

De acuerdo con la documentación aportada al respecto y vista la propuesta del Sr. Gerente, **el Consejo de Gobierno, reunido en sesión de 07 de febrero de 2007, ACUERDA:**

Aprobar el Calendario Laboral para el año 2007, en los siguientes términos:

“CALENDARIO LABORAL AÑO 2007

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 179/2006, de 1 de diciembre, 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 2007, 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:

01 de Enero	Año Nuevo
19 de Marzo	San José
06 de Abril	Viernes Santo
09 de Abril	Lunes de Pascua
01 de Mayo	Fiesta del Trabajo
15 de Agosto	Asunción de Nuestra Señora
09 de Octubre	Día de la Comunidad Valenciana
12 de Octubre	Día de la Hispanidad
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

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

3.- FIESTAS LOCALES

➤ *En Altea*

Los días 24 y 25 de septiembre serán festivos a todos los efectos en esta localidad.

El día 21 de septiembre será festivo en este Campus a efectos laborales.

➤ *En Elche*

El día 16 de abril será festivo a todos los efectos en esta localidad.

Los días 21 y 22 de junio serán festivos en este Campus a efectos laborales.

➤ *En Orihuela*

El día 17 de julio será festivo a todos los efectos en esta localidad.

El día 16 de julio y 7 de septiembre será festivo en este Campus a efectos laborales.

➤ *En San Juan de Alicante*

El día 19 de abril será festivo a todos los efectos en esta localidad.

El día 20 de abril y el 22 de Junio serán festivos en este Campus a efectos laborales.

4.- FIESTAS DE CARÁCTER PROPIO PARA CADA CAMPUS

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

➤ *Campus de Orihuela: 18 de mayo.*

- *El personal que preste sus servicios en los Campus de San Juan, Elche y Altea dispondrá de 1 día más 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 10 de abril al 13 de abril, ambos inclusive.*
- *Permiso de Navidad: Del 26 de diciembre al 4 de enero, ambos inclusive.*

La Gerencia determinará y comunicará con antelación suficiente 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 ATENCIÓN AL PÚBLICO

Con el fin de unificar los horarios de servicio en los distintos campus de la U.M.H., el personal perteneciente a Unidades que presten sus servicios directamente al público, deberán establecer sus horarios de trabajo con carácter general, de modo que les permita observar el siguiente horario de atención al público.

MAÑANAS	TARDES
<i>De Lunes a Viernes</i>	<i>De Lunes a Jueves</i>
<i>De 9 a 14 horas</i>	<i>De 16 a 18 horas</i>

El Gerente podrá establecer horarios de atención al público que difieran de éstos, en aquellos casos en que existan circunstancias objetivas relacionadas con la atención a los usuarios, que lo aconsejen.

Este horario se prestará siempre que exista en la Unidad dotación suficiente de personal para su aplicación.

7. HORARIO DE VERANO

En el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de julio, 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 horas 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 8:30 horas a 14:30 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.*

En el periodo comprendido entre el 1 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 8 horas y 30 minutos a 14 horas y 30 minutos, sin realizar la jornada de tarde. Para el turno de la tarde el horario será de 14 a 20 horas, 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 8 horas y 30 minutos a 15 horas, sin realizar las jornadas de tarde. Para el turno de la tarde el horario será de 14 a 20 horas y 30 minutos, 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, y previa petición del interesado.

8.- 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 y comunicará con antelación suficiente 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.

9.- SERVICIOS MINIMOS

Si necesidades de orden académico o administrativo u otro motivo justificaran la asistencia en sábados, domingos o en los días señalados como festivos en los Campus, así como el resto de días en que las distintas unidades deban quedar atendidas con las garantías suficientes para prestar el servicio público, la Gerencia determinará los servicios mínimos a prestar, previa negociación con los representantes sindicales

Los servicios que deban ser cubiertos según lo indicado en el párrafo anterior, 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" vigente, o, a elección del interesado, y previo Visto Bueno del responsable funcional, en atención a las necesidades del servicio, será compensado a razón de una hora y media de ausencia en el trabajo por cada hora de servicio realizado.

