



**INSTRUCCIÓN INFORMATIVA DE LA VICERRECTORA DE  
PROFESORADO SOBRE LA AMPLIACIÓN DE DETERMINADOS PERMISOS  
DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD  
MIGUEL HERNÁNDEZ PARA EL AÑO 2018**

En cumplimiento del compromiso del actual equipo de gobierno de mejora de las condiciones laborales y protección de situaciones de maternidad y paternidad de las personas que integran la plantilla de la Universidad Miguel Hernández de Elche se dicta la presente instrucción informativa.

**1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La presente instrucción será de aplicación al personal docente e investigador, funcionario o laboral, que preste sus servicios en la Universidad Miguel Hernández de Elche.

**2. PERMISO POR PATERNIDAD<sup>1</sup>**

Se tendrá derecho a seis semanas en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana que, cuando así se solicite al inicio del permiso, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento, dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa.

Igualmente, si se solicita previamente, se podrá autorizar que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento del hijo o hija, la resolución judicial o la decisión administrativa, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro progenitor, o inmediatamente después de su finalización.

Previa renuncia del padre biológico, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

**3. PERMISO POR MATERNIDAD BIOLÓGICA**

En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas. Además, tendrá derecho a 4 semanas adicionales por el mismo concepto.

---

<sup>1</sup> Aprobado por C.G. 26-09-2018





Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar a que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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 13 semanas adicionales.

En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o con posterioridad, el otro progenitor podrá ser beneficiario de la prestación por todo el periodo de descanso, o por la parte que quedara por disfrutar, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente la parte que la madre hubiera podido percibir con anterioridad al mismo, siempre que acredite los requisitos exigidos y aun cuando la madre no hubiera estado incluida en el sistema de la Seguridad Social.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, la duración de la prestación económica no se verá reducida, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas posteriores al parto, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. En este último caso, quedará sin efecto la opción ejercida por la madre en favor del otro progenitor.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas en el artículo 30 del Código Civil para adquirir la personalidad, siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante, al menos, 180 días.

En el supuesto de interrupción del embarazo, la trabajadora podrá solicitar 6 días hábiles y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

A partir del día primero de la semana 28 de embarazo, las mujeres embarazadas podrán disfrutar de una reducción de jornada de 1 hora diaria con reducción proporcional de retribuciones, o a su elección, recuperable en un periodo de 7 meses anterior al hecho causante o posterior a su incorporación efectiva al trabajo.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.



**VICERRECTORADO DE PROFESORADO**

Avda. de la Universidad, s/n – Edificio Rectorado y Consejo Social -03202  
ELCHE Telf.: 96 665 86 27 e-mail: [vdo.rrhh@umh.es](mailto:vdo.rrhh@umh.es)



#### **4. PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DE MENORES**

En el supuesto de adopción, por guarda con fines de adopción o de acogimiento, tanto temporal como permanente, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección de la empleada o del empleado, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. Además, tendrá derecho a 4 semanas más adicionales por el mismo concepto.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de 2 semanas.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Para el supuesto de adopciones internacionales, los padres podrán disfrutar de un permiso de hasta 2 meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado. Permiso que podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el citado país de origen del adoptado o adoptada.

#### **5. PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS**

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

#### **6. PERMISO POR LACTANTES**

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrán derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad, se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal por el mismo periodo de tiempo.



**VICERRECTORADO DE PROFESORADO**

Avda. de la Universidad, s/n – Edificio Rectorado y Consejo Social -03202  
ELCHE Telf.: 96 665 86 27 e-mail: [vdo.rrhh@umh.es](mailto:vdo.rrhh@umh.es)



Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

Se podrá sustituir el permiso de lactancia de los hijos menores de 12 meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, previa comunicación de la interesada o el interesado a la Vicerrectora de Profesorado.

En este último supuesto, la duración del permiso acumulado por lactancia se establece en 20 días hábiles<sup>2</sup>, siempre que se encuentre en servicio activo durante los 12 meses correspondientes a la lactancia.

## **7. PERMISO POR MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO**

Por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, se podrá disfrutar de un permiso de 15 días naturales y consecutivos, y que no se disfrutarán necesariamente a continuación del hecho causante, pudiendo acumularse al periodo vacacional<sup>3</sup>.

El personal 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.

## **8. PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS**

El personal de la Universidad podrá disfrutar de hasta 6<sup>4</sup> días por Asuntos Propios cada año natural. Se podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación al Director o Directora del Departamento con la antelación suficiente, salvo razón motivada, y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo.

