



## Al asunto de “las horas”

Según convenio, el colectivo de bomberos y oficiales del SPEIS, debe realizar un total en su **jornada anual de 1699,5 horas**, así viene marcado en él, a pesar una serie de dudas que más tarde se presentan y a las que no os podemos responder todavía.

**En este año 2021 se nos debe aplicar dos regímenes de jornada** distintos debido a la evolución/modificación del convenio “ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL”. Estos dos periodos vienen marcados en “DICTAMEN DE LA COMISIÓN INFORMATIVA DE ASUNTOS GENERALES, RECURSOS HUMANOS Y SOCIALES. Reunión de 2 de agosto de 2021” y son:

- Primer periodo. De enero a septiembre:

*“El calendario laboral se confeccionará por la Jefatura del SPEIS con **carácter anual**, debiendo respetar las siguientes pautas:*

*– **40 horas** se destinan a actividades de **formación y mantenimiento** operativo, reciclaje, prácticas, campañas de información, divulgación preventiva y simulacros. Serán realizadas según lo establecido en el punto 14 del presente documento.*

*– **Se reservarán 21,5 horas** fuera de calendario, que formarán parte de una **bolsa de horas (BH)** que queda a disposición de las necesidades del servicio.*

*– El tiempo mínimo de descanso entre guardias deberá ser, con carácter general, de 12 horas.*

*– Se distribuirán en el calendario anual **140 turnos de 12 horas**. (70 turnos de 24)*

*– **Los 22 días de vacaciones** establecidos con carácter general para todos los empleados del SPEIS están **ya incluidos** en el calendario anual. (Ya descontados en horas de la Jornada Anual)*

*– El empleado podrá disfrutar los días de permiso por asuntos propios o antigüedad que le correspondan, de la manera que se describe en punto 13.bis del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo y el Convenio Colectivo de Diputación.” (6 días de 7h, podemos disfrutar de 4/2 guardias de 12/24h)*



- Segundo periodo. De octubre a diciembre:

*“El calendario laboral se confeccionará por la Jefatura del SPEIS con carácter anual, debiendo respetar las siguientes pautas:*

*– **43,5 horas se destinan a actividades de formación y mantenimiento operativo, reciclaje, prácticas, campañas de información, divulgación preventiva y simulacros. Serán realizadas según lo establecido en el punto 14 del presente documento.***

*– El tiempo mínimo de descanso entre guardias deberá ser, con carácter general, de 24 horas.*

*– Se distribuirán en el calendario anual **71 turnos de 24 horas, (que no 140 de 12h o 70 de 24 como en el anterior periodo)**, mediante ciclos de 5 días (**turnicidad de 1-4**). Se deberán realizar **69 turnos de guardia efectivos**. (aquí ya te han descontado los 2 turnos de APP para que quede mejor, con el régimen del primer periodo serían 68 guardias efectivas)*

*– Los **22 días de vacaciones** establecidos con carácter general para todos los empleados del SPEIS están ya incluidos en el calendario anual.*

*– El empleado podrá disfrutar los días de permiso por asuntos propios o antigüedad que le correspondan, de la manera que se describe en punto 13.bis del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo y el Convenio Colectivo de Diputación.*

*– Las horas debidas por el disfrute de los permisos reglamentarios o asuntos propios en la forma establecida, formarán parte de una bolsa de horas (BH) que queda a disposición de las necesidades del servicio”*

Como se puede apreciar la cantidad de horas de cada concepto varía sensiblemente. La que más nos debe preocupar es la relacionada con la deuda de 21,5 horas anuales de bolsa de horas, pues esta desaparece a partir del 1 de octubre y como se menciona en la modificación del artículo 14, esta deuda es aplicable exclusivamente hasta el 30 de septiembre (9 meses). Y la diferencia de haberse creado una guardia más de 24 horas efectivas al año en esta última modificación de las condiciones laborales única y exclusivamente del SPEIS.



Es importante tener clara esta variación porque además en el **artículo 14** se cita “Las horas debidas [de la bolsa de horas] que a 31 de diciembre quedaran pendientes de realizar **serán descontadas de las retribuciones durante el primer trimestre del ejercicio siguiente.**”

Por ello **la importancia de calcular** por separado el computo de horas de cada periodo. A continuación se adjunta una tabla en la que se incorporan los datos anteriormente expuestos.

