómputo anual de prestación de servicios la parte que corresponda al porcentaje en que se ha jubilado parcialmente.

El trabajador o trabajadora disfrutará de los permisos y ausencias justificadas que le correspondan, solo durante el periodo en que esté realizando de manera efectiva la jornada parcial correspondiente.

En todo caso, la celebración del contrato con el trabajador o trabajadora que se jubila parcialmente no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que le correspondan, de acuerdo con la disposición adicional primera, apartado 2, del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

La solicitud de jubilación parcial incluirá el porcentaje concreto de reducción de la jornada de trabajo solicitado, que será de entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, y conllevará la reducción proporcional del salario cuando se lleve a efecto.

Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá indicar el tipo de acumulación de jornada de trabajo que desea realizar: la acumulación podrá efectuarse en jornadas completas en períodos de días en la semana, semanas en el mes y meses en el año. La modalidad de acumulación que haya elegido el trabajador o trabajadora se mantendrá inalterable hasta que se produzca su jubilación ordinaria total.

En aquellos casos en los que para garantizar la correcta prestación de los servicios públicos resulte necesaria la transmisión de conocimiento de la persona jubilada a la persona relevista, se podrán simultanear los periodos de realización de su jornada y horario.

Las retribuciones del trabajador o trabajadora que acceda a la jubilación parcial serán proporcionales al porcentaje de jornada que se fije en el contrato, siendo su base de cotización la que proceda, de acuerdo con la normativa vigente. Las retribuciones se abonarán mensualmente a lo largo del año natural en la cuantía que, en su caso, corresponda en función del porcentaje de jornada que figure en el contrato a tiempo parcial derivado del acceso a la jubilación parcial, independientemente de los períodos en los que se produzca la acumulación en jornadas completas o los que, como consecuencia de la acumulación, no se presten servicios de manera efectiva.

El trabajador o trabajadora a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias, de conformidad con el artículo 12.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 de dicho texto normativo.

QUINTO.- Contrato de relevo

Los procedimientos de selección de la persona relevista se llevarán a cabo cumpliendo los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, así como los de publicidad y libre concurrencia. En este sentido, las personas candidatas se elegirán a partir de los procesos selectivos de acceso a personal laboral fijo realizados anteriormente que figuren en una bolsa de trabajo creada al efecto, en caso de que se haya conformado. Podrá acudir a los Servicios Públicos de Empleo en caso de no existir personas candidatas adecuadas.

El contrato de relevo temporal a tiempo parcial concertado con una persona en situación de desempleo se realizará por escrito y en el modelo oficial, debiendo constar necesariamente el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador o trabajadora que releve, así como las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista, que podrá desempeñarse en el mismo o diferente centro de trabajo, unidad o servicio de aquel en que presta servicios la persona jubilada parcialmente, en función de las necesidades de la Universidad.

Las funciones del relevista podrán ser las mismas u otras distintas, en función de las necesidades de la Universidad, debiendo existir siempre una correspondencia entre las bases de cotización del relevista y de la persona jubilada parcialmente, de modo que la correspondiente al trabajador o trabajadora relevista no podrá ser inferior al 65 por cien del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

La jornada de trabajo y el horario del relevista podrán o no coincidir con el de la persona que ha accedido a la jubilación parcialmente. Además, el relevista realizará su jornada en el porcentaje dejado de realizar por el relevado.

La extinción del contrato de la persona relevista se producirá en todo caso cuando el trabajador o trabajadora que ha accedido a la jubilación parcialmente alcance la edad ordinaria de jubilación total,

con independencia de que pueda seguir prestando servicios en su calidad de jubilado o jubilada parcial. En este último supuesto no se formalizará ningún otro contrato de relevo para completar la jornada reducida del relevado.

El contrato de la persona relevista se extinguirá igualmente cuando la persona jubilada parcialmente a la que releva pierda la condición de personal laboral fijo.

Si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador o trabajadora que accedió a la jubilación parcial anticipada alcance la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria, se produjera el cese del relevista por cualquier causa, la Universidad deberá proceder a su sustitución por otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo, en la modalidad de contrato de relevo, y concertarse en el plazo de los quince días naturales siguientes a aquel en que se haya producido el cese, de acuerdo con la disposición adicional segunda, del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. La jornada de trabajo en el nuevo contrato de relevo será igual a la que realizaba en el momento de producirse la extinción el trabajador o trabajadora cuyo contrato se ha extinguido.

