

# NORMATIVA SOBRE PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

## **Licencias a efectos de docencia e investigación (Modelo A)**

Las licencias para realizar actividades docentes o investigadoras vinculadas con una Universidad, Institución o Centro de investigación nacional o extranjero, se formalizarán ante la Dirección del Departamento y deberán quedar cubiertas todas las obligaciones académicas del solicitante; indicará expresamente la persona que, reuniendo los requisitos legales, las ha de cumplir u optará por el sistema de recuperación, indicando cuándo y cómo.

**a) Licencias hasta 7 días al extranjero y de más de 7 días hasta dos meses:** serán autorizadas por el Vicerrector competente en materia de profesorado y se podrá reconocer al profesor el 100% de sus retribuciones.

**b) Licencias de más de dos meses hasta tres meses:** serán autorizadas por el Vicerrector competente en materia de profesorado y se podrá reconocer al profesor el 100% de sus retribuciones. El periodo concedido computa para lo previsto en el artículo 186.2 de los Estatutos. El Rector las comunicará al Consejo de Gobierno para su conocimiento

**c) Licencias de más de tres meses hasta un año:** serán autorizadas por el Consejo de Gobierno y se podrá reconocer al profesor hasta el 80% de sus retribuciones. El periodo concedido computa para lo previsto en los Estatutos.

**d) Licencias de más de un año o sucesivas** que, sumadas a las obtenidas anteriormente (cinco últimos años), superen dicho periodo, serán autorizadas por el Consejo de Gobierno. Para el cómputo de los cinco años no se tendrán en cuenta las licencias que no excedan de dos meses.

Para solicitar estas licencias, el profesor acompañará al modelo correspondiente, la invitación o admisión en el centro de destino y un resumen de la actividad a realizar en el mismo.

**En todos los casos, cuando la licencia sea al extranjero, se formalizará ante el Rector, una vez informada por el Director del Departamento, con una antelación de siete días antes del inicio.**

El Consejo de Departamento se tiene que pronunciar en los siguientes casos:

- En la concesión de permisos de los que se derive alguna modificación en el Plan de Organización Docente, independientemente de la duración del permiso
- En los permisos sabáticos
- En los permisos superiores a un año.

**Legislación aplicable:** Estatutos de la Universidad de Oviedo

*Artículo 186.— Permisos y licencias.*

1. Además de los permisos y licencias establecidos por la legislación de aplicación, el profesorado, tanto funcional como contratado, podrán solicitar y, en su caso, obtener otros para realizar actividades docentes o investigadoras en otras universidades, instituciones públicas o centros de investigación, nacionales o extranjeros.

2. Los permisos para períodos superiores a un año o los sucesivos que, sumados a los ya obtenidos durante los cinco últimos años, superen dicho período, no darán lugar a reconocimiento de retribución alguna. No podrán tenerse en cuenta para este último cómputo los permisos que no excedan de dos meses, ni los períodos de licencia obtenidos por aplicación del apartado anterior.

3. Las licencias por períodos superiores a tres meses serán concedidas por el Consejo de Gobierno, correspondiendo al Rector o Rectora la autorización de las de menor duración.

4. El régimen de permisos y licencias habrá de ser regulado con carácter general por el Consejo de Gobierno.

Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario

*Artículo 8. Licencias a efectos de docencia e investigación.*

1. Las Universidades podrán conceder licencias por estudios a sus profesores para realizar actividades docentes o investigadoras vinculadas a una Universidad, institución o centro, nacional o extranjero, de acuerdo con los requisitos y con la duración establecidos en sus estatutos, en el marco de las disponibilidades presupuestarias.

2. Los profesores que al menos durante dieciocho meses hayan permanecido ausentes de la docencia o la investigación por causa de enfermedad, accidente, comisión de servicios para entidad no académica o en situación de servicios especiales, tendrán derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de perfeccionamiento docentes e investigadoras, por un tiempo no superior a tres meses, durante los cuales recibirá la totalidad de las retribuciones que percibiría estando en régimen de dedicación a tiempo completo sin que, en ningún caso, sea de aplicación lo dispuesto en el párrafo segundo del siguiente apartado 3.

