

PACTO EXTRAESTATUTARIO SUSCRITO ENTRE LA FUNDACIÓN PARQUE CIENTIFICO AULA DEI Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA

En Zaragoza, a 1 de junio de 2019, reunidos

DE UNA PARTE:



D. José Carlos Arnal Losilla, con DNI 17199674-K, como Director Gerente de la Fundación Parque Científico Tecnológico Aula Dei, con domicilio en Avda. Montañana, 930, Zaragoza, 50059 en adelante "La Empresa," asesorado por D. Miguel A. Poveda Pérez, con DNI 17210481-H.

Y DE OTRA PARTE:



D^a Marta Pérez Herrera, con DNI 25484499-Q, en su calidad de Delegada de Personal, asesorada por D^{ña}. Tania González Jiménez (asesora en nombre de CCOO), con DNI 29131230-M.

Ambas partes, libre y voluntariamente, reconociéndose capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente pacto que afectará a la totalidad de trabajadores de la Empresa

EXPONEN



Que la representación legal de los trabajadores solicitó con fecha 30 de noviembre unas mejoras de las condiciones de trabajo que se acercasen un poco más a las de las empresas del entorno geográfico y de actividad.



Que, dadas las peculiaridades de la Fundación, tras las sucesivas reuniones entre ambas partes se ha llegado a la conclusión de aplicar la fórmula del PACTO EXTRAESTATUTARIO por no reunir las condiciones establecidas en los artículos 87-89 del Estatuto de los Trabajadores. Pacto o convenio extraestatutario es aquel que posee fuerza vinculante entre quien lo suscribe y que es negociado fuera del procedimiento y la tramitación establecidos en los artículos anteriormente citados; tiene fuerza vinculante, pero limitada a las relaciones individuales de trabajo de los trabajadores y empresarios que los han firmado y por ello se denominan convenios o pactos extraestatutarios o de eficacia limitada.

Este pacto extraestatutario se registrá por las siguientes cláusulas:

1ª.- ÁMBITO TEMPORAL

El pacto será sometido al Patronato de la Fundación, que a su vez podrá someterlo, si procede, a autorización por el organismo competente del Gobierno de Aragón y entrará en vigor en el momento en que sea ratificado por dicho organismo. La duración alcanzará hasta el 31 de diciembre de 2021 quedando prorrogado automáticamente en tanto en cuanto no exista otro que lo modifique o derogue.

2ª.- JORNADA SEMANAL DE TRABAJO

La jornada semanal de trabajo queda establecida en 37 horas semanales.

3ª.- JORNADA ANUAL DE TRABAJO

La jornada anual de trabajo queda establecida en 1.642 horas anuales.

4ª.- HORARIO OBLIGATORIO DE TRABAJO

El horario de trabajo obligatorio queda establecido de 9,30 horas a 14,00 horas.

5ª.- PAUSA COMIDA

La pausa diaria para comer queda establecida en 45 minutos.

6ª.- HORAS EXTRAS

El exceso de tiempo sobre las jornadas de trabajo se gestionará por una de las tres vías siguientes:

- Bolsa de horas (ya en marcha): hasta 8 horas mensuales que serán compensadas en el mes siguiente por el mismo tiempo.
- Situaciones especiales (viajes prolongados, ferias, etc.): la compensación se acordará previamente entre el trabajador y la Dirección, siempre en tiempo de descanso.
- Horas extraordinarias: se retribuirán siempre con tiempo de descanso a razón de 1,5 horas por hora trabajada en exceso. Deberán ser autorizadas siempre con anterioridad por la Dirección.

7ª.- DÍAS DE COMPENSACIÓN

Los días de compensación para no exceder la jornada máxima anual serán fijados cada año por la Dirección, de acuerdo con la representación de los trabajadores y tendrán lugar, preferentemente, en periodos vacacionales (navidades, Semana Santa, fiestas del Pilar, etc.) y siempre que no se perjudique las necesidades de funcionamiento de la Fundación.

8ª.- BOLSA DE HORAS FORMACIÓN

Se establece una bolsa de horas para formación dentro de la jornada de trabajo de 20 horas.

9ª.- DÍAS DE PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS

Se establecen 4 días de permiso por asuntos propios para 2019; 5 días de permiso para 2020 y 6 días de permiso para 2021 y siguientes.

10ª.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa, y previo acuerdo con la Dirección, podrá disfrutar de un permiso sin sueldo de un máximo de un mes, por una sola vez en cada año natural. Este permiso no será en ningún caso fraccionable y se reconoce expresamente la prioridad temporal que tendrá el disfrute de las vacaciones ordinarias de la plantilla.

11ª.- PERMISOS POR CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES

Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los motivos y periodos de días hábiles siguientes:

- Matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, veinte días.
- Por divorcio, separación legal o nulidad, dos días desde la firma de la resolución judicial o canónica.
- **Por fallecimiento:**
 - o de cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente debidamente registrada, hijos, padres y hermanos, seis días.
 - o En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad tres días y cinco en caso de existir desplazamiento que supere los 35 km. Y sea lugar distinto de la residencia del trabajador.
 - o En el resto de parientes hasta el segundo grado de afinidad dos días y cuatro en caso de existir desplazamiento que supere los 35 km. Y sea lugar distinto de la residencia del trabajador.
- **Por enfermedad grave:**
 - o Los trabajadores tendrán derecho a cinco días por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente debidamente acreditada, hijos, padres, hermanos, que se utilizarán durante el proceso terapéutico de que trae causa y debidamente justificado.
 - o En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad tres días y cinco si existe desplazamiento debidamente acreditado de más de 35 km. y sea lugar distinto de la residencia del trabajador.
 - o En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores tendrán derecho a otros dos días más por desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 35 km y lugar distinto de la residencia del trabajador.

- 
- 
- 
- 
- Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. La reducción se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en el permiso retribuido.
 - Por hijos prematuros, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias cuando tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.
 - Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
 - Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada y siempre que se inexcusable realizarlas dentro de la jornada de trabajo. Las trabajadoras tendrán derecho durante su jornada a permiso para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.
 - Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de 18 años o siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad y por el tiempo necesario.
 - Por boda de hijo dos días, uno de ellos el del evento y por los demás parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día.
 - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Incluye entre otros supuestos la asistencia a juicio, como testigo, perito o jurado y el derecho de sufragio como elector, presidente o vocal de las mesas electorales, interventor o apoderado.
 - Por traslado de domicilio acreditado, tres días.
 - Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada. Los permisos se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquel, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el trabajador. El Director del centro de trabajo podrá exigir la debida justificación del trabajador a fin de determinar que el tiempo empleado ha satisfecho en su integridad la necesidad de ausencia que ha ocasionado la contingencia.

12ª.- PATERNIDAD, ADOPCIÓN, LACTANCIA Y MATERNIDAD

En estos apartados será de aplicación lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

13ª.- GUARDA LEGAL

Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a un familiar en primer grado por consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo de máximo la mitad con reducción proporcional de su salario.

14ª.- EQUIPARACIÓN

Todos los acuerdos incluidos en el presente documento que se refieran al cónyuge incluyen también a la pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente siempre que se encuentre registrada legalmente.

15ª.- HIJOS DEL OTRO CÓNYUGE

Respecto a los hijos de otro matrimonio del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente legalmente registrada, en tutela o en trámite de adopción estarán también incluidos en el presente acuerdo.

16ª.- FLEXIBILIDAD HORARIA

Los trabajadores que tengan a su cargo a personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre previo informe médico, tendrán derecho a flexibilizar un máximo de una hora el horario fijo de su jornada.

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

17ª.-CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Cualquier condición más beneficiosa que a título individual pudiera tener cualquier trabajador será respetada en su totalidad.

18ª.- TRABAJADORES DE POSTERIOR INCORPORACIÓN

Cualquier trabajador que se incorpore a la empresa podrá adherirse al presente pacto.

19ª.- CONVENIO DE APLICACIÓN

En lo no previsto en el presente pacto extraestatutario, será de aplicación el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Zaragoza.

Y en prueba de conformidad, firman el presente pacto en Zaragoza a 1 de junio de 2019.

Por la Empresa

JOSE CARLOS ARNAL LOSILLA con DNI, 17199674-K



Asesor de la Empresa

MIGUEL A. POVEDA PEREZ con DNI, 17210481-H



Delegada de Personal

MARTA PÉREZ HERRERA con DNI, 25484499-Q



Asesora de los trabajadores por CCOO

TANIA GONZÁLEZ JIMÉNEZ con DNI, 29131230-M

