

## Resolució del Rector per la qual s'estableix el calendari laboral del PAS per a l'any 2023

### Antecedents

L'article 37 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, preveu que és matèria objecte de negociació col·lectiva [...\...] *les referides a calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica, així com els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en els aspectes que afectin condicions de treball dels empleats públics.*

L'article 42.3 del vigent conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de les Universitats públiques de Catalunya estableix que *"en cada universitat es negociarà anualment amb els representants dels treballadors el calendari laboral, el qual serà exposat als taulers d'anuncis dels centres de treball. El calendari comprendrà la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals i la jornada d'estiu."*

El calendari laboral del PAS per al 2023 ha estat objecte de negociació entre la gerència i les i els representants de les treballadores i treballadors d'ençà del mes de juny de 2022, sense haver arribat a cap acord que permeti signar un calendari entre les parts.

Atesa la necessitat de fixar un calendari laboral amb antelació a l'inici de l'any 2023.

Atès el calendari laboral 2022 referendat pel conjunt de treballadores i treballadors del PAS laboral i signat tant pel Comitè d'empresa de PAS laboral com per la Junta de PAS funcionari, a més de per les seccions sindicals de CCOO i UGT.

En virtut de l'article 68 dels Estatuts de la UPC.

### RESOLC

Establir el calendari laboral del PAS de la UPC per a l'any 2023, que queda regulat d'acord amb els següents articles:

#### 1. Àmbit d'aplicació i vigència

Aquest calendari laboral és aplicable a tot el PAS funcionari i laboral de la UPC i és vigent fins el 31 de desembre de 2023, excepte si les parts arriben a un acord diferent amb anterioritat a aquesta data, fet que implicarà una nova resolució que substituirà la present, que quedarà sense efectes.

#### 2. Jornada anual

D'acord amb l'article 42.1 del conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats públiques de Catalunya, el total anual d'hores de treball és de 1.462, amb una distribució setmanal de 35 hores (Acord derivat del Conveni col·lectiu de la Comissió negociadora de 06.11.2018)

#### 3. Dies de descans per assumptes particulars

D'acord amb l'article 48 de l'Estatut bàsic de l'Empleat públic (EBEP), el personal té dret a gaudir de 6 dies de descans retribuït per assumptes particulars, que es podran gaudir com a màxim fins al 31 de desembre de l'any en curs, excepte 3 d'ells que es podran fer fins el 31 de gener de l'any següent.

Original signat per:

DANIEL CRESPO ARTIAGA  
UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE  
CATALUNYA  
Signat en: 22-12-2022 09:18:55  
GMT+1



El moment per fer aquests dies s'ha d'establir de comú acord entre la persona interessada i el responsable de la unitat, de manera que es garanteixin les necessitats ineludibles del servei.

#### 4. Festius

Els dies festius es regiran pel que estableixin les ordres corresponents dictades per la Generalitat.

En els municipis on alguna de les festes locals estigui fixada en dissabte, el personal afectat gaudirà d'un dia addicional de permís no recuperable, que es podrà gaudir per hores en els termes previstos al punt 10 d'aquesta Resolució. Aquesta mesura serà d'aplicació també al personal amb horari de dissabtes alterns només en el cas de correspondre-li treballar aquell dia.

#### 5. Vacances

D'acord amb l'article 50 de l'EBEP, el personal gaudirà de 22 dies laborables de vacances.

En el cas del PAS Funcionari, com a mínim 14 d'aquests dies s'hauran de fer dins del període que s'estableixi de mesures d'estalvi per baixa ocupació per al mes d'agost. A sol·licitud de la persona interessada i de comú acord amb el responsable de la unitat, es podrà gaudir d'un màxim de 8 dies laborables corresponents a vacances en períodes diferents al mes d'agost sempre i quant estiguin compresos entre l'1 de gener i el 31 de desembre de l'any en curs. Aquests 8 dies es podran gaudir de forma continua o bé discontinua. En tot cas, el gaudi dels dies de vacances s'haurà d'establir amb una antelació mínima de dos mesos. En el cas en que es vulguin gaudir per dies, s'hauran d'acordar amb el cap o la cap amb la suficient antelació.

