

Vista la propuesta del Sr. Gerente, el **Consejo de Gobierno ACUERDA:**

Aprobar el Calendario Laboral para el año 2005, en los siguientes términos:

“CALENDARIO LABORAL AÑO 2005

1.- AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente calendario laboral será de aplicación al Personal de Administración y Servicios funcionario, laboral fijo y contratado temporal, que preste sus servicios en la Universidad Miguel Hernández de Elche.

2.- DIAS FESTIVOS NACIONALES Y DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

El Decreto 158/2004, de 3 de septiembre, del Consell de la Generalitat, por el que se determina el calendario laboral de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana para el año 2005, declara dentro del ámbito territorial de la Comunidad Valenciana días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, los coincidentes en las fechas que a continuación se relacionan:

1 de Enero	Año Nuevo
6 de Enero	Epifanía del Señor
19 de Marzo	San José
24 de Marzo	Jueves Santo
25 de Marzo	Viernes Santo
28 de Marzo	Lunes de Pascua
2 de Mayo	Fiesta del Trabajo
15 de Agosto	Asunción de Nuestra Señora
12 de octubre	Día de la Hispanidad
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución Española
8 de Diciembre	Inmaculada Concepción

Los días 24 y 31 de Diciembre serán festivos en esta Universidad a efectos laborales.

3.- FIESTAS LOCALES

➤ **En Altea**

Los días 26 y 27 de septiembre serán festivos a todos los efectos en esta localidad.

El día 23 de septiembre será festivo en este Campus a efectos laborales.

➤ **En Elche**

El día 4 de abril será festivo a todos los efectos en esta localidad.

Los días 23 y 24 de junio serán festivos en este Campus a efectos laborales.

➤ **En Orihuela**

Los días 15 de julio y 8 de septiembre serán festivos a todos los efectos en esta localidad.

El día 14 de julio serán festivos en este Campus a efectos laborales.

➤ **En San Juan de Alicante**

Los días 7 de abril y 24 de junio serán festivos a todos los efectos en esta localidad.

El día 8 de abril será festivo en esta Campus a efectos laborales.

4.- FIESTAS DE CARÁCTER PROPIO PARA CADA CAMPUS

Se considerarán festivos, a efectos laborales, los siguientes días:

➤ **Campus de Orihuela: 13 de mayo.**

- El personal que preste sus servicios en los Campus de San Juan, Elche y Altea dispondrá de 1 día mas de Asuntos Propios, al no tener establecida una fecha determinada única festiva para todo el Campus.

5.- PERMISOS DE SEMANA SANTA Y NAVIDAD

Se establece el siguiente permiso cuando se haya trabajado el año completo, o la parte proporcional si el tiempo de trabajo es inferior al año:

- Permiso de Semana Santa: Del día 29 de marzo al 1 de Abril, ambos inclusive.
- Permiso de Navidad: Del 26 de diciembre al 5 de enero, ambos inclusive.

La Gerencia determinará los servicios mínimos que deban ser cubiertos para que las distintas unidades queden atendidas con las garantías suficientes para prestar el servicio público, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

6. HORARIO DE VERANO

En el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, la jornada será la siguiente:

- El personal que tenga una jornada semanal de 35 horas, turno de mañana, su horario diario será de 9 a 14 horas y 30 minutos, sin realizar la jornada de tarde. Para el turno de la tarde el horario será de 14 a 19 horas y 30 minutos, sin realizar la jornada por la mañana.
- Para el personal que tenga asignada una jornada semanal de 37,5 horas, turno de mañana, su horario diario será de 9 a 15 horas, sin realizar las jornadas de tarde. Para el turno de la tarde el horario será de 14 a 20 horas, sin realizar la jornada por la mañana.

No obstante, tanto los periodos establecidos para los turnos, así como la reducción de jornada, podrán ser modificados o sustituidos, de acuerdo con las necesidades del servicio.

7.- VACACIONES ANUALES

1.- Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles, o proporción correspondiente en el caso de no acreditar un mínimo de 12 meses de prestación de servicios en el año natural.

A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como hábiles los sábados.

2.- Las vacaciones anuales se disfrutan con carácter general en el mes de agosto sin perjuicio de que para la atención de los servicios mínimos que se hayan de prestar en este mes, determinados trabajadores puedan disfrutar del periodo de vacaciones durante el mes de julio.

La Gerencia determinará los servicios mínimos que deban ser cubiertos para que las distintas unidades queden atendidas con las garantías suficientes para prestar el servicio público, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

No obstante, por razones personales o por necesidades del servicio, podrá modificarse el periodo vacacional previa solicitud motivada del Jefe de Unidad correspondiente, dirigida y autorizada por el Gerente.

3.- El comienzo y terminación del derecho de disfrute de las vacaciones será forzosamente dentro del año natural al que corresponda.

4.- Así mismo, se tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir los quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años señalados en el párrafo anterior. Para su cómputo, no se considerarán las licencias sin retribución disfrutadas.

