

Vacaciones.

1. El personal docente o investigador laboral tendrá derecho, durante cada año natural completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

2. En el supuesto adicional de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años de servicio: 23 días hábiles
- 20 años de servicio: 24 días hábiles
- 25 años de servicio: 25 días hábiles
- 30 ó más años de servicio: 26 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

3. A los efectos previstos en los dos apartados anteriores, los sábados no serán considerados días hábiles.

4. Las vacaciones anuales se disfrutarán en el mes de agosto o, en todo caso, en un periodo sin actividad docente de ningún tipo, por el tiempo establecido, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 6 de este artículo.

5. Por circunstancias de interés particular, excepcionales y debidamente acreditadas, el profesor podrá solicitar el disfrute de vacaciones fuera del periodo anterior. El Rector resolverá la petición a la vista del informe del director del departamento. En todo caso, el comienzo de las vacaciones tendrá lugar dentro del año a que correspondan y el fin no podrá sobrepasar el día 15 de enero del año siguiente, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

6. Cuando el mes de agosto quede incluido en su totalidad, o en parte, en un periodo de permiso maternal o paternal, se tendrá derecho a solicitar el disfrute del mes de vacaciones o días correspondientes durante el periodo lectivo inmediatamente siguiente al fin de dicha licencia, aunque haya terminado el año natural al que correspondan las vacaciones.

7. El periodo de vacaciones anuales retribuidas no es sustituible por compensación económica.

Licencias por estudio y licencias septenales.

Las universidades establecerán el régimen de licencias por estudio y licencias septenales para la realización de estudios, docencia y estancias de investigación en otros centros por el personal objeto de este convenio. El régimen de concesión será el mismo que el establecido para los funcionarios de cuerpos docentes universitarios.

Licencias y permisos particulares retribuidos.

1. El personal docente o investigador con contrato laboral tendrá derecho, previa justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a la remuneración íntegra o, en su caso, la que explícitamente se establezca, por el tiempo y los motivos que se indican a continuación:

a) Quince días naturales por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro Oficial, lo que deberá ocurrir durante el periodo de disfrute.

b) Para el sometimiento a técnicas de fecundación asistida, exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto, el tiempo indispensable para realizarlos.

c) Permiso maternal por parto, que tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos 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 madre, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre inmediatamente posteriores al parto, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de permiso maternal por parto, podrá optar por 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 por parto 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 veinte semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre inmediatamente posteriores al parto, 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.

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 trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoquen las universidades.

d) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, que tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección de la persona afectada, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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.

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 en periodos ininterrumpidos.

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

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.

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 tres meses de duración, percibiendo durante este periodo el 65% de las retribuciones mensuales.

Con independencia del permiso de hasta tres meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso maternal por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 las universidades.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año.

e) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, que tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados c) y d).

En los casos previstos en los apartados c), d), y e) 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 persona afectada y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Quienes hayan hecho uso del permiso por maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo 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.

f) Permiso por razón de violencia de género: las faltas de asistencia de las mujeres acogidas a este convenio colectivo que sean víctimas de violencia de género, 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, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, las mujeres acogidas a este convenio colectivo que sean víctimas de violencia de género tendrán derecho 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 para estos supuestos establezca la universidad.

g) Permiso por accidente grave, enfermedad grave o fallecimiento de familiares en los términos que a continuación se indican:

Por fallecimiento:

- Del padre o la madre, cónyuge, pareja de hecho o hijo, 5 días naturales.
- De familiares de primer grado por afinidad o hermanos, 4 días naturales.
- De familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, 3 días naturales.

Por enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica:

- Del padre o la madre, cónyuge, pareja de hecho o hijo: 4 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- De familiares del primer grado de afinidad o hermanos, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o de 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- De familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

A estos efectos, se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal. La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado.

