

Asunto: Mesa sindical para a aplicación dun réxime normativo común para o persoal de administración e servizos da Universidade de Vigo.

**PROPOSTA SINDICAL RELATIVA A VACACIÓNS, PERMISOS E LICENZAS
xaneiro 2006.**

o Vacacións anuais:

Período de disfrute: con carácter xeral procurarase e que nos meses de xuño, xullo, agosto e setembro se disfruten as vacacións anuais

Duración: un mes natural ou 22 días hábiles por ano completo de servizo podendo disfrutarse ata o 15 de xaneiro do seguinte ano, por quendas e segundo as necesidades do servizo:

- 10 anos de servizo: 23 días hábiles
- 15 anos de servizo: 24 días hábiles
- 20 anos de servizo: 25 días hábiles
- 25 anos de servizo: 26 días hábiles
- 30 anos de servizo: 27 días hábiles

Este dereito farase efectivo no ano no que se cumpren os anos de servizo na Administración sinalados no parágrafo anterior.

Non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais

Antes do 30 de abril os cadros de vacacións deben ser autorizados e postos en coñecemento dos traballadores.

Permítese acumular o período de vacacións ao permiso de paternidade, lactación ou maternidade incluso cando xa tivera rematado o ano natural

A Incapacidade Laboral Transitoria imprevista interromperá o goce do período de vacacións, debendo gozar o prazo restante de vacacións dentro do ano natural no que se produza a mesma.

As mulleres xestantes terán dereito á elección do período de vacacións; así mesmo, o persoal, mulleres e homes, con fillas ou fillos menores de doce anos ou maiores dependentes ao seu coidado, terán preferencia de elección do período de vacacións.

No caso de desacordo entre os traballadores afectados as quendas de vacacións serán rotativas, tendo preferencia na primeira ocasión o traballador/a máis antigo.

o Descansos de Antroido, Semana Santa e Nadal:

Duración: 1 día hábil no Antroido, 7 días naturais consecutivos en Semana Santa e 7 días naturais consecutivos en Nadal, segundo quendas para a preservación da cobertura mínima dos servizos.

Antes do 01 de febreiro deberán fixarse os períodos exactos para o seu goce e ordenación das correspondentes quendas.

o Horario reducido:

Período: Do 15 ao 30 de xuño e do 01 ao 15 de setembro xornadas de 30 horas de cómputo semanal. Do 01 de xullo ao 31 de agosto xornadas de 25 horas de cómputo semanal.

o Permisos retribuídos:

Os traballadores, logo de xustificación, se é o caso, terán dereito a licenzas retribuídas polas causas e tempos seguintes:

- a) Quince días hábiles por matrimonio ou formalización de parella de feito que poderán gozarse ata catro meses despois de producido o feito causante. No caso de non gozarse inmediatamente estará subordinado ás necesidades do servizo
- b) Cinco días hábiles nos casos de separación ou divorcio.
- c) Polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, cinco días. No caso de parto múltiple este permiso se incrementará en 2 días hábiles. No caso de hospitalización ou enfermidade grave, a licenza poderá solicitarse en calquera momento do proceso e os días de permiso poderán gozarse de xeito continuo ou alterno. No caso de enfermidade grave dun familiar en primeiro grado o traballador pode acollerse á posibilidade de reducir nun 50% a xornada laboral durante un mes, sen perda nin redución de salario. No caso de familiar de 3º grao o permiso será dun día habil.
- d) O traballador terá dereito a un permiso de paternidade de dez días naturais de duración ou doce se o parto é múltiple, que se computará desde o nacemento, con independencia da situación laboral da nai. O devandito permiso será acumulable a calquera outro dereito recoñecido na normativa aplicable, inclusive o permiso de nacemento. O permiso de paternidade computarase desde a finalización do permiso de nacemento no caso de acumularse a este.

O pai non terá dereito ao permiso se os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade ou se non se lle recoñeceu, en resolución xudicial dictada en proceso de nulidade, separación ou divorcio iniciado antes do gozo do permiso, a garda da criatura. En todos eses casos a

nai, se fose persoal ao servizo da Universidade de Vigo, poderá utilizar, calquera que sexa a situación laboral do pai, este permiso con carácter ininterrompido desde a finalización do permiso de maternidade. Tamén poderá utilizalo, en iguais termos, se o pai falecese antes do gozo íntegro do devandito permiso ou se a filiación paterna non estivese determinada.

