

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

6. VACACIONES ANUALES

6.1. El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- a. A partir de los quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- b. A partir de los veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- c. A partir de los veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- d. A partir de los treinta años de servicio: veintiséis días hábiles.

6.2. Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán preferentemente en julio y agosto. Ello, no obstante, a petición del personal y condicionado a las necesidades del servicio, se podrán disfrutar en otro periodo del resto del año.

6.3. Las vacaciones anuales se deberán disfrutar en un único periodo continuado o bien fraccionadas. En este último caso, no podrán disfrutarse en periodos inferiores a cinco días hábiles consecutivos. Sin perjuicio de lo dispuesto con anterioridad, y siempre que las necesidades de servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el presente Acuerdo, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

En cualquier caso, el personal tendrá derecho a disfrutar las vacaciones dentro del año natural al que le corresponda, no pudiendo quedar condicionado este derecho por la necesidad del servicio.

6.4. En aquellos servicios o unidades en los que sea necesario que el personal disfrute sus vacaciones entre el mes de julio y agosto, se efectuarán turnos rotativos entre el mismo sin perjuicio de lo dispuesto en cuanto a la acomodación del periodo vacacional en los supuestos previstos a continuación.

No obstante, el personal interesado en disfrutar las vacaciones en otro periodo, deberá solicitarlo en su Centro o Servicio con la suficiente antelación.

6.5. Previa notificación del Rector o Rectora o persona en quien tenga delegada la competencia de personal (Vicerrectorado, Gerencia o Direcciones de Área), a los Comités de Empresa y Juntas de Personal (PDI y PAS) en los temas que les afecte, se podrá modificar el periodo normal de disfrute de vacaciones establecido anteriormente, así como la reducción de jornada en los meses de junio, julio, agosto y septiembre para el personal adscrito a los Centros o Servicios que por sus especiales características lo requieran. Salvo causas sobrevenidas, esta notificación deberá realizarse antes del día 31 de mayo.

6.6. Se podrá solicitar la modificación del periodo de vacaciones ya concedido mediante petición formal dirigida al órgano competente en materia de personal, tramitada a través de la persona responsable de su unidad, quien deberá informar sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

La denegación del período de vacaciones solicitado deberá ser motivada, acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera.

6.7. El comienzo y terminación del derecho de disfrute de las vacaciones será forzosamente dentro del año natural al que correspondan sin perjuicio de que, por necesidades del servicio y previo acuerdo con la persona afectada puedan ser disfrutadas en el año natural siguiente.

6.8. Cuando las situaciones de permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

6.9. El período de vacaciones anuales retribuidas del personal no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante, lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios por causas ajenas a la voluntad del personal, tendrá derecho a solicitar el abono de la compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

En el supuesto de jubilación, los 22 días hábiles de vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año natural de la misma, mientras que los días adicionales de vacaciones por antigüedad, se podrán disfrutar íntegramente antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el referido criterio de proporcionalidad. En el caso del personal interino se aplicará el mismo criterio.

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.