En el cas del PAS Laboral, les vacances s'acorden amb la universitat amb una antelació mínima de dos mesos i han de comprendre el període de mesures d'estalvi per baixa ocupació per al mes d'agost. En cas que les parts acordessin un fraccionament de les vacances, aquestes s'hauran de fer, d'acord amb el Conveni Col·lectiu, en dos períodes: un de 16 dies, que es gaudiran dins del període de mesures d'estalvi per baixa ocupació del mes d'agost, i l'altre de 15 dies.

Atès l'Acord amb la representació de les treballadores i els treballadors del PAS Laboral per al calendari laboral de 2022, s'estableix que per al 2023 el personal laboral també podrà acollir-se a les condicions de vacances establertes per al PAS Funcionari.

Els responsables de serveis, sempre que ho permetin les necessitats del servei, tindran en compte les circumstàncies familiars del personal a càrrec seu a l'hora d'organitzar els períodes de vacances.

Quan les vacances coincideixin totalment o parcialment amb el període d'incapacitat temporal derivada de l'embaràs o part o el permís per maternitat o paternitat, aquestes es gaudiran a continuació de l'alta mèdica fins a exhaurir el total de dies que corresponguin, encara que hagi finalitzat l'any natural al qual corresponguin, llevat que hi hagi acord entre les parts per gaudir-les en dates diferents i això no comporti haver-les d'endarrerir a un exercici posterior al que hagués correspost en el cas de gaudir-les just a continuació de l'alta mèdica.

Original signat per:

DANIEL CRESPO ARTIAGA  
UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE  
CATALUNYA  
Signat en: 22-12-2022 09:18:55  
GMT+1



El personal que per necessitats del servei no pugui gaudir de les seves vacances durant el període de tancament d'estiu, podrà gaudir de les hores equivalents a un dia addicional de vacances per setmana treballada o la part proporcional per a períodes inferiors.

#### 6. Jornada continuada i reduïda d'estiu

De l'1 de juny al 30 de setembre la jornada laboral es podrà realitzar en règim de jornada continuada i, en els termes previstos en el punt 10.-Hores de compensació horària, podrà realitzar jornada reduïda amb la utilització d'aquestes hores.

Durant aquest període, les persones amb horari general d'una tarda hauran de complir almenys l'horari de presència obligatòria corresponent a la franja de matí. Les persones amb horari continuat de matí o de tarda hauran de modificar, si s'escau, l'hora d'entrada o sortida del torn corresponent d'acord amb la persona responsable de la unitat per tal de garantir, si és necessari, la prestació del servei.

#### 7. Adaptació de jornada durant la setmana santa i el dia 23 de juny

Sense modificar el còmput anual de jornada, la jornada laboral durant la setmana santa i el 23 de juny, si les necessitats del servei ho permeten, podrà adaptar-se en el següents termes:

- Personal amb jornada partida general: Podrà eximir-se de la presència obligatòria, si correspongués, la tarda d'aquests dies.
- Personal amb jornada continuada de tarda: Podrà avançar l'inici i/o la fi de la seva jornada de treball i, fins i tot, si les necessitats del servei ho permeten, canviar el torn al de matí, tot respectant el preceptiu descans de 12 hores entre la fi d'una jornada i l'inici d'un altre.

El gaudi de fins a 1 hora per dia de la bossa d'hores de compensació horària en aquestes dates serà preferent, podent-se denegar només en cas d'afectació greu del servei.

#### 8. Càmput de jornades

Amb la finalitat d'homogeneïtzar el càmput setmanal de les diferents jornades, s'hi aplica l'equivalència següent: jornada setmanal ordinària dividida entre el nombre de dies ordinaris de treball a la setmana.

#### 9. Serveis extraordinaris

Amb caràcter general, no s'autoritzarà la realització de serveis extraordinaris al personal inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest calendari i en especial al personal que ja gaudeix d'una reducció de jornada.

Només excepcionalment, per motius extraordinaris i/o per causa de força major, la Gerència podrà autoritzar que es facin serveis extraordinaris fora de la jornada de treball.

La compensació horària per serveis extraordinaris s'haurà de fer amb una relació d'1 hora i 45 minuts per cada hora treballada. Si es fan en dia festiu, en horari nocturn o en dissabte quan aquest no sigui jornada habitual, la compensació haurà de ser de 2 hores per hora treballada.

