

The seal of the University of Salamanca is a large, circular emblem in the background. It features a central shield with a crown on top, surrounded by a ring of smaller shields and figures. The text "UNIVERSITAS SALAMANCAE" is visible at the bottom of the seal.

**Vacaciones, permisos y licencias,
reducción y flexibilidad de jornada, y
excedencias.**

Personal Docente e Investigador

Universidad de Salamanca

DOCUMENTO SOBRE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS, REDUCCIÓN Y FLEXIBILIDAD DE JORNADA, Y EXCEDENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

PRESENTACIÓN

La Disposición final décima de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, prevé la aprobación de una futura Ley del estatuto del personal docente e investigador universitario.

Sin embargo, hasta la aprobación de dicha ley estatal, la existencia de una importante dispersión normativa en materia de permisos y licencias, así como las constantes modificaciones de dicha normativa, en especial, las relativas a las medidas que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, hacen aconsejable aprobar un documento en el que se unifique el régimen aplicable al PDI de la Universidad de Salamanca.

El presente Documento de Condiciones de Trabajo del PDI de la Universidad de Salamanca recoge la regulación específica de las condiciones de trabajo del personal de docente e investigador de la Universidad, por lo que se refiere a aspectos relacionados con las vacaciones, con los permisos y licencias, con la reducción y flexibilidad de la jornada y con las diferentes excedencias.

El Documento recoge las normas de general aplicación al personal de las administraciones públicas y, en su caso, las recogidas en el actual Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León.

La Universidad de Salamanca es una universidad presencial. La actividad del PDI implica la presencia física en los centros de trabajo al menos en la actividad docente y de gestión. Cualquier desplazamiento fuera del ámbito del distrito universitario que afecte a estas actividades, exige la solicitud de alguno de los supuestos contemplados en el presente documento.

Los nuevos permisos que se establezcan legalmente se incorporarán a este documento.

La tramitación de estos permisos se hará por dos procedimientos diferenciados, que se señalan en cada caso y que se recogen en el Anexo final:

- A través del portal "MiUSAL"
- A través de la Sede Electrónica

El órgano responsable en cada caso se corresponde con el procedimiento de solicitud y se detalla en el apartado F de este documento.

ÍNDICE

A. VACACIONES	4
A.1- Duración.	4
A.2- Período.	4
A.3.- Supuestos de suspensión de prestación de servicios.	4
A.4.- Personal docente e investigador temporal.	5
A.5.- Extinción de prestación de servicios.	5
A.6.- Solicitud de vacaciones.	5
A.7.- Períodos no lectivos de Navidad y Semana Santa.	5
B. PERMISOS Y LICENCIAS.	6
B.1.- Licencias por actividades docentes o investigadoras.	6
B.2.- Permisos retribuidos.	7
B.3.- Permisos vinculados al cuidado de familiares.	9
B.4.- Permisos vinculados al nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.	11
B.5.- Permisos por razón de violencia de género o de violencia sexual.	16
B.6.- Licencias no retribuidas.	16
C. REDUCCIÓN Y FLEXIBILIDAD DE JORNADA.	17
C.1.- Reducción de jornada.	17
C.2.- Flexibilidad de la jornada.	18
D. RÉGIMEN DE EXCEDENCIAS.	20
D.1.- Excedencia voluntaria por interés particular.	20
D.2.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.	20
D.3.- Excedencia por cuidado de familiares.	21
D.4.- Excedencia por razón de violencia de género.	21
D.5.- Excedencia por razón de violencia terrorista.	21
D.6.- Otras excedencias del PDI laboral.	22
E. PERSONAL INVESTIGADOR.	23
F. PROCEDIMIENTO Y JUSTIFICACIÓN.	23
F.1.- Solicitud de permisos y licencias a través del portal MiUSAL.	23
F.2.- Solicitud a través de la sede electrónica.	24
F.3.- Justificación.	24
F.4. Resoluciones y reclamaciones.	25
ANEXO. TABLAS RESUMEN DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS	26
NORMATIVA DE REFERENCIA	31

A. VACACIONES

A.1- Duración.

El personal docente e investigador de la Universidad de Salamanca tendrá 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 estos efectos, no se considerarán como días hábiles los sábados.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- 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.

