



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

ACORDO DE 23 DE MAIO 2008, ENTRE A UNIVERSIDADE DA CORUÑA E O COMITÉ DE EMPRESA DE CONVENIOS E PROXECTOS, PROGRAMA MARÍA BARBEITO, PROGRAMA DA UDC COA XUNTA PARA A CONTRATACIÓN DE PERSOAS DESEMPREGADAS, PROGRAMA PREDOUTORAL UDC, FPI – FPU

Habida conta que non existe unha normativa que regule as condicións de traballo do persoal contratado con cargo a fondos orzamentarios do Capítulo do VI, a Universidade da Coruña e o Comité de Empresa que representa a estes traballadores acordan establecer unha regulamentación sobre a xornada de traballo, as licenzas e os permisos, e a acción social.

As convocatorias destes contratos de traballo publicaranse, de xeito obrigado, no espazo que na páxina web institucional está reservado para estes efectos.

Así mesmo, cando a comisión de selección se constitúa na Universidade da Coruña, debe formar parte un representante dos traballadores, que será nomeado, no prazo de 3 días hábiles, polo Comité de Empresa

XORNADA DE TRABALLO:

Primeiro.

Será de aplicación o calendario de festas laborais de carácter retribuído e non recuperables que, se elabore cada ano no mes de xaneiro, pola Xerencia da Universidade.

Segundo. Días inhábiles.

Os días 24 e 31 de decembro permanecerán pechados todos os centros e oficinas, a excepción dos servizos de Rexistro Xeral e Información.

O día de inauguración do curso académico e o día de San Tomé de Aquino son inhábiles para efectos lectivos e laborais.

Así mesmo terá a condición de non laborable para o persoal destinado nos centros, o día do patrón.

O persoal destinado en servizos ou centros que non celebren a festividade do patrón terán dereito a un día mais por asuntos particulares.

Terceiro. Xornada

Xornada e horarios xerais.- A xornada de traballo realizarase con carácter xeral, de luns a venres, e a duración máxima da xornada será de 35 horas semanais.

Pausa na xornada de traballo.- Poderase gozar dunha pausa na xornada de traballo de 20 minutos, computable como de traballo efectivo. Esta interrupción non poderá afectar á boa marcha dos servizos, polo que o seu aproveitamento deberá facerse no momento máis adecuado para os mesmos.



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Cuarto. Vacacións

Todos os traballadores terán dereito a gozar durante cada ano completo de traballo dunha vacación retribuída de vinte e dous días hábiles anuais. Os traballadores que se incorporaren ou rematen a súa relación laboral ao longo do ano natural gozarán dos días que proporcionalmente lle correspondan polo tempo efectivamente traballado durante o ano .

Para os efectos previstos neste punto, non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

O dereito a elixir quenda de vacacións será rotatorio, salvo acordo entres as traballadoras e traballadores afectados e sempre que se respecten as necesidades do servizo.

As traballadoras xestantes terán preferencia na elección da quenda de vacacións.

Os traballadores/as terán dereito a acumular as vacacións aos permisos por maternidade, paternidade ou lactancia

Poderá autorizarse o aproveitamento das vacacións anuais dentro do ano natural e ata o 15 de xaneiro do ano seguinte, en fraccións non inferiores en ningún caso a 5 días hábiles consecutivos.

Quinto. Licenzas e permisos

As licenzas e permisos e a súa duración serán os seguintes:

a) Por falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

b) Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal, nos termos que se determine.

d) Para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude, durante os días da súa celebración.

e) Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto polas traballadoras embarazadas.

f) Por lactación dun fillo menor de doce meses terá dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao comezo e ao final da xornada ou, nunha hora ao comezo ou ao final da xornada, coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

Igualmente a traballadora poderá solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente.

Este permiso incrementárase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

g) Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a traballadora ou o traballador terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias percibindo as retribucións íntegras.

Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

h) Por razóns de garda legal, cando o traballador teña o coidado directo dalgún menor de doce anos, de persoa maior que requira especial dedicación, ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito á redución da súa xornada de traballo, coa diminución que corresponda das súas retribucións.

Terá o mesmo dereito o traballador que precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si e que non desempeñe actividade retribuída.

i) Por ser preciso atender o coidado dun familiar de primeiro grao, o traballador terá dereito a solicitar unha redución de ata o cincuenta por cento da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun mes.

Se houbese máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de goce desta redución poderase prorratar entre os mesmos, respectando en todo caso, o prazo máximo dun mes.

l) Por tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.

m) Por asuntos particulares, seis días.

n) Permiso por parto: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo e, por cada fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple. O permiso distribuirase a opción da traballadora sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste de permiso.

Non entanto o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta atópese en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de discapacidade do fillo ou de parto múltiple. Este permiso poderá gozarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Yousab



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso se ampliará en tantos días como o neonato se atope hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Universidade da Coruña

f) Permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple.