D'acord amb la persona responsable de la unitat, aquesta compensació es podrà gaudir per hores o per dies sencers durant l'any en curs, llevat que no hi hagi temps material per fer-ho; en aquest cas, es podrà gaudir fins al 31 de març de l'any següent. Aquest període es

Original signat per:

DANIEL CRESPO ARTIAGA  
UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE  
CATALUNYA  
Signat en: 22-12-2022 09:18:55  
GMT+1



podrà ampliar en cas d'Incapacitat Temporal, permís maternal i/o d'altres circumstàncies sobrevingudes.

Queden exclosos d'aquestes limitacions els serveis que, a l'empara de l'acord del Consell Social 78/2014 de 24 de novembre, es facin fora de la jornada de treball per realitzar activitats amb finançament extern, prèvia autorització de gerència o per la col·laboració en els contractes, convenis o projectes descrits en l'article 83 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (LOU), que es regulen per una normativa pròpia.

Les unitats que requereixin una dedicació extraordinària del seu personal, hauran de sol·licitar-ho a gerència i comunicar-ho al seu personal amb la màxima antelació possible.

#### 10. Hores de compensació horària

D'acord amb la configuració setmanal de l'any 2023, els festius laborals de caràcter general i local, els dies de descans per assumptes propis, les vacances i les previsions de mesures d'estalvi energètic, el personal a temps complet generarà un excés de 15 hores anuals respecte a les previstes al punt 2 d'aquesta Resolució, per al personal a temps complet amb una vinculació anual.

Aquestes 15 hores configuraran una bossa de compensació horària que es regiran per les disposicions que es detallen a continuació.

La bossa serà carregada al gener, d'acord amb les dades contractuals vigents i s'anirà actualitzant periòdicament d'acord amb els canvis que es produeixen en la vinculació. En el cas que l'actualització estableixi un nombre d'hores inferior al ja gaudit comportarà que la persona afectada haurà de recuperar l'excés.

El gaudi de fins a 1 hora diària de la bossa, tot respectant les franges de presència obligatòria, no requeriran autorització en els següents casos:

- En el cas del personal que tingui a càrrec persones amb discapacitat fins a primer grau de consanguinitat o afinitat o descendents de fins a 12 anys d'edat.
- Tot el personal, entre l'1 de juny i el 30 de setembre

En la resta de casos, s'haurà d'acordar amb el o la responsable de la unitat amb antelació al seu gaudi i, en tot els casos s'haurà de planificar amb l'antelació que s'acordi.

El gaudi de les hores de la bossa es podrà fer per minuts, essent necessàries un mínim de 4 hores i 30 minuts, o la part proporcional en el cas de jornades parcials o reduïdes, per absentar-se tota una jornada.

La utilització de les hores d'aquesta bossa és incompatible en el temps amb la realització de serveis extraordinaris.

Respecte al personal a temps complet, el personal a temps parcial, amb jornada reduïda o amb un vincle que no abasta la totalitat de l'any li correspon la part proporcional a la jornada realitzada i/o la durada del seu vincle de la bossa establerta per al personal a temps complet.

#### 11. Períodes de baixa ocupació d'espais

Els òrgans de govern de la universitat han aprovat la continuïtat de les mesures d'estalvi energètic per tal de reduir les despeses derivades de la baixa ocupació d'espais on es preveu, de forma general, la suspensió dels serveis administratius i de suport que no siguin necessaris per a l'atenció a l'estudiantat i al PDI.

Original signat per:

DANIEL CRESPO ARTIAGA  
UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE  
CATALUNYA  
Signat en: 22-12-2022 09:18:55  
GMT+1



Per al 2023, els períodes de baixa ocupació d'espais són:

- Entre el 2 i el 5 de gener
- Entre el 7 i el 25 d'agost
- Entre el 27 i el 29 de desembre

En aquests períodes, les unitats hauran d'establir els serveis mínims requerits necessaris per donar cobertura a necessitats inajornables de serveis o suport i a situacions sobrevingudes, o de manteniment de xarxes i instal·lacions. Aquests serveis hauran de ser acordats amb la gerència i es revisaran anualment, en funció dels serveis que s'hagin efectivament realitzat.