El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.

h) Por asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial donde reciban tratamiento los hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, por el tiempo indispensable. En estos casos deberá preavisarse a la universidad con antelación suficiente y justificando la necesidad de llevar a cabo dicha reunión dentro de la jornada de trabajo.

i) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable para ello. Por este concepto no podrá superarse la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre, en cuyo caso podrá la universidad pasar al profesor a la situación de excedencia forzosa. Se entienden por deberes de inexcusables de carácter público los siguientes:

- La asistencia a tribunales de justicia, previa citación.
- La asistencia a plenos de los concejales de ayuntamiento y de los alcaldes, cuando no tengan plena dedicación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.
- La asistencia a comisiones de selección de personal al servicio de las administraciones públicas.

j) Por traslado de domicilio, dos días.

k) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, los días de su celebración.

l) Por asuntos particulares, hasta seis días por año natural, o la reducción proporcional si el profesor fue contratado por primera vez dentro de dicho año, distribuidos a conveniencia del trabajador, sin necesidad de justificación y respetando las necesidades del servicio, para lo que se requerirá informe favorable del director del departamento.

Además de los anteriores, se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo en los mismos términos que los previstos en el párrafo anterior.

l) Por enfermedad terminal del cónyuge o hijo. En estos supuestos, el personal acogido a este convenio, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, mientras subsista la situación hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30. En este segundo período no se devengará retribución.

2. La determinación del periodo de disfrute de los permisos y licencias previstos en los apartados anteriores corresponderá al profesor. En todos los supuestos contemplados, el profesor deberá comunicárselo al director del departamento y al servicio de personal docente de la universidad con una antelación mínima de dos semanas, en el caso de circunstancias previsibles, o a la mayor brevedad posible cuando la petición se deba a circunstancias imprevisibles. En cualquier caso, las circunstancias deberán ser justificadas documentalmente con posterioridad.

Reducciones de jornada.

1. El personal docente o investigador con contrato laboral tendrá derecho, previa justificación adecuada, a una reducción de jornada por alguno de los motivos y en las condiciones que se indican a continuación:

a) Por lactancia de cada hijo menor de dieciséis meses, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este derecho podrá ser sustituido por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. En el caso de que ambos progenitores estén empleados en la universidad, este permiso podrá ser disfrutado en su totalidad únicamente por uno de ellos o distribuirse entre ambos en dos fracciones.

b) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de permiso por parto podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Asimismo, en estos supuestos, los progenitores tendrán 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 otras dos horas adicionales, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

c) Por enfermedad muy grave de un familiar en primer grado, el personal objeto de este convenio tendrá derecho a una reducción del 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido 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.

d) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad reconocida que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción del 50% de su jornada de trabajo, percibiendo por ello el 60% de la totalidad de sus retribuciones. La reducción podrá ser menor del 50%, en cuyo caso las retribuciones disminuirán respetando la proporción mencionada antes.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o 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 no desempeñe actividad retribuida.

e) Reducción por razón de violencia de género. Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad, percibiendo, respectivamente, un 80 o un 60 por ciento de la totalidad de las retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.

En el caso de que la mujer víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de la misma categoría y área de conocimiento que la universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Asimismo podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra universidad firmante de este convenio.

2. La determinación del periodo de disfrute de los permisos y licencias previstos en los apartados anteriores corresponderá al profesor. En todos los supuestos contemplados, el profesor deberá comunicárselo al director del departamento y al servicio de personal docente de la universidad con una antelación mínima de dos semanas, en el caso de circunstancias previsibles, o a la mayor brevedad posible cuando la petición se deba a circunstancias imprevisibles. Asimismo, deberá comunicar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. En cualquier caso, las circunstancias deberán ser justificadas documentalmente con posterioridad.

3. Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen derechos individuales. No obstante, si dos o más profesores de la misma universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.

Licencias no retribuidas.

El personal docente o investigador sujeto a este convenio que lleve, como mínimo, un año al servicio de la universidad, tendrá derecho, si las necesidades docentes lo permiten, a una licencia no retribuida, con una duración mínima de 15 días y máxima de tres meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años.

Garantía de derechos.

Los supuestos previstos en este capítulo son derechos individuales. La universidad vigilará para que las tareas docentes del profesor no se acumulen de manera indebida al regreso de una baja, permiso o licencia.