O cómputo do prazo contarase a elección do traballador/a a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de goce deste permiso.

No caso de que ambos os proxenitores traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade do menor adoptado ou acollido.

Este permiso poderá gozarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades de servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determine.

Se fose necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito, ademais, a un permiso de ata dous meses de duración, percibindo durante este período exclusivamente as retribucións básicas.

Con independencia do permiso de ata dous meses previsto no parágrafo anterior e para o suposto contemplado no devandito parágrafo, o permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a a Universidade da Coruña.

Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, previstos neste artigo serán os que así se establezan no Código Civil ou nas Leis civís das Comunidades Autónomas que os regulen, debendo ter o acollemento simple unha duración non inferior a un ano.

o) Permiso de paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo: terá unha duración de quince días, a gozar polo pai ou o outro proxenitor a partir da data do nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción.



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Este permiso é independente do goce compartido dos permisos contemplados nos apartados n) e ñ).

Nos casos previstos nos apartados n), ñ), e o) o tempo transcorrido durante o goce destes permisos computarase como de traballo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos da traballadora e, no seu caso, do outro proxenitor traballador, durante todo o período de duración do permiso, e, no seu caso, durante os períodos posteriores ao goce deste, se de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de goce do permiso.

Os traballadores que fagan uso do permiso por parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento terán dereito, unha vez finalizado o período de permiso, a reintegrarse ao seu posto de traballo en termos e condicións que non lles resulten menos favorables ao goce do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo ás que puidesen ter dereito durante a súa ausencia.

o) Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller traballadora: as faltas de asistencia das traballadoras vítimas de violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde segundo proceda.

Así mesmo, as traballadoras vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que para estes supostos estableza a Administración Pública competente en cada caso.

ACCIÓN SOCIAL

Establécese así mesmo a redución no custo das inscricións en cursos e actividades organizadas pola Universidade da Coruña, nos mesmos termos nos que veña establecido para o resto de persoal desta Universidade.

O persoal encadrado no ámbito de aplicación deste acordo terá dereito a prazas na Escola Infantil da UDC nas mesmas condicións que o resto do persoal.

Así mesmo incluírase no ámbito de aplicación da Resolución reitoral do 01/07/1998 pola que se regulan os supostos de matrícula gratuíta, ao persoal contratado con cargo ao Capítulo VI do orzamento da Universidade da Coruña, sempre e cando acrediten, como mínimo, uns servizos prestados na UDC de 15 meses, dentro dos últimos 5 anos.

TRAMITACIÓN.

Todas as solicitudes de permiso deberán tramitarse por escrito nunha solicitude, ao superior xerárquico, na que o traballador especificará e concretará a duración do mesmo (en días ou en horas, segundo corresponder), e ao que se acompañarán os xustificantes correspondentes.



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Con carácter xeral as solicitudes deberán remitirse polo menos con 10 días hábiles de antelación.

Os permisos/licenzas entenderanse concedidos ao transcorrer cinco días hábiles desde a presentación da solicitude.

No caso de que circunstancias excepcionais impidan o cumprimento dos devanditos prazos tanto a solicitude como a súa resolución tramitaranse coa maior celeridade. Neste caso a resolución debe ser expresa.

XUSTIFICACIÓN


A concesión de permisos e licenzas, salvo nos supostos de asuntos particulares (m), requirirá a correspondente xustificación documental por parte da persoa interesada.


A presentación dos xustificantes, que se unirán á solicitude de permiso, será requisito indispensable para a súa concesión, salvo nos casos en que polas características da causa que dá lugar á concesión do permiso, a xustificación teña que facerse con posterioridade.

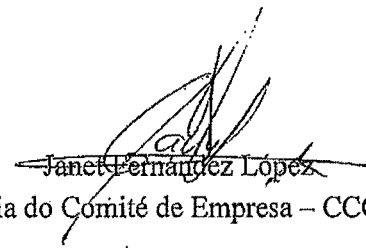
DISPOSICIÓN FINAL.


Este acordo entra en vigor a partir do día seguinte ao da súa sinatura.

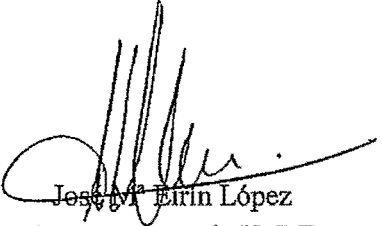

José Mª Barja Pérez
Reitor


~~Mónica Miguélez Risco~~
Presidenta do Comité de Empresa - USO


J. Antonio Seoane Fernández
Vicepresidente do Comité de Empresa - USO


~~Janet Fernández López~~
Secretaria do Comité de Empresa - CCOO


Montserrat Gollás Pérez
Vicesecretaria do Comité de Empresa - CCOO


José Mª Eirín López
Representante de U.G.T.