3. Las Universidades fijarán las retribuciones a percibir por los profesores que disfruten de una licencia por estudio, pudiendo llegar aquellas en atención al interés científico y académico del trabajo a realizar, hasta la totalidad de las que venía percibiendo el profesor cuando la duración de la licencia por estudios sea inferior a tres meses. Cuando dichas licencias sean de una duración inferior a un año, las Universidades podrán reconocer al profesor autorizado hasta el 80 % de las retribuciones que venía percibiendo, en atención, asimismo, al interés científico y académico del trabajo a realizar.

Las licencias para periodos superiores a un año 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 dos meses.

4. 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.

### **Licencia por haber desempeñado un cargo unipersonal**

Serán autorizados por el Rector, por un periodo no superior a seis meses, manteniéndose las retribuciones que correspondan.

**Legislación aplicable:** Estatutos de la Universidad de Oviedo // Acuerdo de Consejo de Gobierno de 23-10-2008 sobre normativa para la concesión de licencia de perfeccionamiento del P.D.I.

*Artículo 188.— Permisos por desempeño de cargo académico.*

Los profesores o profesoras que hayan desempeñado los cargos de Rector o Rectora, vicerrectores o vicerrectoras, Secretario o Secretaria General, Gerente, decanos o decanas de facultades, o de directores o directoras de escuelas, de departamentos o de institutos universitarios de investigación durante, al menos dieciocho meses consecutivos, podrán disfrutar de licencias de perfeccionamiento docente o investigador no superiores a seis meses con mantenimiento de sus retribuciones.

### **Licencia por ausencia en la docencia**

Serán autorizados por el Rector, por un periodo no superior a tres meses, manteniéndose las retribuciones que correspondan

**Legislación aplicable:** Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen de profesorado universitario

*Artículo 8. Licencias a efectos de docencia e investigación.*

2. Los profesores que al menos durante dieciocho meses hayan permanecido ausentes de la docencia o la investigación por causa de enfermedad, accidente, comisión de servicios para entidad no académica o en situación de servicios especiales, tendrán derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de perfeccionamiento docentes e investigadoras, por un tiempo no superior a tres meses, durante los cuales recibirá la totalidad de las retribuciones que percibiría estando en régimen de dedicación a tiempo completo.

## **Permiso sabático**

Serán autorizados por el Rector, previo informe del órgano o centro al que esté adscrito el profesor solicitante, manteniéndose las retribuciones íntegras que le corresponden y tendrá reserva de puesto.

**Legislación aplicable:** Estatutos de la Universidad de Oviedo // Reglamento de Permisos Sabáticos (B.O.P.A. 22-05-2007)

*Artículo 187.— Permisos sabáticos.*

*1. Los profesores o profesoras de los cuerpos docentes universitarios o del profesorado permanente laboral podrán disfrutar de permisos sabáticos, que tendrán una duración máxima de un año para el perfeccionamiento docente o investigador, de acuerdo con los criterios y mecanismos de control que fije el Consejo de Gobierno.*

*2. Para la obtención del permiso sabático deberán cumplirse los siguientes requisitos:*

*a) Una antigüedad funcional o contractual no inferior a seis años y el transcurso de un mínimo de seis años desde la finalización del último permiso sabático.*

*b) El desempeño previo de un mínimo de seis años ininterrumpidos de servicio activo en la Universidad de Oviedo.*

*c) La presentación de un proyecto de las actividades a realizar durante el período sabático, en el que se justificará la necesidad de suspender la actividad docente e investigadora ordinaria, así como el compromiso de elaborar una memoria final de tales actividades.*

