

CALENDARIO LABORAL 2026 DEL PERSONAL DE LA FUNDACION UVa MP

I. NORMATIVA APLICABLE.

El presente calendario laboral se realiza, en la parte que no contradiga normativa de aplicación de ámbito superior, al amparo de lo establecido en el convenio colectivo de la Fundación UVa MP (en adelante Fundación).

El presente calendario laboral habrá de observarse en sus propios términos, sin que quepan alteraciones. Serán nulas de pleno derecho todas las normas o instrucciones que afecten al mismo y que se hayan adoptado sin autorización expresa de la gerencia de la Fundación.

La gerencia de la Fundación podrá autorizar o acordar el cierre de los distintos centros de trabajo, áreas o unidades en determinados períodos que en la Universidad no se esté prestando servicios y académicamente no sean lectivos comunicándolo con antelación suficiente, informando previamente a la comisión de seguimiento del calendario Laboral.

II. DISPOSICIONES SOBRE FESTIVIDADES DEL AÑO.

Serán de aplicación a todo el personal de la Fundación Universidad de Valladolid las festividades dispuestas en el Decreto 9/2025, de 29 de mayo, por el que se establece el calendario de fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2026 (BOCyL nº 103/2024, de 2 de junio de 2025), sin perjuicio de las dos fiestas de carácter local en cada uno de los campus para las personas trabajadoras que prestan servicios en los mismos.

III. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral ordinaria semanal de trabajo efectivo se ajustará al convenio colectivo y a lo acordado entre la gerencia de la Fundación y el comité de empresa.

Durante los períodos de Semana Santa y Navidad, coincidiendo con los períodos no lectivos de la UVa, la jornada laboral será de mañana en aquellas unidades donde no sea necesaria la prestación de servicios en horario de tarde.

IV. VACACIONES ANUALES.

El personal de la Fundación tiene derecho a unas vacaciones retribuidas de 22 días laborables por año natural trabajado o, a los días que proporcionalmente le correspondan si el tiempo de trabajo fuera menor. Deberán disfrutarse antes del 28 de febrero de 2027, fecha en la que caducarán a todos los efectos, salvo que la gerencia, con carácter excepcional y fundamentado en necesidades del centro de trabajo, área o unidad, autorice de manera

individual su ampliación.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado. A este respecto, las vacaciones se hallarán multiplicando el número de días naturales trabajados por 0,060; el resultado así obtenido se redondeará, o por defecto o por exceso, al número entero anterior o posterior, según que la parte decimal sea, respectivamente, estrictamente inferior o igual o superior a 0,50.

Las vacaciones se tienen que solicitar antes del 30 de abril. En los primeros diez días de mayo las direcciones de área harán los cuadrantes que remitirán a la gerencia. Excepcionalmente, sino fuera posible concretar alguno de los períodos de vacaciones a esa fecha, el 31 de octubre será el último día para solicitarlas.

La mayoría del personal disfrutará como vacaciones período del 3 al 14 de agosto, (ambos incluidos). En principio serán las diferentes áreas las que tienen que organizarse,

- En las áreas que no sea necesaria la prestación de servicios en este período todo el personal disfrutará de estos 10 días laborables de vacaciones anuales.
- En las áreas en las que sea necesaria la prestación de servicios durante este período se organizarán para que la mayor parte de las personas disfruten de estos días. Estas áreas informarán a la gerencia sobre la distribución de su personal para este período. Las personas de estas áreas que trabajen lo harán en su puesto de trabajo con la jornada propia de verano.
- El personal que presta servicios en los campus y que pueda acceder a su puesto de trabajo y sea imprescindible la prestación de servicios se turnarán para que del 3 al 14 de agosto trabaje una persona. Si esta prestación de servicios no es imprescindible las dos personas disfrutarán de este período de vacaciones. En el caso de que no se pudiera acceder al puesto de trabajo porque el edificio se encuentra cerrado disfrutarán de este período de vacaciones anuales las dos personas.
- Excepcionalmente, a propuesta de la dirección de área se podrá solicitar a la gerencia que el personal o parte del mismo realice la jornada laboral de estos 10 días en la modalidad de teletrabajo. La gerencia a la vista de la propuesta y de las circunstancias resolverá expresamente aceptando o denegando motivadamente la solicitud.
- En el supuesto de que alguna persona se haya incorporado con posterioridad al 1 de enero, pero la duración del contrato se prevea al menos hasta el 31 de diciembre, disfrutará también estos 10 días laborables, aunque no haya generado la totalidad de los mismos. Si la duración del contrato fuese menor disfrutará de los días que le correspondan en este período.
- Si durante este período la persona se encontrara en situaciones en las que no pudiera disfrutar de las vacaciones anuales teniendo que posponer su disfrute le será de aplicación la normativa que regule esa situación.
- Las situaciones excepcionales que surjan y que no se encuentren recogidas en este calendario laboral serán remitidas a la gerencia que resolverá a la vista de las circunstancias que concurren.

v. DIAS POR ASUNTOS PARTICULARES Y DÍAS COMPENSATORIOS.