Anexo II

Acuerdo de 14 de octubre de 2022, de la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación de III Convenio Colectivo del PAS laboral de la UNED sobre la aplicación del artículo 15 en relación con el Anexo II del Convenio

Sección PAS Laboral

Reunida la Comisión, en uso de las competencias atribuidas por el artículo 4 del Convenio Colectivo, ha acordado la interpretación vinculante de los siguientes artículos:

PRIMERO.- El convenio recoge en su artículo decimoquinto la movilidad funcional como un procedimiento provisional de atención a las necesidades del servicio en las unidades, siendo las funciones a desempeñar de un grupo profesional distinto, de forma excepcional y temporal, de acuerdo todo ello con las previsiones del Estatuto de los Trabajadores, que regula esta institución en su artículo 39.

En el caso de la movilidad funcional ascendente, además del derecho al percibo de la diferencia retributiva entre el puesto de superior grupo profesional asignado provisionalmente y el de origen, se establece que el trabajo así desarrollado constará en el expediente profesional y será considerado mérito para acceder a la plaza con carácter definitivo a través de los sistemas de provisión de vacantes en cuya fase de concurso se valore como mérito el trabajo desarrollado.

SEGUNDO.- El artículo vigésimo regula la promoción interna entre grupos profesionales, disponiendo que con carácter general se realizará mediante concurso oposición.

Por su parte, el Anexo II al Convenio, en su punto tercero, establece el baremo aplicable a la fase de concurso de los procesos selectivos de acceso libre y promoción interna para la provisión de vacantes de puestos de nivel B. No se contempla en dicho baremo una previsión específica sobre valoración del trabajo desarrollado en grupo de superior categoría mediante movilidad funcional ascendente, lo que impide la valoración del trabajo desarrollado de conformidad con el artículo decimoquinto, dando lugar a una incongruencia omisiva del Convenio.

Se hace necesario, por tanto, adecuar el baremo de la fase de concurso de los procesos selectivos para la provisión de vacantes de puestos de nivel B para garantizar la eficacia plena de lo previsto en el artículo 15, procediendo a una valoración específica del trabajo desarrollado en un puesto vacante mediante movilidad funcional ascendente. Para ello, en ejercicio de la facultad

atribuida en el artículo cuarto, apartado 4.f.) del Convenio se procede a la revisión del baremo, que con fecha de efectos de 1 de enero de 2022 queda establecido en los siguientes términos:

3. Provisión de puestos vacantes de Nivel B de todos los grupos profesionales

1. La estructura de las pruebas de la fase de oposición de los procesos de selección se negociará en la Comisión Paritaria.

2. El baremo de méritos de la fase de concurso que se indica a continuación será de aplicación a los concursos de traslado del personal laboral de la UNED, así como, en su caso, a la fase de concurso de los procesos de promoción o de acceso libre que se realicen mediante concurso oposición, y a los procesos de promoción que se acuerde se realicen exclusivamente a través de concurso.

La puntuación de la fase de concurso solo se aplicará a los aspirantes que hayan superado la fase de oposición cuando se trate de un concurso oposición, tanto de promoción interna como de acceso libre, supondrá el 30 % de la puntuación que se determine para el conjunto de las pruebas selectivas y se obtendrá de la valoración de los siguientes elementos:

2.1. Trabajo realizado: Se valorará teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en el puesto o puestos de trabajo, considerando la mayor o menor similitud de las funciones desempeñadas con el trabajo a desarrollar en las plazas convocadas. La puntuación máxima por este concepto será de 10 puntos que corresponderá tanto a funciones realizadas en la misma área de actividad, tal como se identifican las áreas en el Anexo de este baremo, como a funciones realizadas en otras áreas de actividad de la UNED, o de otras Administraciones Públicas. La puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración por cada mes trabajado:

1.- Si fuera de aplicación el artículo 15 párrafo 3 del Convenio, por estar la plaza convocada desempeñada en movilidad funcional por personal de inferior grupo profesional a la fecha de la convocatoria, la puntuación se desglosará de tal forma que de los 10 Puntos, 5 puntos corresponderán a la valoración del trabajo realizado por movilidad funcional, a razón de 0,1 puntos por cada mes en movilidad funcional.

Los restantes 5 puntos se aplicarán de forma que corresponderán:

- 0,1 puntos por cada mes en la misma área 0,04 puntos por cada mes en distinta área.*
- 2.- En los restantes supuestos, la puntuación máxima se distribuirá de la siguiente manera:*
 - 0,1 puntos por cada mes en la misma área 0,04 puntos por cada mes en distinta área.*

2.2. Antigüedad: Se computará por tiempo de servicios. La puntuación máxima por este concepto será de 10 puntos, que se atribuirán por la antigüedad, valorada en meses, de servicios prestados en la UNED o en otras Administraciones Públicas:

1.- Si fuera de aplicación el artículo 15 párrafo 3 del Convenio, por estar la plaza convocada desempeñada en movilidad funcional por personal de inferior grupo profesional a la fecha de la convocatoria, la puntuación se desglosará de tal forma que de los 10 Puntos, 5 puntos corresponderán a la valoración tiempo desempeñado en movilidad funciona en la plaza convocada, a razón de 0,1 puntos por cada mes

Los restantes 5 puntos se aplicarán de forma que corresponderán:

- 0,1 puntos por cada mes en la misma área 0,04 puntos por cada mes en distinta área.*
- 2. En los restantes supuestos, la puntuación máxima se distribuirá de la siguiente manera:*
 - 0,1 puntos por cada mes en la misma área 0,04 puntos por cada mes en distinta área.*

2.3. Formación: Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con el área de actividad a la que se opta, impartidos por organismos e Instituciones oficiales o reconocidas como gestoras de fondos de formación continua.

