



SANTIAGO MANUEL ÁLVAREZ CARREÑO, SECRETARIO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

CERTIFICO:

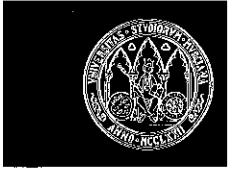
Que el **Consejo de Gobierno de 22 de julio de 2016**, estando incluido en el orden del día, aprobó la **modificación del documento de “Desarrollo del acuerdo sobre jornadas y horarios del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia”**, en los términos que se indican en el anexo adjunto.

Lo que hago constar a los efectos oportunos.

V^oB^o
EL RECTOR
Fdo. José Pedro Orihuela Calatayud

Firmado con certificado electrónico reconocido.
La información sobre el firmante, la fecha de firma y el código de verificación del documento se encuentra disponible en los márgenes izquierdo e inferior

(*) A los efectos de lo establecido en el artículo 27.5 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. de 27 de noviembre), se advierte que el acta de la sesión citada en esta certificación se encuentra pendiente de aprobación.



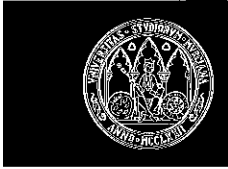
Adjunto le remito para su inclusión en el orden del día del próximo Consejo de Gobierno a celebrar el próximo día 22 de julio, propuesta de modificación del documento de “Desarrollo del acuerdo sobre Jornadas y Horarios del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia”, aprobado por la Junta de Gobierno en sesión de 14 de abril de 2000.

Murcia a 14 de julio de 2016
EL GERENTE,

Fdo. David Martínez Victorio

SR. SECRETARIO GENERAL





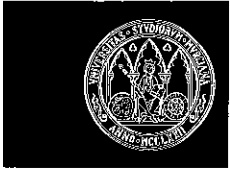
La Universidad de Murcia estima que su personal de administración y servicios debe tener la oportunidad de ver reconocidas, como parte de su jornada ordinaria de trabajo, dos conjuntos de actividades de inequívoca relevancia y que, hasta el momento, podrían no estar siendo debidamente consideradas.

Por una parte, el ordenamiento jurídico (vid. artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) contempla el derecho individual de las empleadas y de los empleados públicos «[A] la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral». Por otra parte, la eficacia en el desempeño diligente de su función es un deber para empleadas y empleados públicos (artículo 52 del EBEP), al tiempo que deben mantener actualizada su formación y cualificación (artículo 54 del EBEP).

La formación y la cualificación profesionales permanentes son abordadas institucionalmente por la Universidad de Murcia a través de los oportunos planes de formación. No obstante, se trata, así mismo, de un ámbito de actividad en el que pesa tanto o más la actitud misma de la persona interesada, su iniciativa autónoma, su labor de autoformación, en suma, que debe ser considerada como doblemente virtuosa: primero, porque permite apelar a la responsabilidad de cada persona, de cada empleada y de cada empleado público, permitiéndonos evidenciar que, lejos de falsos e injustos tópicos, el compromiso con el servicio público es una cualidad común al conjunto de tales personas, de modo que todas ellas, en una u otra medida, son conscientes de los aspectos de su trabajo en los que precisan mejorar y se aprestan a ello cotidianamente y en virtud de su misma iniciativa individual; y, segundo, porque nadie mejor que cada empleada y que cada empleado público para conocer en qué debe procurar su progreso personal y formativo para el mejor desempeño profesional, siendo congruente que la Universidad de Murcia, como parte empleadora, reconozca e impulse esa labor individual de formación que, a la postre, redundará en su beneficio y en el del servicio público que tiene el deber de prestar.

Por otra parte, la generalización de las nuevas tecnologías como parte sustancial de las herramientas de trabajo que ha de emplear el personal de administración y servicios y la circunstancia de que la mayoría de dicho personal disponga de medios tecnológicos propios (*Smartphone*, ordenador, *tablet*, conexión doméstica a Internet, etc.) que aporta cotidianamente a su labor profesional, de muy diversas formas, tales como la consulta y la atención domésticas del correo electrónico profesional, la atención de llamadas telefónicas profesionales fuera del estricto horario de trabajo, la redacción de documentos (informes, notas y otros) en su propio domicilio y sin responder, en sentido estricto, al concepto de teletrabajo, etc., es determinante de un modo de prestación de servicios que no se contrae ya al ámbito estricto de la jornada teórica que se realiza físicamente en el puesto de trabajo, sino que, en no pocos casos, se extiende más allá y ocupa de modo sensible el tiempo de conciliación familiar y personal o de legítimo ocio.





Partiendo de ambas circunstancias, considerar, de modo puramente convencional o estimativo, que la autoformación y que la atención de tareas profesionales fuera del ámbito físico estricto del puesto de trabajo reciben, de media, la atención de un porcentaje de la jornada semanal tan relativamente exiguo como el seis y medio por ciento de su duración se antoja, incluso, inequitativo, por demasiado prudente. En la práctica, es seguro que el tiempo que muchas empleadas y empleados públicos de la Universidad de Murcia dedican a esos cometidos excede de tan ralo porcentaje, restando para ello parte de ese tiempo de merecido ocio y de conciliación de la vida profesional con la familiar y personal.

En ese contexto, reconocer, pues, la posibilidad de que el personal de administración y servicios de la Universidad de Murcia pueda compensar un máximo de 2,5 horas semanales de su jornada, no precisadas de verificación específica, por causa de actividades de autoformación y de atención doméstica de tareas profesionales entra dentro de parámetros de absoluta racionalidad y rigor.

Este reconocimiento y la posibilidad de hacer valer la compensación horaria determinada quedan, pues, al criterio de cada persona, a su responsabilidad profesional, lo que forma parte, también, de los objetivos de la medida, ya que no hay mejor estímulo que hacer partícipes a las personas de la responsable adopción de decisiones en relación las tareas que les conciernen. Además, es obvio que no debe excluir, desde luego, la posibilidad de compensación de mayor alcance en los casos más extraordinarios de actividades específicamente verificadas que sí pudieran exigirlo.

Por todo lo expuesto, en desarrollo de lo establecido en el artículo 5 de la Norma de desarrollo del establecimiento de la jornada de treinta y siete horas y media en el PAS, aprobada por el Consejo de Gobierno en sesión de 28 de septiembre de 2012, y previa negociación con la representación social, en la reunión de la Comisión Técnica para asuntos del PAS, de 6 de julio de 2016, se ha procedido a la adopción del siguiente **acuerdo**:

1.- Proponer al Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia la adición de un párrafo en el punto 8.1 del “Desarrollo del acuerdo sobre Jornadas y Horarios del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia”, aprobado por la Junta de Gobierno en sesión de 14 de abril de 2000, del siguiente tenor textual:

«Semanalmente, el personal de administración y servicios podrá compensar dos horas y media de su jornada, con la finalidad de computar la realización de actividades de autoformación, que redunden en una mayor eficacia y en una mayor satisfacción en el desarrollo de su trabajo, así como la realización, por medios electrónicos, de actividades relacionadas con las funciones propias y que no requieran la presencia en el puesto de trabajo. En los supuestos de jornada reducida, la compensación será proporcional a la reducción de jornada. El procedimiento y el sistema de seguimiento de esta compensación será el establecido en el segundo párrafo del apartado 4.1.»

2.- Proponer al Consejo de Gobierno que la modificación señalada sea aprobada, en su caso, para que tenga eficacia desde el 16 de septiembre de 2016.

