

Madrid, 2 de noviembre de 2017

Para: Titulares de Escuelas Católicas
Directores de
centros universitarios

EC09302

CALENDARIO LABORAL 2018. CENTROS UNIVERSITARIOS

Estimados amigos:

1.- CALENDARIO DE FIESTAS OFICIALES.

El día 11 de octubre de 2017 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado, la Resolución de fecha 9 de octubre de la Dirección General de Empleo, *por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2018*. Como sabes, las fiestas laborales no pueden exceder de catorce al año, de las cuales dos serán fiestas locales y una de Comunidad Autónoma.

Puedes acceder a dicha Resolución en el enlace:

<http://boe.es/boe/dias/2017/10/11/pdfs/BOE-A-2017-11639.pdf>

2.- CALENDARIO LABORAL DE LA EMPRESA.

2.1.- Obligatoriedad del calendario laboral.

En el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores se establece la obligación de elaborar anualmente un calendario laboral que deberá exponerse en lugar visible en el centro de trabajo.

En este sentido el artículo 6.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, califica como infracción leve la no exposición en lugar visible del calendario laboral vigente, esta omisión puede ser sancionada con una multa comprendida entre 60 euros y 625 euros (apartado 1 a del artículo 40 del Real Decreto-Legislativo 5/2000 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social).

2.2.- Participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración del calendario laboral.

Según se establece en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/95, sobre *Jornadas Especiales de Trabajo*, los representantes de los trabajadores (Comités de Empresa o Delegados de Personal), deben ser

consultados por el empresario y emitir informe previo a la elaboración del calendario laboral.

Se acompaña a este escrito un modelo de solicitud de informe que no es vinculante para el empresario si no coincide la propuesta de la empresa con lo solicitado por los trabajadores (Doc. Ref.: EC03941).

3.- CALENDARIO LABORAL EN EL XIII CONVENIO COLECTIVO.

En el calendario laboral podrá hacer constar, aunque no con carácter obligatorio, lo dispuesto en el **XIII Convenio Colectivo de Centros de Educación Universitaria e Investigación**, aún vigente.

3.1. Vacaciones:

3.1.1.- Verano (art. 37):

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en los meses de julio y agosto, de 31 días vacaciones por año natural, de los que 9 deberán ser, necesariamente, sábados y domingos.

En el caso de que el disfrute del mes de vacaciones coincida en todo o en parte con el período de incapacidad temporal por maternidad, los días coincidentes se disfrutarán inmediatamente a continuación del término de la licencia maternal. No obstante lo anterior, las partes podrán acordar otras fechas de disfrute, dentro del año natural.

3.1.2.- Semana Santa y Navidad (art. 38):

El personal docente-investigador disfrutará de las mismas vacaciones que las que disfruten los alumnos según disponga el calendario escolar en Navidad y Semana Santa.

El personal investigador y de administración y servicios disfrutará de nueve días naturales en Navidad y seis en Semana Santa, si bien los centros podrán establecer turnos entre el personal, al efecto de mantener el servicio en los mismos, no considerándose extraordinario el servicio realizado en los mismos.

3.1.3.- Días adicionales (art. 38):

Todo el personal de estos centros disfrutará de un día más de vacaciones al año.

El personal investigador y el personal del Grupo II disfrutarán además de dos días adicionales de vacaciones al año. Corresponde a la Dirección de los Centros determinar el momento en el que se disfruten estos días.

En relación con las vacaciones, el Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 38.3 que cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de

vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Siguiendo esta línea, la jurisprudencia del Tribunal Supremo han establecido que en los supuestos en los que la incapacidad temporal **iniciada con anterioridad al disfrute de las vacaciones** coincida en todo o en parte con las vacaciones señaladas para ese trabajador en el calendario laboral, el trabajador afectado y la empresa acordarán una nueva fecha de disfrute de los días coincidentes con la IT.

3.2. Jornada de trabajo (arts. 34, 35 y 36):

3.2.1. Personal Grupo I: subgrupos I, III y IV.

a) Jornada plena a tiempo completo: Supone una prestación con permanencia en el Centro de 1.290 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y las vacaciones, que se corresponden con 30 horas semanales.

b) Jornada exclusiva a tiempo completo: Supone una prestación con permanencia en el Centro de 1.615 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y las vacaciones, que se corresponden con 37'5 horas semanales.

La jornada exclusiva a tiempo completo, comporta la incompatibilidad de realizar cualquier tipo de trabajo fuera del Centro, salvo que éste lo autorice por escrito.

c) Jornada parcial: De conformidad a lo que establece la vigente legislación, cualquier jornada que se pacte inferior a la jornada plena a tiempo completo tendrá la consideración de jornada parcial.

No obstante lo anterior, la Disposición Transitoria 3ª del XIII Convenio Colectivo, establece que aquellos docentes que a la entrada en vigor del Convenio tuvieran contratado un régimen de dedicación semiplena o dedicación parcial, mantendrán la situación por aplicación de los convenio anteriores.

3.2.2. Jornada del personal de administración y servicios e investigador.

La jornada a tiempo completo de éste personal será de 1.630 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y las vacaciones, que se corresponden con 37'5 horas semanales.

3.2.3. Jornada irregular:

Los centros atendiendo a las circunstancias de su actividad podrán establecer en sus calendarios laborales una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y

semanal previstos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores. Esta distribución irregular de la jornada puede llegar hasta el 15 % de las jornadas anuales previstas en los artículos 34 y 35, comunicando su aplicación a la representación legal de los trabajadores con la debida antelación.

3.2.4. Trabajo en el domicilio:

Cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del centro, podrá proponerse a determinado personal, desarrollar su trabajo desde su domicilio o lugar libremente elegido por este; debiéndose, en tal caso, pactar por escrito y de común acuerdo entre la empresa y el empleado, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en las dependencias del centro tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tareas encomendadas

Para cualquier duda que os pueda surgir a este respecto tenéis a la Asesoría Jurídica a vuestra disposición.

Un cordial saludo,


José María Alvira Duplá
Secretario General

Os recordamos que esta información es para vuestro conocimiento exclusivamente, y no está permitida la difusión a terceros ni en redes sociales