Los referidos cursos, que podrían ser valorados con un máximo de 6 puntos, se puntuarán del siguiente modo:

- De hasta 20 horas de duración: 0,3 puntos.
- De 21 a 30 horas de duración: 0,6 puntos.
- De 31 a más de 70 horas de duración: 1,2 puntos.
- De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 2,4 puntos.
- De 151 a 300 horas de duración o más de seis meses: 4,2 puntos.
- De 301 o más horas de duración o un/os curso/s académicos: 6 puntos.

Los cursos de formación y perfeccionamiento se acreditarán mediante presentación de fotocopia debidamente cotejada de la certificación, título o diploma correspondiente. No será necesaria dicha acreditación cuando los cursos hayan sido impartidos en la UNED dentro de los Planes de Formación del Personal de Administración y Servicios.

2.4. Igualdad de género: La puntuación máxima por este concepto será de 4 puntos: 2 por ser destino que permita la mejor atención o cuidado a hijo o familiar y 2 por destino previo del cónyuge en el municipio en el que radica el puesto de trabajo en la UNED.

Anexo III

Acuerdo de 14 de octubre de 2022, de la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del III Convenio colectivo del PAS laboral de la UNED sobre la aplicación de los artículos 26, 45 y 47

Sección PAS Laboral

Reunida la Comisión, en uso de las competencias atribuidas por el artículo 4 del Convenio Colectivo, ha acordado la interpretación vinculante de los siguientes artículos:

PRIMERO.- El convenio recoge en su artículo octavo la potestad de la Gerencia para la organización del trabajo y su aplicación práctica en el marco de la legislación vigente y en particular en los Estatutos de la UNED.

Por su parte, el artículo 26 regula la jornada de trabajo del PAS laboral incluido en el ámbito subjetivo del Convenio. Distingue los siguientes tipos de jornada:

- a) Jornada continuada de lunes a viernes en turno de mañana o tarde.
- b) Jornada de mañana y tarde, de lunes a viernes, con un tiempo de descanso mínimo de una hora que se adecuará a las necesidades de servicio.
- c) Jornada con horario especial, determinado en función de las condiciones singulares del puesto, que se comunicará con su justificación al Comité de empresa, negociándose con este los criterios de disfrute de vacaciones, permisos y licencias en estos casos. Dichos criterios se elevarán para su ratificación a la Comisión paritaria.

En su apartado segundo dispone dicho artículo que la relación de puestos de trabajo establecerá el tipo de jornada aplicable a cada caso.

En cuanto a la jornada de mañana y tarde, el artículo 45 regula el complemento previsto para esta modalidad, disponiendo que *“La realización de la jornada de mañana y tarde prevista en el artículo 26 del presente Convenio se retribuirá con un complemento cuya cuantía anual será la que se fija en el Anexo V. Cuando no se realice la jornada de mañana y tarde durante la totalidad del año, se percibirá este complemento por los períodos mensuales realmente ejecutados y por la parte proporcional correspondiente de las vacaciones anuales. Este complemento no es consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión”*.

La determinación del horario fijo de presencia en el puesto de trabajo, la previsión de interrupciones y los límites máximos y mínimos que permitan completar el número de horas necesarias para alcanzar la duración total de la jornada en las distintas modalidades se viene estableciendo mediante los calendarios laborales para cada año. No obstante, es necesario determinar el régimen básico de la prestación del servicio en modalidad de mañana y tarde y de jornada especial, por lo que la Comisión en ejercicio de las facultades de seguimiento, vigilancia e interpretación del Convenio, establece la siguiente:

1. La jornada de mañana y tarde conlleva la prestación de servicios de lunes a viernes en horario partido, en las condiciones fijadas en el calendario laboral vigente en cada anualidad, con un mínimo de dos tardes semanales, pudiendo alcanzar más jornadas de tarde semanales por períodos fijos anuales o en períodos puntuales en función de las características y necesidades del servicio de las unidades administrativas de adscripción de la plaza desempeñada, sin que suponga aumento de las horas semanales de trabajo efectivo, siendo informado el Comité de Empresa.

