

TEXTO RESUMEN DE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DEL PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

| | | |
|------|--|----|
| 1 | Objeto..... | 3 |
| 2 | Vacaciones..... | 3 |
| 2.1 | Derechos relacionados con las vacaciones | 3 |
| 3 | Permisos | 4 |
| 3.1 | Permiso por matrimonio o unión de hecho | 4 |
| 3.2 | Permiso por nacimiento para la madre biológica..... | 5 |
| 3.3 | Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente..... | 6 |
| 3.4 | Permiso de la persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija. | 8 |
| 3.5 | Permiso parental..... | 10 |
| 3.6 | Permiso para la asistencia a exámenes prenatales, y técnicas de preparación al parto, tratamientos de fecundación y reuniones relacionadas con procesos de adopción acogimiento, o guarda con fines de adopción, así como reuniones de coordinación en centros de educación especial. | 10 |
| 3.7 | Permiso por interrupción del embarazo..... | 11 |
| 3.8 | Permiso por lactancia..... | 11 |
| 3.9 | Permiso por nacimiento de hijos o hijas prematuros | 11 |
| 3.10 | Permiso por gestación..... | 11 |
| 3.11 | Permiso por muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de familiar. | 11 |
| 3.12 | Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave para cuidado de hijos o hijas..... | 12 |
| 3.13 | Permiso por concurrencia a exámenes | 13 |
| 3.14 | Permiso por traslado del domicilio habitual..... | 14 |
| 3.15 | Permiso para realizar funciones sindicales..... | 14 |
| 3.16 | Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora. | 14 |
| 3.17 | Permiso por daños como consecuencia de la actividad terrorista. | 14 |
| 3.18 | Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. | 14 |
| 3.19 | Permiso por cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal. | |
| | 15 | |



| | | |
|------|---|----|
| 3.20 | Permiso por celebración de matrimonio o inscripción de unión de hecho | 15 |
| 3.21 | Permiso por asuntos propios | 16 |
| 4 | Licencias retribuidas..... | 16 |
| 4.1 | Licencia por enfermedad grave..... | 16 |
| 4.2 | Licencia por actividades de docencia e investigación | 17 |
| 4.3 | Licencia para dedicación a tareas de perfeccionamiento tras ausencia prolongada. 17 | 17 |
| 4.4 | Licencia para participación en programas acreditados de cooperación internacional. | |
| | 18 | |
| 5 | LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN..... | 18 |
| 5.1 | Licencia por interés particular..... | 18 |
| 5.2 | Licencia por enfermedad de familiares..... | 19 |
| 5.3 | Licencia para perfeccionamiento profesional | 19 |



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

1 Objeto

El presente documento recoge de forma detallada las regulaciones sobre vacaciones, permisos y licencias aplicables al profesorado de los cuerpos docentes universitarios y contratado laboral de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

2 Vacaciones

El profesorado de la UMH 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 estos efectos no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Las vacaciones anuales retribuidas del profesorado se disfrutarán en el mes de agosto. Excepcionalmente, el Vicerrectorado encargado del profesorado podrá autorizar otro período por motivos justificados de carácter académico o por favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que estén cubiertas las necesidades del servicio y previo informe favorable de la dirección del departamento. Las correspondientes solicitudes se realizarán antes de 15 de junio.

Asimismo, se tendrá derecho a 1 día hábil adicional al cumplirse quince años de servicio, añadiéndose un 1 día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un máximo de 26 días hábiles por año natural. Los días adicionales se disfrutarán preferentemente entre el 15 de julio y el 15 de septiembre, siempre que la persona interesada no tenga asignados exámenes o cualquier otra tarea docente. En cualquier caso, la dirección del departamento será responsable de que las necesidades del servicio se cubran.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

El profesorado vinculado con dedicación a tiempo completo de conformidad con el Convenio suscrito entre la Universidad y la Conselleria de Sanidad estará sujeto a lo establecido en los puntos anteriores. Excepcionalmente, el Vicerrectorado encargado del profesorado podrá autorizar otro período por motivos justificados de carácter académico o por favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que estén cubiertas las necesidades del servicio y previo informe favorable de la dirección del departamento. Las correspondientes solicitudes se realizarán con una antelación de 2 meses respecto de la solicitud de comienzo.