Horas convenio ANUAL		
	Condiciones Primer periodo	Condiciones Segundo periodo
Turnos Parque	1680/12 140 guardias	1698/24 70´75 guardias (71 guardias asignadas)
Formación	40 h	43,5
Bolsa Horas BH	21,5	0 h
Total	1741,5 h/año	1741,5 h/año
Horas días AP Asuntos Particulares	42 h*	
Total solicitando AP	1699,5	

*\*las horas de asuntos propios y días de vacaciones pueden ser mayores dependiendo de la antigüedad alcanzada.*

Las horas expuestas son con **carácter anual**, por lo que debemos pasar a prorratearlas en función de la cantidad de días trabajados a cada periodo, ya que no hay un número fijo de guardias al mes, estas dependiendo del mes varían en número, sin poder establecer regla para los prorrateos.



Para el personal que **empezó a trabajar el 1 de Enero** debería realizar:

	Periodo del año		Total año 2021
	Primer periodo. En-Sep.	Segundo Periodo. Oct-Dic	
Días desde 1 Enero	Primer periodo 273 días	Segundo Periodo 92 días	365 días
Turnos Parque	1256,55 h de Guardia	427,99 h de Guardia	1684,54 h de Guardia
Formación	29,92 h	10,96 h	40,88 h
Bolsa horas BH	16,08 h	0 h	16,08 h
<b>Total año</b>			<b>1741,50 h de Trabajo</b>

Tras aplicarle el descuento de los días de AP que computan 42 horas, quedaría una jornada anual total con ambos periodos. De (cantidad en horas):

		DESCUENTO AP
Días desde 1 enero	365,00 días	
Turnos Parque	1684,54 h	1642,54 h
Formación	40,88 h	40,88 h
Bolsa Horas BH	16,08 h	16,08 h
<b>Total año</b>	<b>1741,50 h/2021</b>	<b>1699,50 h/2021</b>

Como se decía anteriormente, en función de la antigüedad del empleado habrá que añadir más horas a descontar debidas a la generación **de días extra de vacaciones o AP**.



Para otra parte, los **compañeros que se incorporaron el 22 de febrero** el cómputo debe ir en esta línea.

	Periodo del año		Total año 2021
	Primer periodo. Feb-Sep.	Segundo Periodo. Oct-Dic	
Días desde Feb-Sep.	Primer Periodo 221 días	Segundo Periodo 92 días	313 días
Turnos Parque	1017,21 h	427,99 h	1445,19 h
Formación	24,22 h	10,96 h	35,18 h
Bolsa Horas BH	13,02 h		13,02 h
			1493,40 h
<b>Horas de asuntos propios generados</b>			36,02 h/año 2021

Si descontamos del total las horas de AP que se han generado en ese tiempo (36,02horas) quedaría que la jornada total efectiva (en horas):

		Descuento AP
Días desde 22 feb a 31 dic	313 días	
Turnos Parque	1445,19 h	1409,18 h
Formación	35,18 h	35,18 h
Bolsa Horas BH	13,02 h	13,02 h
<b>Total año</b>	1493,40 h/2021	<b>1457,38 h/2021</b>

Hasta aquí todo claro. Como se puede ver la variación de un periodo a otro no dista mucho, pero si nos atenemos al acuerdo y a sus modificaciones así es como debería ser y eso es lo que se nos debe exigir. Ni más ni menos, pero.....



Ahora es cuando viene la parte de dudas que **nos podemos plantear en cuanto a nuestra jornada anual y lo que nos marca el convenio**. Y es que leyendo éste podemos ver que **nuestra jornada laboral de 1699,5 horas** sale como resultado de las siguientes operaciones.

- 1519 horas que son las correspondientes a la jornada ordinaria del personal de la diputación provincial de Huesca. Dichas horas son consecuencia de:
  - o 1827 horas (52 semanas y 1 día, a razón de 7 horas al día)
  - o A deducir de lo anterior 44 días a razón de 7 horas. 308 horas (12 días fiestas nacionales y dictadas por Gobierno de Aragón, 2 días fiestas locales, vacaciones 22 días, 6 días asuntos propios, 24 y 31 de diciembre).
- 180,5 horas por jornada especial del colectivo.

Como se ha dicho, **el convenio nos resta de la jornada anual 7 horas por día** (festivo, vacacional, etc...), la jornada diaria establecida para el personal Funcionario de la Diputación es de 7 h/día laboral. Porque partimos de la base que esa es nuestra jornada laboral, **pero se olvida en este aspecto que tenemos 180,5 horas por jornada especial del colectivo y todos esos descuentos por días no se aplican a este concepto.**

Es decir (pasamos a hablar de jornada diaria de 7 horas y día laboral con jornada diaria de 7 horas como cualquier compañero de Diputación), descontando los mencionados días festivos y vacacionales (44 días) y fines de semana (en torno a 106 días).