A lo largo del año natural o hasta el 28 de febrero de 2027, con subordinación a las

necesidades del centro de trabajo, área o unidad y previa autorización, el personal podrá disfrutar de los días de asuntos particulares que figuran en el artículo 36.14 del convenio colectivo.

Se conceden, además, otro día no laborable compensatorio, de carácter retribuido, no recuperable, dada la coincidencia de un festivo (15 de agosto) en sábado y que no ha sido objeto de traslado a día laborable, a los efectos de no sobrepasar la jornada máxima anual.

Asimismo, para cada uno de los campus, se concederán igualmente un número de días no laborables compensatorios con la consideración de asuntos particulares, de carácter retribuido, no recuperables, equivalente al número de festivos locales coincidentes en sábado que no hayan sido objeto de traslado a día laborable si los hubiera.

Estos días por asuntos particulares y el día o días compensatorios adicionales de 2026 podrán ser acumulables a las vacaciones anuales. Los no disfrutados en el plazo establecido o, en su caso, antes de la fecha de finalización del contrato o nombramiento, caducarán a todos los efectos, salvo casos excepcionales debidamente justificados y autorizados por la gerencia.

Respecto a los periodos de Semana Santa y Navidad:

✓ SEMANA SANTA 2026:

Dado su carácter no laboral y académicamente no lectivo en la UVa, se acuerda el cierre presencial de todas las áreas y unidades por un periodo de tres días consecutivos de descanso, el 30 y 31 de marzo y el 1 de abril de 2026, para todas las personas trabajadoras de la Fundación.

Extraordinariamente la gerencia autorizará, a propuesta de la dirección de cada área, el trabajo, para aquellos días de este periodo cuyas necesidades del servicio así lo exigieran, pudiéndose compensar los días trabajados hasta el 31 de mayo de 2026, debiendo ser su disfrute de forma consecutiva.

✓ NAVIDAD 2026:

Los edificios en los que la Fundación realiza su actividad presencial, permanecerán cerrados los días 28, 29 y 30 de diciembre de 2026, ambos incluidos.

Los días 24 y 31 de diciembre de 2026 son considerados no laborables según el artículo 35 del convenio colectivo. Los tres días consecutivos de descanso que de forma habitual se vienen disfrutando en el periodo navideño, se harán efectivos en las fechas de cierre de las dependencias de la Fundación.

Extraordinariamente la gerencia autorizará, a propuesta de la dirección de cada área, el trabajo, para aquellos días de este periodo cuyas necesidades del servicio así lo exigieran, pudiéndose compensar los días trabajados hasta el 31 de enero de 2027, debiendo ser su disfrute de forma consecutiva.

En los centros de trabajo cuya apertura o cierre dependa del personal de la UVa y las personas trabajadoras de la Fundación no pudieran acceder a su puesto de trabajo podrán ajustar sus permisos y vacaciones a esas fechas o, en su caso, solicitar teletrabajo conforme esté estipulado a su dirección de área. La gerencia a la vista de la propuesta y de las circunstancias resolverá expresamente aceptando o denegando motivadamente la

solicitud.

VI. OTROS PERMISOS.

El día 4 de diciembre de 2026 que la Universidad de Valladolid fijará como día no lectivo en su calendario académico, con motivo de la celebración de San Nicolás de Bari, será un día no laborable para el personal de la Fundación, salvo que el Calendario Académico 2026/2027 fije otro día como no lectivo para esta festividad.

VII. CONCRECIÓN JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO.

Jornada y horario de trabajo general.

La jornada general de trabajo del personal de la Fundación es la fijada en el artículo 28 y siguientes del convenio colectivo y en la "Instrucción regulatoria de la jornada laboral del personal de la Fundación UVa MP. v.2. actualizada a 19/06/2025."

VIII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se crea la comisión de seguimiento del calendario laboral 2026, que será la encargada del seguimiento e interpretación del presente calendario laboral y velará por su correcta aplicación. Su composición será paritaria. Por la parte social asistirá un representante de cada una de organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa. Por parte de la gerencia de la Fundación irá el mismo número de representantes. Será presidida por el gerente de la Fundación o persona en quien delegue.

La presidencia tendrá voto de calidad. Será convocada por la gerencia a petición de una de las partes.

IX. VIGENCIA DEL CALENDARIO LABORAL.

Este calendario laboral extenderá su vigencia durante el año 2026 y a aquellos otros períodos que en el mismo se determinen.

En Valladolid, a fecha de la firma electrónica
EL GERENTE,
Fdo. F. Javier Zaloña Saldaña

Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=71x0oiTuKAbm%2Bqo6oGISng%3D%3D	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Francisco Javier Zaloña Saldaña - Gerente Fundación Uva	Firmado	23/10/2025 08:20:31
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		