*3. Corresponde al Rector o Rectora, previo informe del Departamento, Instituto Universitario de Investigación u otro centro al que esté adscrito el profesor o profesora solicitante, la concesión del permiso sabático. Durante el mismo el profesor o profesora disfrutará de las retribuciones íntegras que le correspondan y tendrá reserva de puesto.*

*4. Con tal fin, cada año el presupuesto de la Universidad de Oviedo incluirá la correspondiente consignación presupuestaria.*

*5. La concesión de permisos sabáticos estará condicionada a las disponibilidades presupuestarias de la Universidad y a su programación docente y académica.*

## **Permisos generales (Modelo B)**

**a. Se tramitarán obligatoriamente a través del Portal del Empleado de la Universidad de Oviedo, excepto el permiso por razones de guarda legal, el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción y el permiso por atender el cuidado de un familiar de primer grado.**

- a. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar
- b. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia
- c. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal
- d. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud
- e. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- f. Por lactancia de un hijo menor de doce meses (4 semanas)
- g. Por nacimiento de hijos prematuros
- h. Por razones de guarda legal
- i. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado
- j. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal
- k. Por asuntos particulares
- l. Por matrimonio
- m. Licencias hasta 7 días en territorio nacional
- n. 2 días inhábiles a efectos laborales.

**Para solicitar el permiso de matrimonio deberá presentar justificante acreditativo del mismo.**

Se entiende por:

- Familiar de primer grado: cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres y padres del cónyuge o pareja de hecho
- Familiar de segundo grado: hermanos, nietos, abuelos y hermanos, nietos y abuelos del cónyuge o pareja de hecho

**Legislación aplicable:** Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

### *Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos*

Los funcionarios públicos tendrán 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, cinco días hábiles.

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 cuatro días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias 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.

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

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

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

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

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, 10 días, a disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente. Además, 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio y 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

l) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, tendrá una duración de 15 días naturales ininterrumpidos, y deberá disfrutarse en fechas que comprendan el hecho causante o inmediatamente después.

**Legislación aplicable:** Estatutos de la Universidad de Oviedo. Art. 186. Permisos y licencias

m) Licencias hasta 7 días en territorio nacional: serán autorizados por el Director del Departamento.

**Legislación aplicable:** Acuerdos de Consejo de Gobierno:

n) 2 días inhábiles a efectos laborales que se disfrutará por turnos y elegidos entre el listado propuesto en el calendario laboral del año en curso.

### **Permisos por conciliación:**

- a. Por nacimiento
- b. Por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento
- c. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción
- d. Por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria
- e. Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave
- f. Para hacer efectivo el derecho a la protección y a la asistencia social integral de los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista.

**Para solicitar estos permisos deberá presentar justificante acreditativo del motivo de su petición.**

**Legislación aplicable:** Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

### **Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.**

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará 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.

No obstante, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera 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. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o 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 periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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 periodo 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 se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, 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, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida 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. En el caso del disfrute interrumpido 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 del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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 período 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.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) 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 funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, 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.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán 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.

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

d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, 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, 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, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.



En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario 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, acreditara, 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 funcionario o funcionaria 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 el mismo órgano o entidad, ésta 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.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados 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, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

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.

g) Permiso parental 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: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

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

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

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 de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta 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.

## **Otros:**

En este apartado se incluirán los permisos que, por sus características, no puedan ser incluidos en ninguno de los apartados de permisos generales o permisos por conciliación.

## **Vacaciones:**

Con carácter general, las vacaciones del Personal Docente e Investigador serán de 22 días laborables por cada año completo de servicio efectivo y se disfrutarán ordinariamente en el mes de agosto. Corresponde a los Directores o Directoras de Departamento garantizar que quedan cubiertas las necesidades docentes e investigadoras. Los cambios puntuales de las vacaciones ya solicitadas, que excepcionalmente pudieran surgir, se comunicarán con una antelación mínima a su disfrute de 15 días hábiles, antes del 31 de julio del año en curso. Además de los veintidós días hábiles que constituyen las vacaciones anuales, en el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que seguidamente se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones adicionales: 15 años de servicio: un día hábil; 20 años de servicio: dos días hábiles; 25 años de servicio: tres días hábiles; 30 o más años de servicio: cuatro días hábiles.