El personal que cubra los turnos antes referenciados tendrá una jornada de trabajo de 6 horas diarias dentro del horario que consta en el apartado 6º del presente

10.- 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 la antelación suficiente, 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 tres días consecutivos, deberá contar con la previa autorización expresa de la Gerencia.

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

No se podrá acumular más de un día de Asuntos propios a cada uno de los siguientes períodos:

- a) Las vacaciones anuales.
- b) Al permiso que se disfrute en Semana Santa y/o Navidad.

Ello teniendo en cuenta que las distintas unidades queden atendidas con las garantías suficientes para prestar el servicio público.

11- PERMISOS Y LICENCIAS

a) PERMISO POR MATRIMONIO

Quince días naturales y consecutivos, 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, que pueden acumularse al periodo vacacional y no se disfrutarán necesariamente a continuación del hecho causante

El personal podrá disfrutar de permiso durante el día de la celebración del matrimonio de los siguientes parientes: padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho legalmente registrada, nietos y abuelos; si el lugar de celebración supera la distancia de 375 Km, desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

b) PERMISO POR PATERNIDAD

Diez días por nacimiento, acogimiento o adopción de hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Los padres y las madres podrán acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

c) POR MUERTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR

Si es el cónyuge, pareja de hecho legalmente registrada 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) CONCURRENCIA A PRUEBAS SELECTIVAS

Un día para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier administración pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

Igualmente, para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo informe favorable de la Gerencia.

e) TRASLADO DE DOMICILIO

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

f) DEBER INEXCUSABLE

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

g) FUNCIONES SINDICALES

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) LACTANCIA

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrán derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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.

Se podrá sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, previa comunicación del interesado a la Gerencia.

i) CUIDADO DE HIJOS, PERSONAS MAYORES O DISCAPACITADOS

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado algún menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones.

Quienes tengan a su cargo 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, podrán flexibilizar en un máximo de una hora el horario de jornada laboral.

El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, personas mayores o personas con discapacidad a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización, previa comunicación si es una visita programada, aportando la debida justificación y con justificación posterior si es una atención de urgencia.

j) 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 seis días de permiso retribuido. El cónyuge tendrá derecho a un día de permiso retribuido.

k) PERMISO DE PREPARACIÓN AL PARTO.

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

l) PERMISOS POR MATERNIDAD.

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. 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 los casos de parto prematuro y en aquellos en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor a partir de la fecha de alta hospitalaria del hijo. En estos supuestos, los trabajadores/as podrán ausentarse dos horas diarias retribuidas.

m) ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO FAMILIAR

En el supuesto de adopción o acogimiento familiar de un menor de nueve meses, el personal tendrá derecho a un permiso de 16 semanas, contadas, a su elección, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien, a partir de la resolución judicial que constituye la adopción.

Sí el hijo adoptado es mayor de 9 meses y menor de 5 años, el permiso tendrá una duración de 6 semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Para el supuesto de adopciones internacionales, los padres podrán disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

n) PERMISO POR VIOLENCIA DE GÉNERO.

Las faltas de asistencia de las víctimas de la violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

ñ) PERMISO POR ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS.

El personal que participe en actos culturales, deportivos, y en competiciones oficiales en representación de la U.M.H., se le computará como tiempo trabajado a todos los efectos, si tuviera lugar dentro de la jornada. Disponiendo de los días de permiso necesarios para acudir a dichas actividades.

o) 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 seis meses cada tres años, ni ser inferior a 15 días.

p) 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.

q) LICENCIA PARA LA ASISTENCIA A CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL (CURSOS EXTERNOS)

Tendrá derecho hasta 40 horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado, y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la administración y no lo impidan las necesidades del servicio, previo informe favorable de la Gerencia.

r) LICENCIA POR ESTUDIOS

Podrá concederse al personal fijo, licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las administraciones públicas. Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que éstos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente. Durante el disfrute de la presente licencia se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.”