2.1 Derechos relacionados con las vacaciones

El profesorado tendrá derecho:

- Al retraso del inicio de sus vacaciones si no se pueden iniciar como consecuencia de incapacidad temporal, permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, permiso de paternidad, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

- b) A la interrupción del periodo de vacaciones si mediase una situación de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo que impidan su disfrute, procediéndose de la misma forma que en el apartado a).
- c) A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo, por tener un hijo o una hija menor de doce meses y en caso de separación legal, divorcio o viudedad, víctimas de violencia de género, de violencia por motivo de la orientación o identidad sexual, de violencia sexual y de actividad terrorista, en todo caso previa justificación y siempre que no implique perjuicio para el resto del profesorado destinado en su departamento o para la actividad de la Universidad.
- d) Las personas con hijas e hijos menores de 14 años tendrán preferencia para la elección del disfrute de vacaciones durante los períodos escolares no lectivos. Asimismo, la preferencia de elección se aplicará al profesorado que tenga a su cargo personas mayores de 65 años o con diversidades funcionales en situación de dependencia.
- e) El profesorado en régimen de contratación temporal tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año y siempre que no hubiese sido posible disfrutar de las mismas por razones del servicio.
- f) 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.

3 Permisos

3.1 Permiso por matrimonio o unión de hecho

El profesorado podrá disfrutar de 15 días naturales y consecutivos por razón de celebración de su matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho. Este permiso puede acumularse al periodo vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, pero siempre dentro de los 12 meses siguientes al matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana.

El profesorado que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

Asimismo, el profesorado tendrá derecho a 1 día natural de permiso, tanto por el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho como por el de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si el lugar en el que se realiza la celebración superará la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho profesorado, el permiso será de 2 días naturales consecutivos.

3.2 Permiso por nacimiento para la madre biológica.

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el Estatuto Básico de los Empleados Públicos:

1. Tendrá una duración de diecinueve semanas
2. En el supuesto de mono parentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.
- 3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2º y 3º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del Departamento lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento del Departamento en la que ambas presten servicios, la Universidad podrá aplazar la concesión del permiso por un período

razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción o concursos de provisión de puestos de trabajo que convoque la Universidad.

En el caso del profesorado, se tendrá derecho a una reducción de la dedicación docente proporcional a la duración del permiso, con independencia de que el período del permiso coincida o no con el período lectivo. Por otra parte, si no fuera posible disfrutar de la reducción docente, total o parcialmente, en el curso académico en el que se produce el permiso, esta se podrá disfrutar, previa solicitud, en el curso académico inmediatamente siguiente.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Además, con cargo a la Universidad la madre biológica tendrá derecho a dos semanas adicionales por el mismo concepto. Esta ampliación se mantendrá en tanto en cuanto la prestación de la seguridad social tenga una duración de diecinueve semanas.

3.3 Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Este permiso se desarrollará según las siguientes reglas:

1. Tendrá una duración de diecinueve semanas
2. En el supuesto de mono parentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.



3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del Departamento lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento del Departamento en la que ambas presten servicios, la Universidad podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción o concursos de provisión de puestos de trabajo que convoque la Universidad.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

En el caso del profesorado, se tendrá derecho a una reducción de la dedicación docente proporcional a la duración del permiso, con independencia de que el período del permiso coincida o no con el período lectivo. Por otra parte, si no fuera posible disfrutar de la reducción docente, total o parcialmente, en el curso académico en el que se produce el permiso, esta se podrá disfrutar, previa solicitud, en el curso académico inmediatamente siguiente.

Además, con cargo a la Universidad se tendrá derecho a dos semanas adicionales por el mismo concepto. Esta ampliación se mantendrá en tanto en cuanto la prestación de la seguridad social tenga una duración de diecinueve semanas.

3.4 Permiso de la persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el Estatuto Básico de los Empleados Públicos (EBEP):

1. Tendrá una duración de diecinueve semanas por progenitor.
2. En el supuesto de mono parentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.



Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del Departamento lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del período de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento del Departamento en el que ambas presten servicios, la Universidad podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción o concursos de provisión de puestos de trabajo que convoque la Universidad.

En los casos previstos en los apartados 3.2, 3.3 y 3.4 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la profesora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

El profesorado que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Además, con cargo a la Universidad se tendrá derecho a dos semanas adicionales por el mismo concepto. Esta ampliación se mantendrá en tanto en cuanto la prestación de la seguridad social tenga una duración de diecinueve semanas.