Además de los días por asuntos propios antes indicados, el personal de la Universidad tendrá derecho al disfrute de hasta 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Tales días no podrán acumularse al periodo ordinario de vacaciones anuales. En cambio, si podrán acumularse a los días adicionales de vacaciones por antigüedad que se disfruten de forma independiente previstos en el apartado 10<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Aprobado por C.G. 27-01-2015

<sup>3</sup> Aprobado por C.G. 27-01-2015

<sup>4</sup> *En aplicación RD-L 10/2015, de 11 de septiembre*

<sup>5</sup> *Desarrollo de RD-L 10/2015, de 11 de septiembre*





También podrán acumularse a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año a que tal periodo corresponda.

Estos días no se reducirán en su parte proporcional si se ha disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares.<sup>6</sup>.

Para la anualidad 2017, estos días se podrán disfrutar hasta el 15 de febrero del año siguiente<sup>7</sup>.

## **9. AUSENCIAS POR ENFERMEDAD SIN BAJA**

Las ausencias del trabajo, motivadas por enfermedad o accidente, que no den lugar a una situación de incapacidad temporal no podrán superar los cuatro días a lo largo del año natural. De estos días, únicamente 3 días podrán tener lugar en días consecutivos<sup>8</sup>.

Para la aplicación de lo dispuesto en este apartado, se exigirá la aportación de documentación justificativa correspondiente.

## **10. DIAS ADICIONALES DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD<sup>9</sup>**

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

- Quince años de servicio: 1 día hábil.
- Veinte años de servicio: 2 días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: 3 días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: 4 días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar de forma independiente al periodo de vacaciones establecido con carácter general y desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio, previa comunicación al Director o Directora del Departamento con la antelación suficiente, salvo razón motivada, y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Estos días se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente y podrán acumularse a los días de asuntos propios.

## **11. PERMISO RETRIBUIDO PARA LAS MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN<sup>10</sup>**

A partir del día primero de la semana 37 de embarazo, las mujeres embarazadas podrán disfrutar de un permiso retribuido hasta la fecha de parto.

---

<sup>6</sup> Aprobado por C.G. 27-01-2015

<sup>7</sup> Aprobado por C.G. 27-01-2016

<sup>8</sup> Aprobado por C.G. 27-01-2015

<sup>9</sup> *Desarrollo de RD-L 10/2015, de 11 de septiembre*

<sup>10</sup> Aprobado por C.G. 27-01-2016





En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

## **12. PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXAMENES PRENATALES<sup>11</sup>**

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

## **13. PERMISO POR CUIDADO DE HIJO AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE<sup>12</sup>**

Ámbito de aplicación: Al personal funcionario de carrera, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen y el otro progenitor no perciba permiso retribuido o prestación por el mismo concepto. 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 el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Hecho causante: Hijo que sea parte integrante de la unidad familiar, afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

Jornada: Reducción de la mitad de la jornada.

Documentación necesaria: Informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente.

Duración: 1 mes. No obstante podrá ser prorrogado por períodos de 2 meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo, que se acreditará mediante declaración de facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario correspondiente.

Causas de suspensión y extinción de dicha licencia:

- Fin de la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del hijo.
- Causar baja en el Régimen de la Seguridad Social.
- Reincorporación a la actividad laboral.

---

<sup>11</sup> Aprobado por C.G. 27-01-2016

<sup>12</sup> Aprobado por C.G. 27-01-2016





- Realización de cualquier trabajo o actividad incompatible con la reducción de jornada.
- Fallecimiento del hijo.
- Fallecimiento del beneficiario de la prestación.
- Reconocimiento de otras prestaciones como jubilación, incapacidad permanente, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, e incapacidad temporal.

Para el Personal Laboral se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de Julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

#### **14. ADAPTACIÓN DE JORNADA LABORAL POR RECUPERACIÓN DEL PERSONAL**<sup>13</sup>

El personal docente e investigador de esta Universidad que se reincorpore al servicio efectivo tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. Dicha adaptación podrá extenderse hasta 1 mes desde la alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

La solicitud se remitirá a la Vicerrectora de Profesorado, e irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación.

