

ACUERDO PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA.

5.4. Horario de verano

En el período comprendido entre los días 1 de junio y 15 de septiembre ambos inclusive, el personal podrá reducir su jornada laboral en 42,5 horas, a razón de máximo una hora diaria.

El personal con jornada a tiempo completo podrá optar también por aplicar parte de esta reducción a la jornada de tarde o mañana (2'5 horas).

En el caso que el servicio tenga atención al público en jornada de tardes, se organizarán turnos entre el personal de forma que todas y todos puedan disfrutar esta reducción.

La denegación de organización de turnos será motivada, acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera.

El personal que opte por no reducir su jornada laboral, o lo haga de manera parcial, podrá acumular dichas horas en jornadas completas que utilizará a partir del 1 de junio, fecha a partir de la que se genera el derecho y hasta final del año natural.

La reducción de horario de verano es compatible/acumulativa con las reducciones de jornada que se tengan concedidas y deberán disfrutarse fuera de la franja de permanencia obligatoria (salvo casos excepcionales, en el caso de auxiliar de servicio o personal que no tengan la obligación de realizar su jornada en la franja de permanencia obligatoria).

Disposición adicional primera: El personal, previa comunicación a la persona responsable de los CDIS, disfrutará de los permisos reconocidos en el punto 4 del acuerdo "Permisos" y, posteriormente, aportará la documentación justificativa. El único permiso que requiere autorización previa será el regulado en el punto 4.21 permiso por asuntos propios.

El resto de los derechos sujetos a solicitud necesitarán autorización previa de la persona responsable de los CDIS correspondiente que, con carácter general, los concederá y solo podrá denegarlos, por escrito, de forma motivada y acreditando el perjuicio que se ocasionaría a la administración con su concesión.

En cualquier caso, la persona a la que se le haya denegado el disfrute de su derecho podrá acudir a la Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Actualización del Acuerdo del Plan Concilia, argumentando su desacuerdo, y en su caso, proponiendo una solución alternativa factible. Dicho órgano emitirá un informe que será remitido al órgano correspondiente para la resolución definitiva.