**Legislación aplicable:** **Legislación aplicable:** Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

*«Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.*

*Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós 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 presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.»*

## **Comisiones de Servicio por nombramientos:**

1.- Se entenderá concedida, con carácter general, Comisión de Servicio a los Profesores de la Universidad de Oviedo que sean designados:

- Miembros de las Comisiones que han de juzgar los Concursos para proveer plazas vacantes de Profesorado, convocadas por las distintas Universidades.
- Miembros de los Tribunales que han de juzgar la lectura y defensa de Tesis Doctorales en otras Universidades.

En estos casos, el interesado comunicará al Director del Departamento las fechas de asistencia a dichos tribunales, a fin de adoptar las medidas oportunas para cubrir las obligaciones docentes.

2.- Se comunicará al Vicerrectorado competente en materia de profesorado a efectos de expedición de la correspondiente Comisión de Servicios:

- el nombramiento como miembro de las Comisiones Científicas de cualquiera de los planes de investigación
- la colaboración con la Dirección General de Investigación y Gestión del Plan Nacional I+D+i
- el nombramiento como Evaluador de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de cualquier Autonomía.
- cualquier otro nombramiento en un Organismo Público

En estos casos, el Vicerrectorado competente en materia de profesorado concederá una Comisión de Servicios por el tiempo que dure su nombramiento.

## **Excedencias**

### **Excedencia del Personal Docente e Investigador Funcionario**

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Artículo 89.- Excedencia

La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

#### **a) Excedencia voluntaria por interés particular:**

Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores. Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

La concesión quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

#### **b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar:**

Podrá concederse esta excedencia sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos o Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de la Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organismos Internacionales.

Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

La concesión quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

#### **c) Excedencia por cuidado de familiares:**

Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será e aun puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

**d) Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual:**

Las funcionarias víctimas de violencia de género o violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

**Reingreso de excedentes al servicio activo**

(Art. 37 del Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos)

1. El reingreso al servicio activo del funcionariado de cuerpos docentes universitarios en situación de excedencia voluntaria se efectuará mediante la obtención de una plaza en los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios que cualquier universidad convoque, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. El reingreso podrá efectuarse, asimismo, en la universidad a la que perteneciera el centro universitario de procedencia con anterioridad a la excedencia, solicitando del Rector o Rectora la adscripción provisional a una plaza en aquélla, con la obligación de participar en cuantos concursos de acceso se convoquen por dicha universidad para cubrir plazas en su cuerpo y especialidad de conocimiento, perdiendo la adscripción provisional en caso de no hacerlo. La adscripción provisional se hará en la forma y con los efectos que, respetando los principios reconocidos por la legislación general de funcionarios en el caso del reingreso al servicio activo, determinen los Estatutos. No obstante, el reingreso será automático y definitivo, a solicitud del interesado o interesada dirigida a la universidad de origen, siempre que hubieren transcurrido, al menos, dos años en situación de excedencia, y que no excedieren de cinco, y si existe plaza vacante del mismo cuerpo y especialidad de conocimiento.

**Excedencia del Personal Laboral**

Se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación.

**Movilidad del Personal Investigador**

Art. 17 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

**Adscripción**

Las Universidades públicas, podrán autorizar la adscripción del personal investigador que preste servicios en los mismos a otros agentes públicos de investigación, y a otros agentes privados sin ánimo de lucro que sus órganos de gobierno tengan participación de aquellas instituciones públicas. Asimismo, podrán autorizar la adscripción de personal investigador procedente de otros agentes públicos de investigación. En ambos casos el objeto de la adscripción será la realización de labores de investigación científica y técnica, desarrollo tecnológico, transferencia o difusión del conocimiento, o de dirección de centros de investigación, instalaciones científicas o programas y proyectos científicos, durante el tiempo necesario para la ejecución del proyecto de investigación, y previo informe favorable del organismo de origen y de acuerdo con lo que los estatutos, en su caso, establezcan respecto al procedimiento y efectos de la adscripción.