El plazo de 1 mes, podrá ampliarse en un 1 mes más cuando el personal justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

En los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

#### **15. PERMISO POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

Por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:

a) el personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, de personas mayores de primer grado, tanto por consanguinidad como por afinidad o de personas con discapacidad a su cargo, y de su cónyuge<sup>14</sup>, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, o a reuniones de coordinación

---

<sup>13</sup> Aprobado por C.G. 27-01-2016

<sup>14</sup> Se hará extensivo para aquellas parejas, que no siendo matrimonio o que no estén inscritas como parejas de hecho, convivan al menos un año, con la correspondiente acreditación mediante certificación de empadronamiento de su domicilio común, o bien que, tengan descendencia en común





de sus centros de educación especial, durante el tiempo indispensable para su realización, previa comunicación (si es una visita programada), aportando la debida justificación o con justificación posterior si es una atención de urgencia.

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

c) por el tiempo necesario para la reunión con profesores y profesoras o tutores y tutoras de hijos o hijas, con el límite de 4 reuniones al año por cada hijo o hija, aportando el justificante con horario del centro educativo.<sup>15</sup>

## **16. REDUCCIONES DE JORNADA**<sup>16</sup>

### **16.1. REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS, PERSONAS MAYORES O PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado algún menor de 12 años, persona mayor de 65 años, o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

### **16.2. REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE SALUD**

Podrán concederse por el Rector de la Universidad, previo informe de la Vicerrectora de Profesorado relativo a la repercusión en las necesidades del servicio, y con el Vº Bº del Director o Directora del Departamento, reducción de la jornada laboral a quienes por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, con reducción proporcional de sus retribuciones.

Cuando las reducciones de la jornada laboral, no superen la hora diaria, no generará deducción de retribuciones. A los efectos indicados, la necesidad de esta reducción deberá ser acreditada, aportando los informes médicos al respecto.

Siempre que la reducción no supere la hora diaria, ésta podrá distribuirse a lo largo del mes a voluntad del interesado o de la interesada, sin perjuicio de las necesidades de cada Departamento.

---

<sup>15</sup> Aprobado por C.G. 14-12-2016

<sup>16</sup> Aprobado por C.G. 14-12-2016







### **16.3. REDUCCIÓN DE JORNADA POR VIOLENCIA DE GÉNERO**

Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un cincuenta por ciento de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella, esto es, con una reducción de un sexto de los haberes, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

### **16.4. REDUCCIÓN DE JORNADA POR COLABORACIÓN EN ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES**

Podrán concederse por el Rector de la Universidad, previo informe de la Vicerrectora de Profesorado relativo a la repercusión en las necesidades del servicio, y con el Vº Bº del Director o Directora de su Departamento, reducción hasta la mitad de la jornada laboral a quienes deseen colaborar y cooperar en organizaciones no gubernamentales, con reducción proporcional de sus retribuciones.

Para su tramitación, se deberá aportar una propuesta de colaboración realizada por la organización no gubernamental para la que se solicita la reducción de jornada.

### **16.5. REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIAR ENFERMO GRAVE**

Podrá concederse por el Rector de la Universidad, previo informe de la Vicerrectora de Profesorado relativo a la repercusión en las necesidades del servicio, y con el Vº Bº del Director o Directora de su Departamento, reducción de hasta la mitad de la jornada laboral con reducción proporcional de sus retribuciones, a quienes tengan a su cargo un familiar de primer grado con enfermedad grave, o con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida y que requiera especial dedicación, y mientras persista la situación.

Cuando las reducciones de la jornada laboral, no superen la hora diaria, no generará deducción de retribuciones.

Siempre que la reducción no supere la hora diaria, ésta podrá distribuirse a lo largo del mes a voluntad del interesado o de la interesada, sin perjuicio de las necesidades de cada unidad.

A los efectos indicados, la necesidad de esta reducción deberá ser acreditada, aportando los informes médicos correspondientes, y en todo caso de forma anual.



**VICERRECTORADO DE PROFESORADO**

Avda. de la Universidad, s/n – Edificio Rectorado y Consejo Social -03202  
ELCHE Telf.: 96 665 86 27 e-mail: [vdo.rrhh@umh.es](mailto:vdo.rrhh@umh.es)



El trabajador o la trabajadora estarán obligados a comunicar a la Universidad la finalización y/o variación que se produzca en relación con el motivo que ha causado dicha reducción de jornada.



**VICERRECTORADO DE PROFESORADO**

Avda. de la Universidad, s/n – Edificio Rectorado y Consejo Social -03202  
ELCHE Telf.: 96 665 86 27 e-mail: [vdo.rrhh@umh.es](mailto:vdo.rrhh@umh.es)