Aquest servei es realitzaran, preferentment, per personal voluntari entre aquells que els realitzen habitualment o estan capacitats, per perfil professional i coneixements necessaris, a la unitat. En cas d'excés o defecte de personal voluntari, les unitats vetllaran per tal de rotar entre el personal que realitza habitualment els serveis establerts o estan capacitats a la unitat, en els termes indicats, en els diferents períodes de baixa ocupació.

Les persones a qui correspongui prestar aquests serveis en els períodes de baixa ocupació de gener i desembre veurà compensada la seva dedicació a raó de dues hores per hora treballada o d'una hora i quaranta-cinc minuts en cas de treball en remot.

En tot cas, les hores compensables per aquest concepte, sumades a les compensades per la prestació de serveis extraordinaris, no podran superar les 80 hores anuals.

En el cas de les persones que treballen en municipis on alguna de les festes locals coincideixi amb els períodes de baixa ocupació de gener o desembre, gaudirà d'un dia addicional de permís no recuperable.

## 12. Personal de nou ingrés, reingressat o amb vinculació temporal

Dies de descans per assumptes particulars. Es generarà el dret a un dia per cada 2 mesos en el període de meritació de l'any natural.

Vacances. Es generarà el dret d'1,8 dies per mes en el període de meritació de l'1 de setembre al 31 d'agost. La insuficiència de dies generats envers el període de tancament estival podrà ser compensat, d'acord amb el responsable de la unitat, mitjançant el gaudiment a compte de dies generats entre setembre i desembre o bé mitjançant mecanismes com el treball en remot.

El càlcul dels períodes de meritació establerts en els dos paràgrafs anteriors està realitzat sobre la base anual de 6 dies de descans retribuït i 22 dies de vacances, respectivament, previstos a la legislació vigent. La modificació d'aquests paràmetres requerirà el recàlcul dels esmentats períodes.

Les persones amb diferents vinculacions al llarg dels períodes de meritació podran acumular aquests drets, sense superar en cap cas els períodes de gaudi establerts de forma general.

## 13. Sol·licituds, autoritzacions, denegacions i terminis

A l'efecte del que està previst en el present calendari, no es consideren com a dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials (art. 50 de l'EBEP).

Les peticions de vacances, dies de descans retribuït o hores de compensació horària s'hauran de realitzar davant el responsable de la unitat. El personal que treballi en

Original signat per:

DANIEL CRESPO ARTIAGA  
UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE  
CATALUNYA  
Signat en: 22-12-2022 09:18:55  
GMT+1





departaments que no disposin de caps d'administració ho haurà de sol·licitar al càrrec docent més proper, bé sigui el director o directora o el cap de secció.

Les vacances d'estiu s'hauran d'establir amb una antelació mínima de dos mesos i la resta amb antelació suficient.

La situació de baixa per incapacitat temporal o permís per maternitat o paternitat deixa sense efectes l'autorització dels dies de permís si s'acompanya amb el comunicat de baixa o permís corresponent.

Quan s'hagi de denegar la sol·licitud de qualsevol permís per vacances o dies de descans retribuït, la denegació s'ha de comunicar per escrit i de manera raonada.

Els responsables de les unitats hauran d'organitzar els serveis mínims, quan pertoquin, amb una antelació mínima d'un mes, sempre que sigui possible.

Prof. Daniel Crespo  
 Rector

A la data de signatura electrònica

Contra aquesta resolució, que esgota la via administrativa, les persones interessades poden interposar un recurs contenciós-administratiu davant els jutjats de la jurisdicció contenciós-administrativa, en el termini de dos mesos des del dia següent a la seva publicació, de conformitat amb allò disposat a l'article 8 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciós-administrativa, sens perjudici de la possibilitat d'interposar potestativament un recurs de reposició previ al contenciós-administratiu davant el rector de la UPC, en el termini d'un mes, des del dia següent a la publicació d'aquesta resolució, de conformitat amb allò disposat als articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 de octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

Original signat per:

DANIEL CRESPO ARTIAGA  
 UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE  
 CATALUNYA  
 Signat en: 22-12-2022 09:18:55  
 GMT+1