### **Excedencia temporal por incorporación a agente público**

El personal investigador funcionario de carrera o laboral fijo con una antigüedad mínima de 5 años podrá ser declarado en situación de excedencia temporal para incorporarse a otros **agentes públicos** de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

La concesión de la excedencia se subordinará a las necesidades del servicio y se concederá en régimen de contratación laboral.

La duración de la excedencia no podrá ser superior a cinco años. Durante el periodo de excedencia el personal no percibirá retribuciones por su puesto de procedencia, y tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, a su cómputo a efectos de antigüedad, a la consolidación de grado personal en los casos que corresponda según la normativa aplicable, y a la evaluación de la actividad investigadora en su caso.

### **Excedencia temporal por incorporación a agente privado**

El personal investigador funcionario de carrera o laboral fijo con una antigüedad mínima de 5 años podrá ser declarado en situación de excedencia temporal para incorporarse **agentes privados** de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, o a **agentes internacionales o extranjeros**.

La concesión de la excedencia se subordinará a las necesidades del servicio y se concederá en régimen de contratación laboral. La Universidad deberá mantener una **vinculación jurídica** con el agente de destino a través de cualquier instrumento válido en derecho que permita dejar constancia de la vinculación existente.

La duración de la excedencia no podrá ser superior a cinco años. Durante el periodo de excedencia el personal no percibirá retribuciones por su puesto de procedencia, y tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a la evaluación de la actividad investigadora en su caso.

### **Estancias formativas**

El personal investigador podrá ser autorizado para la realización de estancias formativas en centros de reconocido prestigio, tanto en territorio nacional como en el extranjero.

La concesión de las estancias estará subordinada a las necesidades del servicio y al interés de la Universidad.

La autorización de la estancia formativa se concederá para la ampliación de la formación en materias directamente relacionadas con la actividad de investigación científica y técnica, desarrollo tecnológico, transferencia o difusión del conocimiento que el personal investigador viniera realizando en la Universidad, o en aquellas otras consideradas de interés estratégico para la Universidad. El personal investigador conservará su régimen retributivo.

La duración acumulada de las autorizaciones concedidas a cada investigador cada cinco años no podrá ser superior a dos años.

## **Permisos para estancias en empresas (Modelo C)**

Las licencias del personal docente e investigador de la Universidad de Oviedo para realizar actividades docentes o investigadoras en empresas serán autorizadas por el Vicerrector competente en materia de profesorado, previo informe de la dirección del departamento, debiendo quedar cubiertas todas las obligaciones académicas del solicitante; indicando expresamente, y si fuera necesario, la persona que, reuniendo los requisitos legales, las ha de cumplir u optará por el sistema de recuperación, indicando cuándo y cómo.

El profesor incluirá, en el modelo correspondiente (Modelo C) la actividad a realizar, la fuente de financiación, el destino y el periodo solicitado, además de un documento que acredite que la empresa receptora avala el desarrollo de la actividad.

**En todos los casos, cuando la licencia sea al extranjero, se formalizará ante el Rector, una vez informada por el Director del Departamento, con una antelación de siete días antes del inicio.**

El Consejo de Departamento se tiene que pronunciar en la concesión de permisos de los que se derive alguna modificación en el Plan de Organización Docente, independientemente de la duración del permiso.

En lo que respecta a la legislación aplicable, deberá tenerse en consideración, al menos, el *Artículo 169. — Permisos y licencias*, de los Estatutos de la Universidad de Oviedo, así como el *Artículo 8. Licencias a efectos de docencia e investigación*, del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario.