

Aclaración sobre el punto 8 de la Resolución:

8.- *“En los supuestos de ausencias sin asignación de trabajo presencial, se compensará con la jornada excedente existente o futura. Si la compensación no fuese posible, por motivos asistenciales y organizativos, durante todo el ejercicio 2020, se entenderá compensada de oficio. En ningún caso generará por sí misma, un exceso de jornada”.*

Estos supuestos son excepcionales, no se darán en general, puesto que en principio la no presencia en el puesto de trabajo conlleva asociado, en prácticamente todos los casos, teletrabajo y/o trabajo a distancia.

Ahora bien, pueden darse supuestos, entre otros, mayoritariamente licencias para atender a hijos en edad escolar, en los que la ausencia no lleva asociado el trabajo no presencial.

En estos casos, se ajustaría la jornada con los excesos de la jornada anual 2020 (de ahí que puntualice *“existente o futura”*) porque **no debemos olvidar que la jornada es anual.**

La compensación directa no sería, cuanto menos, equitativa. Resultaría discriminatoria respecto al resto de profesionales.

Ello no obstante, en atención a las particulares circunstancias, se ha incluido la advertencia de compensación de oficio al final del ejercicio. Sin olvidar que debe ponerse en relación con el punto 10.

“La compensación de jornada respetará siempre los días de vacaciones y libre disposición que a cada trabajador le corresponda”.