Para aquellas personas trabajadoras que presten servicio en régimen de teletrabajo, se estará a las previsiones regulatorias de esta modalidad, si bien al menos una de las jornadas semanales de mañana y tarde debe ser de prestación presencial. En puestos de atención al público, todas las jornadas semanales de mañana y tarde serán presenciales.

Con independencia de desempeñar una plaza que en la relación de puestos de trabajo tenga asignado este tipo de jornada, la falta de prestación del servicio en los términos señalados comportará la no percepción del complemento de jornada de mañana y tarde, procediéndose a la regularización de haberes correspondiente, que no tendrá carácter sancionador.

2. Se considera jornada especial aquella cuya prestación semanal o mensual comprenda la realización de jornadas fuera del periodo ordinario de lunes a viernes, o fuera del horario habitual. Comportará una compensación equivalente a la parte fija del complemento de plena disponibilidad.

SEGUNDO.- El artículo 47 regula el complemento de plena disponibilidad, estableciendo que *“Retribuirá la plena disponibilidad del personal de determinadas unidades ante situaciones de emergencia, necesidad de atención 24 horas o fallos imprevistos. Se distribuirá, a comienzos del año, por decisión de la Gerencia entre las unidades que lo hubieran solicitado. Su percepción está dividida en dos conceptos: una parte fija, que retribuye la disponibilidad y una segunda parte en función del desempeño de esta, la duración de la misma y el momento en el que se ejerce. Su cuantía será la que se fija en el Anexo V, correspondiendo un 60 % de la misma a la parte fija y el resto a la parte variable. La Comisión Paritaria podrá revisar la distribución de este complemento. La percepción de la parte fija será de carácter mensual, quedando la parte variable condicionada a la decisión del responsable de la unidad en base a criterios objetivos de valoración”.*

Dicho complemento no es consolidable y se distribuye por la Gerencia a comienzos de cada año en base a solicitudes motivadas de las unidades y servicios, en atención a las necesidades planteadas para el ejercicio.

Tiene dos componentes: una parte fija, que retribuye la propia disponibilidad ante las necesidades del servicio de la unidad, y una variable, en función de las circunstancias y condiciones en las que en que se ha plasmado dicha disponibilidad, que se atribuye en base a criterios objetivos de valoración, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1) Se percibirá un 20 % de parte variable si se realizan al menos 3 intervenciones al trimestre.
- 2) Se percibirá un 60 % de parte variable si se realizan más de 3 y menos de 7 al trimestre.
- 3) La totalidad de la parte variable la percibirán aquellos trabajadores que realicen más 7 intervenciones en un trimestre.

La plena disponibilidad no conlleva aumento de jornada semanal sino alteración de horarios establecidos con carácter general, en base a necesidades del servicio, por lo que no conlleva

exceso de horas de prestación laboral, en cómputo mensual, considerándose para este cómputo una jornada máxima de cuarenta horas semanales.

Este complemento compensa, pues, la puesta en disposición de la Universidad para ser llamado para prestar servicios en cualquier momento, en las circunstancias que recoge el convenio, para la realización de aquellas intervenciones críticas que son imprescindibles para el correcto funcionamiento de los servicios de Universidad. Se dispondrán los medios necesarios para la localización del personal que preste servicio en este régimen, que además facilitará algún otro medio alternativo de comunicación a los responsables directos, que no será cedido en ningún caso a terceros sin autorización expresa del trabajador.

Las intervenciones serán validadas previamente por responsable directo de la unidad o, en caso de urgencia, serán justificadas posteriormente.

En el caso de falta de atención a las intervenciones requeridas comportará la no percepción del complemento, procediéndose a la regularización de haberes correspondiente, que no tendrá carácter sancionador.

En ningún caso se considerará como intervenciones aquellas que sean realizadas dentro de la jornada laboral ordinaria del trabajador.

El complemento no responde a una actividad extraordinaria del trabajador, sino a una característica especial del puesto de trabajo que le obliga a la disponibilidad y a constantes o periódicas alteraciones de horario. Por ello, no procede además su consideración ni su compensación como horas extraordinarias.

Las intervenciones en festivo o nocturnidad sí podrían considerarse a efectos de compensación horaria, si bien se deben restringir al máximo, y no ser planificadas más allá de lo estrictamente imprescindible para no afectar al funcionamiento de los servicios universitarios, al margen de las intervenciones no planificables correspondientes a siniestros o sucesos de fuerza mayor.

Serán compensadas como horas extraordinarias las intervenciones requeridas cuando un trabajador esté disfrutando de vacaciones previamente autorizadas, que solo podrán estar motivadas por circunstancias de fuerza mayor o que puedan suponer un cese inminente de la actividad de algunos de los servicios de la Universidad.