- e) Pola adopción ou acollemento preadoptivo ou permanente, o permiso será de cinco días a favor do pai e/ou nai que fosen persoal ao servizo da Universidade de Vigo ou sete no suposto de adopción ou acollemento múltiple. O devandito permiso contarase, a elección da persoa titular, desde a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou de acollemento preadoptivo ou permanente, e será intransferible pero acumulable a calquera outro dereito recoñecido na normativa aplicable. Cando a persoa adoptante ou acolledora fose única, o permiso será de oito días de duración e de dez se a adopción ou o acollemento son múltiples. Se se trata dun acollemento internacional, o permiso será de dous meses.
- f) Para someterse a tratamentos de fecundación asistida, polo tempo preciso, e coa debida xustificación.
- g) Para acudir ao médico ou acompañar á nai ou ao pai ou un fillo ou filla, en idade escolar obrigatoria, polo tempo preciso para a cita médica, e coa debida xustificación.
- h) Por enfermidade *infecto-contaxiosa* dun fillo ou filla menor de 16 anos, cinco días hábiles, e excepcionalmente dez días hábiles con informe médico xustificante da gravidade da dita enfermidade. No caso de que ámbolos pais traballen e poidan gozar deste permiso só un dos dous poderá acollerse ao mesmo.
- i) Para concorrer a exames finais, liberatorios e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais de formación, durante os días da súa celebración, e coa debida xustificación.
- j) Para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal: o tempo necesario.
- k) Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos.
- l) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, tralo aviso á Xerencia e xustificación de necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.
- m) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de doce meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade pode substituír este dereito por unha redución da xornada normal dunha hora, coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen. Así mesmo este permiso poderá cambiarse polo goce, ininterrompido e acumulable á baixa por maternidade, de catro semanas.
- n) Os traballadores que por razón de garda legal teñan ao seu coidado directo un menor de doce anos ou un diminuído físico ou psíquico que non desenvolva ningunha

actividade remunerada, terán dereito a unha redución ata a metade da xornada de traballo, coa redución proporcional das súas retribucións. A concesión de redución de xornada por este motivo será incompatible co desenvolvemento de calquera outra actividade, sexa ou non remunerada, durante o horario que foi obxecto da redución..

- o) No suposto de incapacidade debidamente xustificada do cónxuxe ou persoa coa que demostre convivir, do pai ou da nai, se convive co traballador, poderase solicitar redución de xornadas nas mesmas condicións que as establecidas no parágrafo anterior.
- p) Dous días por traslado de domicilio habitual dentro da mesma localidade, que serán catro no caso de cambio de localidade.
- q) Nove días por cada ano natural de traballo efectivo para asuntos particulares, sen xustificación, supeditados ás necesidades do servizo. Non poderán acumularse ás vacacións anuais. Se os servizos prestados foran inferiores ao ano natural, os días a gozar calcularanse proporcionalmente ao tempo efectivamente traballado. Xustificadamente, este permiso poderase gozar ata o 15 de xaneiro do seguinte ano natural, non podendo acumularse días correspondentes a distintos anos. Os traballadores destinados en unidades que carezan de festividade ou patrón propio terán dereito a un día máis por asuntos particulares. Os días 24 e 31 de decembro, no caso de ser preciso manter o servizo, ou coincidiran en sábado ou domingo, serán substituídos por outros dous días, determinados por acordo entre a Xerencia e o comité de empresa.

o Licenzas:

O persoal que teña cumprido polo menos un ano de servizos efectivos poderá solicitar licenza sen soldo por un prazo non inferior a quince días nin superior a seis meses. Por causas excepcionais, apreciadas co informe favorable do órgano de representación, poderanse conceder licenzas de 9 meses durante un ano ou de 12 meses durante dous anos . No caso de denegación esta deberá ser debidamente motivada.

Se nestas materias (**vacacións, permisos e licenzas**) se producira algunha mellora para o persoal laboral ou ben para o persoal funcionario, esta será de aplicación para o conxunto do persoal.