Si la jornada laboral anual en 2021 tiene en torno a unos **215 días laborales al año de 7 horas para todo funcionario de Diputación con esas 1519 horas de trabajo al año**, ante “nuestras condiciones especiales” de añadido de “180,5 horas por jornada especial del colectivo” **no nos están calculando bien nuestra jornada anual, se olvidan de computar esas 180,5 h de más impuestas a efecto de vacaciones, permisos, días festivos....**

Nuestra jornada diaria se eleva **de las 7 horas a las 7,91** horas laborales por día de trabajo si no hubiera agravio comparativo, habiéndose aumentando unilateralmente por Diputación y los Sindicatos que lo Suscribieron en 180,5 horas la jornada anual.

$$[1699,5h/año / 215días = 7.91horas por día]$$

Por tanto en esos 44 días de descuento, de festivos, vacaciones, asuntos propios que hace la administración y los sindicatos, **no se nos reduce de nuestra jornada anual un total de 40,04 horas al año, porque sí hacemos más jornada que el resto de colectivos de Diputación, esto es una duda que nos asalta.**

$$[44 días * 0,91horas=40,04 horas]$$



Si seguimos leyendo podemos observar que el SPEIS no puede disfrutar de los días mencionados en el artículo 7.2,

*“2. Bonificación horaria en verano por conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, respetando en todo caso, el horario de permanencia obligatoria durante los meses de verano.”*

Deberíamos de tener en cuenta que **no tenemos otras 42 horas** [conciliación de la vida personal y familiar en verano] (o **47,42 h si se añadiera al prorrateo de la jornada especial al SPEIS**)

Sumando ambos casos estaríamos hablando **que no disfrutamos de un descuento anual de 87,22 horas por el hecho de pertenecer al SPEIS de Diputación de Huesca bajo esas “Condiciones Especiales de nuestro Especial Colectivo”**.

**Esta es una duda más que nos asalta.**

Pero esto no es todo, sigamos ahondando más en nuestra situación, convenio y nuestra jornada laboral. Ya se ha mencionado que los días de vacaciones y asuntos propios ya van restados a nuestra jornada laboral y se prorratean en el año. Recordemos que para ciertos trabajadores estos días se ven incrementados en función de su antigüedad a razón de: (según artículo 11 del Acuerdo regulador)

- Días de vacaciones:
  - “- 15 años de servicios: 1 días hábiles*
  - 20 años de servicios: 2 días hábiles*
  - 25 años de servicios: 3 días hábiles*
  - 30 años de servicios o más: 4 días hábiles”*

- Días de permiso por asuntos particulares:

*“En la Diputación Provincial de Huesca se acuerda establecer dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional a cada trienio cumplido a partir del octavo”*



En este mismo artículo 11 nos encontramos con los siguientes epígrafes:

Artículo 11.2 *“En el caso de que por estrictas necesidades del servicio sea necesario y así se determine por orden superior, que el funcionario disfrute al menos la mitad de las vacaciones fuera de periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, la duración se incrementara en diez días laborales”*

¿Deberíamos entender que el personal del SPEIS debe disfrutar de 10 días más de vacaciones? Si no se nos otorga la opción de elegir nuestros días de vacaciones y contando que el prorrateo de las vacaciones es a lo largo del año hemos de entender que solo el 33% de nuestras vacaciones corresponden al mencionado periodo del artículo 11.2.

Traducido en horas: Estaríamos hablando de **otras 70 horas** (o **79 horas** por aquello de incluir las 180,5 en el cómputo).

**Es una duda más que nos ASALTA.**

En fin, sigamos por dónde íbamos. Artículo 11.3 *“En el supuesto de baja por Incapacidad temporal, las vacaciones se podrán disfrutar a partir del momento de reincorporación en el puesto de trabajo, sin el límite establecido con carácter general, independientemente del año en el que hayan sido devengadas.”*

Otro ligero perjuicio o dato a tener en cuenta y es que si por algún casual nos encontramos de baja por incapacidad temporal **durante ese tiempo estaremos disfrutando de nuestras vacaciones prorrateadas**, algo ilógico.

Si hacemos números partiendo de la base de que nos corresponden 22 días hábiles (y que podría llegar a ser 32 días por el artículo 11.2). **Se establece** que por cada día hábil, (tres días más 3 horas por Guardia en situación de IT), que nos encontremos de baja por IT nos correspondería una compensación o posible disfrute de **0,72 horas por día hábil** de baja que hayamos estado. Ya que ese es el periodo vacacional generado y dejado de disfrutar durante la IT.

**[22 días vacaciones \* 7'91 horas al día / 215 días hábiles = 0,809  
horas/día hábil de baja]**

**Como vemos, por el simple hecho de ser trabajador del  
SPEIS de Diputación sufrimos un perjuicio bastante  
considerable.**