5.- El personal tendrá derecho a:

a) Cuarenta días naturales de vacaciones cuando por imposición de la Administración debido a las necesidades del servicio, se disfruten fuera del periodo ordinario o de manera fraccionada.

b) Al retraso de sus vacaciones, si antes de su comienzo o en el transcurso de éstas, se produjera Incapacidad laboral temporal que requiera hospitalización. En estos casos, el periodo de disfrute del periodo vacacional que reste, se realizará con respeto a las necesidades del servicio, sin que resulte de aplicación el contenido del punto a) anterior. En relación con este supuesto, se considera asimilable a la situación de hospitalización, las IT que conlleven inmovilización o reposo absoluto, en ambos casos por prescripción facultativa acreditada por el trabajador.

c) Los contratados temporales recibirán preferentemente el abono de la parte proporcional de vacaciones a la finalización de su contrato. En el caso de los contratados definitivos cuya relación laboral deba ser rescindida o causen baja por cualquiera de las situaciones previstas en la normativa vigente, se procurará que disfruten previamente a la extinción contractual el periodo de vacaciones que en proporción les corresponda. Si ello no fuera posible, se les abonarán dichos días.

d) La coincidencia de la situación de maternidad con el tiempo de vacaciones preestablecido atribuye a la trabajadora el derecho a un nuevo señalamiento para su disfrute.

8.- SERVICIOS MINIMOS

La Gerencia determinará los días que deban ser cubiertos en sábados así como el resto de días en que las distintas unidades deban quedar atendidas con las garantías suficientes para prestar el servicio público, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Los servicios que deban ser cubiertos en sábados, así como los que consten en el presente Calendario Laboral como servicios mínimos en los permisos de Semana Santa y Navidad, serán retribuidos al personal que los preste, en atención al documento de "Régimen de Retribuciones", aprobado por el Consejo de Gobierno Provisional, en sesión extraordinaria de fecha 22 de julio de 2004, y tendrán el horario que consta en el apartado 6º del presente

9.- DIAS DE ASUNTOS PROPIOS.

El personal de la Universidad disfrutará de seis días por Asuntos Propios cada año natural, independientemente de los contemplados en este calendario como festivos y en turnos. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación a los responsables de su unidad con una antelación mínima de cinco días hábiles, salvo razón motivada, y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. A dichos efectos, cuando la solicitud lo sea por más de dos días consecutivos, deberá estar motivada, y deberá contar con la previa autorización expresa de la Gerencia.

Estos días se podrán disfrutar hasta el 15 de Enero del año siguiente.

En todo caso, estos días no se podrán acumular a:

a) Las vacaciones anuales.

b) Al permiso que se disfrute en Semana Santa y/o Navidad.

10- PERMISOS Y LICENCIAS

a) 15 días, distribuido a petición del interesado, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho.

b) 3 días, a continuación del hecho causante, por nacimiento o adopción de hijos o por acogimiento familiar de niños, o cinco días si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador.

c) Por muerte o enfermedad grave de un familiar:

- Si es el cónyuge o familiar de primer grado, 4 días, y 6 días si ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal.

- Si es familiar de segundo grado, por consanguinidad o afinidad, 3 días, y 5 días si ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal.

Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del personal.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

En el supuesto de enfermedad de un hijo/a menor de 14 años, sin necesidad de hospitalización se podrá conceder hasta un máximo de 4 días para el padre o la madre, cuando sea necesaria la asistencia personalizada por acreditación de la enfermedad por facultativo competente, y siempre que ambos trabajen.

d) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración. Igualmente, para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo informe favorable de la Gerencia.

e) 2 días por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal.

g) Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación y/o de representación de personal, en los términos en que se establece en la Ley 9/1987, de 12 de junio, o reglamentariamente se determine.

h) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrán derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad, se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal por el mismo periodo de tiempo. Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de los padres siempre que se demuestre que no es utilizado por el otro al mismo tiempo.

Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

i) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado algún menor de 6 años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones.

Licencia sin retribución.

Podrán concederse por el Rector de la Universidad, previo informe de la Gerencia relativo a la repercusión en las necesidades del servicio, licencias sin retribución al personal de administración y servicios cuya duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años, ni ser inferior a 15 días.

Licencia con retribución.

Podrán concederse por el Rector de la Universidad, previo informe de la Gerencia relativo a la repercusión en las necesidades del servicio, licencias de hasta un mes con plenitud de derechos económicos al personal de administración y servicios por enfermedad grave de familiares de primer grado. Dichas licencias podrán prorrogarse devengando solo el sueldo.

Permiso por interrupción voluntaria del embarazo.

Cuando, en los casos que contempla la legislación vigente, a la trabajadora que se someta a una interrupción voluntaria del embarazo no se le conceda la correspondiente IT, ésta tendrá derecho, previa acreditación de tal circunstancia, a tres días de permiso retribuido. El cónyuge tendrá derecho a un día de permiso retribuido.

Permiso de preparación al parto.

Con la correspondiente justificación de conformidad con la legalidad vigente, se concederá permiso retribuido a la mujer trabajadora para asistir a sesiones de preparación al parto.

Permisos por maternidad.

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables hasta 18 semanas por parto múltiple. Este periodo se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de inmovilización o reposo absoluto por prescripción facultativa de la madre, o con ocasión del fallecimiento de ésta. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre o el padre trabajen, aquella al iniciarse el periodo de permiso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de permiso, siempre que sean ininterrumpidas, y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción

Si el hijo adoptado es menor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. Si el hijo adoptado es mayor de cinco años, el permiso será de una duración máxima de dos semanas. Si el padre o la madre trabajan, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. Estos mismos permisos se contemplarán en el caso de acogimiento familiar, resuelto por resolución judicial o administrativa.”