3.5 Permiso parental

Permiso no retribuido para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso es un derecho individual de cada progenitor, adoptante o persona acogedora y no puede transferirse.

Duración y disfrute:

- a) Duración máxima: El permiso tiene una duración máxima de 8 semanas, que pueden disfrutarse de forma continua o discontinua.
- b) Modalidades: Puede disfrutarse a tiempo completo, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En régimen de jornada a tiempo parcial está pendiente de desarrollo reglamentario.
- c) Solicitud: La solicitud del permiso, así como la concreción de las fechas de inicio y fin del mismo, debe comunicarse a la universidad con una antelación mínima de 15 días. Este permiso debe disfrutarse en semanas completas.

El tiempo de disfrute de este permiso reducirá proporcionalmente el periodo vacacional. Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento del Departamento en el que ambas presten servicios, la universidad podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

3.6 Permiso para la asistencia a exámenes prenatales, y técnicas de preparación al parto, tratamientos de fecundación y reuniones relacionadas con procesos de adopción acogimiento, o guarda con fines de adopción, así como reuniones de coordinación en centros de educación especial.

Se concederán permisos al profesorado por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto, reuniones y consultas relacionadas con procesos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción y a reuniones de coordinación en los centros de educación especial a los que asistan hijos o hijas con discapacidad, que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como para la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación, siempre y cuando se acredite que los mismos no se puedan realizar en horario de asistencia distinto al de la jornada de trabajo de la interesada o interesado.

3.7 Permiso por interrupción del embarazo.

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a 6 días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3.8 Permiso por lactancia.

Por lactancia de un hijo o una hija menor de doce meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardador o acogedor.

Asimismo, podrá sustituirse este permiso por 26 días hábiles de ausencia del puesto de trabajo; días que se disfrutarán de manera consecutiva y a continuación del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o de la persona progenitora diferente de la madre biológica respectivo por el tiempo de duración previsto en el correspondiente apartado. El disfrute de este derecho no será obstáculo para una posterior solicitud de excedencia por cuidado de hijos o hijas, sin perjuicio de la regularización de haberes a que, en su caso, diera lugar.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

3.9 Permiso por nacimiento de hijos o hijas prematuros

En el caso de nacimiento de hijos o hijas prematuros o en los que, por cualquier circunstancia, estos tengan que permanecer hospitalizados tras el parto, la madre o el padre podrán ausentarse durante 2 horas diarias de su puesto de trabajo, en tanto los niños o niñas, permanezcan hospitalizados, sin reducción de sus retribuciones. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con reducción proporcional de retribuciones.

3.10 Permiso por gestación.

Se establece para las trabajadoras en estado de gestación un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el caso de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo.

3.11 Permiso por muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de familiar.

En caso de muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de familiar se tendrá derecho a los siguientes permisos:

- a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, 5 días hábiles.
- b) Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 4 días hábiles.
- c) Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles, cuando sea en distinta localidad.
- d) En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad. Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del profesorado afectado.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar de la persona afectada haya estado hospitalizado.

Los permisos previstos en el presente apartado serán compatibles y no necesariamente consecutivos.

3.12 Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave para cuidado de hijos o hijas.

El profesorado tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción



cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditará, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el profesorado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la Universidad se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

3.13 Permiso por concurrencia a exámenes

El profesorado podrá disfrutar de 1 día para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en la Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización de los ejercicios sea compatible con el desarrollo de su jornada laboral. Se entenderán incluidos en este permiso los exámenes parciales siempre que tengan carácter eliminatorio. El disfrute de este permiso se refiere al día de realización del hecho causante.

3.14 Permiso por traslado del domicilio habitual.

Por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo, el profesorado tendrá derecho a 2 días naturales, más un día adicional a continuación del hecho causante si el nuevo domicilio está en distinta localidad que el anterior.

3.15 Permiso para realizar funciones sindicales.

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

3.16 Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

Las faltas de asistencia de las víctimas de violencia de género, totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de la Universidad. Cuando la reducción de jornada sea de un tercio o menos, la mujer mantendrá íntegras sus retribuciones.

3.17 Permiso por daños como consecuencia de la actividad terrorista.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, quienes hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos e hijas de personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como las personas amenazadas en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

3.18 Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El profesorado podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, personas ancianas o con diversidad funcional a su cargo, a:

- a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

En el supuesto de enfermedad de un hijo o hija menor de 14 años, sin necesidad de hospitalización se podrá conceder hasta un máximo de 3 días hábiles para el padre o la madre, cuando sea necesaria la asistencia personalizada por acreditación de la enfermedad por facultativo competente, y siempre que ambos trabajen.

- b) Reuniones de coordinación y tutorías de sus centros de educación especial.
- c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito sociosanitario.

Asimismo, podrá acudir por el tiempo indispensable durante su jornada laboral a consultas, tratamientos y exploraciones médicas del o de la cónyuge o pareja de hecho, cuando se acredite documentalmente la necesidad de asistir con acompañante. Estas ausencias durarán el tiempo indispensable para su realización, considerándose como trabajo efectivo siempre que la ausencia se justifique documentalmente.

El profesorado tendrá permiso para ausentarse de su puesto de trabajo para asistir a tutorías o cualquier otro requerimiento del centro escolar de sus hijas e hijos. Estas ausencias durarán por el tiempo indispensable para su realización y se considerarán de trabajo efectivo siempre que tengan lugar dentro del horario laboral y se acredite que no es posible acudir en horario distinto por no permitirlo el centro escolar, con el límite de 4 reuniones al año por cada hijo o hija.

3.19 Permiso por cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

El profesorado podrá, asimismo, ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal. Se entenderá por deber inexcusable en estos casos los siguientes:

- a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial.
- b) Cumplimiento de los, deberes ciudadanos derivados de las consultas electorales.
- c) Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal; así como de diputada o de diputado.
- d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
- e) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado o interesada responsabilidad social, civil o administrativa.

3.20 Permiso por celebración de matrimonio o inscripción de unión de hecho.

El profesorado tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho.

Asimismo, el profesorado tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus progenitores, los progenitores políticos, hermanos políticos o hermanas políticas, hijos o hijas, hijos o hijas del cónyuge o pareja de hecho, nietos o nietas y abuelos o abuelas.



Si el lugar en el que se realiza la celebración supera la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de 2 días naturales consecutivos.

3.21 Permiso por asuntos propios

Se podrá disfrutar de hasta 6 días al año por asuntos propios o particulares, sin necesidad de motivación o justificación alguna, así como de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose este derecho en un día más por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El período de disfrute será el año natural y hasta el 28 de febrero, del año siguiente.

El profesorado podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación a la persona responsable de cada departamento con la suficiente antelación, y teniendo en cuenta que, su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. La posible denegación será motivada.

En cualquier caso, el profesorado tendrá derecho a disfrutar de los días por asuntos propios dentro del año natural al que correspondan, no pudiendo quedar condicionado este derecho par la necesidad de autorización prevista en el párrafo anterior.

Las personas con hijas o hijos menores de 14 años tendrán preferencia para la elección de los días por asuntos particulares durante los períodos escolares no lectivos. Asimismo, la preferencia de elección se aplicará al personar que tenga a su cargo personas mayores de 65 años o con diversidades funcionales en situación de dependencia.

Al profesorado que no preste servicio durante el año completo, le corresponderá la parte proporcional a los meses trabajados. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijas e hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

Los días adicionales de asuntos propios por antigüedad, se podrán disfrutar íntegramente antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el criterio de proporcionalidad previsto en el apartado anterior.

4 Licencias retribuidas

4.1 Licencia por enfermedad grave

Podrán concederse por el Vicerrectorado encargado del profesorado, previo informe de la dirección del Departamento relativo a la repercusión en las necesidades del servicio, licencias de hasta un mes con plenitud de derechos económicos al personal docente e investigador por enfermedad grave de familiares de hasta primer grado.

Dichas licencias podrán ser de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, y podrá ser disfrutada de forma acumulativa, a petición de la persona interesada, en función de sus



necesidades, pudiendo solicitar 15 días naturales consecutivos, u 11 días hábiles, o las horas correspondientes, distribuidas según las necesidades derivadas de la enfermedad grave del familiar.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

4.2 Licencia por actividades de docencia e investigación

La Universidad Miguel Hernández podrá conceder licencias por estudios a su profesorado con dedicación a tiempo completo, para realizar actividades docentes o de investigación vinculadas a una universidad, institución o centro, nacional o extranjero, en el marco de las disposiciones presupuestarias y siempre que estén cubiertas las necesidades del servicio, con los siguientes requisitos:

- a) Licencias iguales o inferiores a 15 días. Requerirán el permiso expreso de la dirección del departamento.
- b) Licencias superiores a 15 días e inferiores a 90 días. Requerirán el permiso expreso de la dirección del departamento y la autorización del Vicerrectorado encargado del profesorado.
- c) Licencias iguales o superiores a 90 días e inferiores o iguales a 365 días. Se acordarán por el Consejo de Gobierno y requerirán el permiso expreso de la dirección del departamento, así como la autorización del Vicerrectorado encargado del profesorado. En estos casos, las retribuciones del personal docente e investigador serán, como máximo, del setenta y cinco por ciento de las que venía percibiendo.
- d) Las licencias para períodos superiores a 365 días o las sucesivas que, sumadas a las ya obtenidas durante los cinco últimos años, superen dicho período, no darán lugar al reconocimiento de retribución alguna. Para este último cómputo no se tendrán en cuenta las licencias que no excedan de 60 días.

En la concesión de licencias por estudios se fijará con precisión el tiempo de duración del trabajo a realizar, retribuciones a percibir por cualquier concepto e institución y demás condiciones de disfrute.

4.3 Licencia para dedicación a tareas de perfeccionamiento tras ausencia prolongada.

El profesorado con dedicación a tiempo completo que, al menos durante dieciocho meses, haya permanecido ausente de la docencia o la investigación por causa de enfermedad, accidente, comisión de servicios para entidad no académica o en situación de servicios especiales, tendrá derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de perfeccionamiento, por un tiempo no superior a 3 meses, durante los cuales recibirá la totalidad de las retribuciones que percibiría sin que en ningún caso sea de aplicación lo dispuesto en la letra -d- del apartado 4.2 de este tipo de licencias. Idéntico tratamiento se aplicará a los cargos universitarios que hayan formado parte del Consejo de Dirección de la Universidad.



4.4 Licencia para participación en programas acreditados de cooperación internacional.

La Universidad podrá autorizar licencias para la participación voluntaria, por un periodo no superior a seis meses, en misiones o programas de cooperación internacional al servicio de organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, siempre que conste el interés de la Universidad en su participación, así como el del organismo, gobierno o entidad que lo solicite.

A la solicitud deberá acompañarse la documentación referida al programa en la que conste la participación de la persona interesada, así como informe favorable del órgano de la Universidad competente en materia de cooperación internacional.

Durante el tiempo de duración de la licencia, las retribuciones de la persona participante correrán a cargo de la Universidad.

Finalizada la actividad voluntaria, se aportará certificación del organismo, gobierno o entidad que acredite el efectivo cumplimiento de la actividad.

5 LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

Disposiciones comunes a las licencias sin retribución:

1. Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender periodos continuados e ininterrumpidos.
2. Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran como mínimo 3 días hábiles entre el periodo que se solicita y el anteriormente disfrutado.

5.1 Licencia por interés particular

Por interés particular, podrá concederse previo informe de la dirección del departamento, por un periodo mínimo de 15 días y sin que el periodo máximo de la licencia pueda exceder de seis meses cada tres años. Entre una solicitud y otras posteriores deberá mediar al menos un plazo de tres días hábiles.

Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y se resolverá como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

La Universidad, mientras dure la licencia sin retribución, mantendrá al profesorado en alta en el régimen de previsión social que corresponda. Asimismo, esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación de grado personal.

De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales, y del permiso por asuntos propios, en donde deberá descontarse el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.



5.2 Licencia por enfermedad de familiares.

Podrá solicitarse esta licencia en el caso de que el cónyuge o familiar hasta segundo grado, que habitualmente convivan con la persona interesada, padezcan enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, cuya duración podrá prorrogarse como máximo hasta un año a petición de la persona interesada. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación de grado personal.

Lo dispuesto en este apartado será de igual aplicación para cualquier persona que, legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia.

5.3 Licencia para perfeccionamiento profesional

Las Universidades a solicitud de la persona interesada podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Su concesión requerirá informe favorable del departamento en la que presta servicios la persona interesada.

La Universidad, mientras dure la licencia sin retribución, mantendrá al profesorado en alta en el régimen de previsión social que corresponda. Asimismo, esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación de grado personal.

De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales, y del permiso por asuntos propios, en donde deberá descontarse el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

UNIVERSITAS
Miguel Hernández