El profesorado con plaza vinculada, teniendo en cuenta los dos regímenes de vacaciones y permisos por los que se rigen, bien el estatutario o el calendario académico de la Universidad de Salamanca, puede optar por cuál de los regímenes desea disfrutar las vacaciones y permisos, sin que sea posible acogerse a la regulación de ambos. En el caso de optar por el régimen estatutario, debe presentarse la correspondiente solicitud a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, pudiendo revocarse por el mismo medio, transcurrido al menos un año. Las vacaciones que afecten a la actividad docente, deben solicitarse por los mecanismos previstos en este documento, con el visto bueno del SACyL.

A.2- Período.

Las vacaciones se disfrutarán con carácter general, sin necesidad de solicitud, en el mes de agosto.

Se podrán permutar los últimos días de agosto (dentro del periodo en que los centros permanezcan abiertos) por los últimos días de julio, de forma ininterrumpida con el resto del periodo vacacional, siempre que en los títulos donde imparte docencia esos días no coincidan con las fechas de evaluación de Trabajos Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster (salvo que no forme parte de las comisiones evaluadoras de esos TFG/TFM y/o se hayan completado las obligaciones como tutores de tales trabajos).

Podrán disfrutarse las vacaciones fuera del mes de agosto en los casos de profesores vinculados y asociados de ciencias de la salud, y profesores asociados cuya actividad externa sea una contratación por cuenta ajena, cuando se acredite que su periodo de vacaciones en su actividad externa sea en fechas diferentes al mes de agosto, siempre que sea compatible con las necesidades académicas.

Se podrán disfrutar, previa petición, en otros momentos, siempre que lo permitan las necesidades académicas. En este supuesto, se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, en la medida en que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades académicas.

Los días adicionales de vacaciones por antigüedad se disfrutarán en la última semana del mes de julio o en los días inmediatamente anteriores si se ha hecho la permuta mencionada anteriormente, siempre que en los títulos donde imparte docencia no coincida con las fechas de evaluación de Trabajos Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster (salvo que no forme parte de las comisiones evaluadoras de esos TFG/TFM y/o que se hayan completado las obligaciones como tutores de tales trabajos).

A.3.- Supuestos de suspensión de prestación de servicios.

Cuando las situaciones de permiso de nacimiento y cuidado de menor, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural

al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Estas vacaciones se disfrutarán preferentemente a continuación del correspondiente permiso o en el mes de julio del año siguiente.

A.4.- Personal docente e investigador temporal.

El personal docente e investigador con contrato temporal deberá disfrutar las vacaciones con anterioridad a la extinción del contrato.

Si el contrato comprende el curso académico completo, la parte proporcional de vacaciones que corresponde a cada año natural se acumulará y se disfrutará en los términos previstos en el apartado A.1 y A.2.

Si el contrato no comprende un curso académico completo, pero afecta a dos años naturales consecutivos, la parte proporcional de vacaciones de cada año, se podrá acumular en un solo año natural. En este supuesto, se disfrutarán en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, en la medida en que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades académicas.

A.5.- Extinción de prestación de servicios.

El período de vacaciones anuales retribuidas del personal docente e investigador de la Universidad de Salamanca no puede ser sustituido por una cuantía económica.

En los casos de finalización de la relación laboral por renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas. No obstante, en los casos de conclusión de la relación de servicios del personal docente e investigador por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

A.6.- Solicitud de vacaciones.

En el supuesto de solicitud de vacaciones en período distinto a agosto, cumpliendo las condiciones descritas en el apartado A.2, la petición se realizará a través del portal MiUSAL, debiendo especificarse en el campo "Observaciones" la ausencia de actividad docente (clases, exámenes, comisiones evaluadoras de TFG o TFM) y de actividades de gestión (participación en comisiones u órganos, mesas electorales,...) en dicho período.

A.7.- Períodos no lectivos de Navidad y Semana Santa.

Los días incluidos en los períodos no lectivos de Navidad y Semana Santa se consideran como días laborables a efectos de permisos y licencias exclusivamente.

B. PERMISOS Y LICENCIAS.

De conformidad con lo dispuesto en el 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 y en el II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León, el personal docente e investigador de la Universidad de Salamanca, tendrá derecho a los permisos y licencias relacionados en la tabla del Anexo, en las condiciones fijadas en los siguientes apartados.

El profesorado con plaza vinculada, teniendo en cuenta los dos regímenes de vacaciones y permisos por los que se rigen, bien el estatutario o el calendario académico de la Universidad de Salamanca, puede optar por cuál de los regímenes desea disfrutar las vacaciones y permisos, sin que sea posible acogerse a la regulación de ambos. En el caso de optar por el régimen estatutario, debe presentarse la correspondiente solicitud a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, pudiendo revocarse por el mismo medio, transcurrido al menos un año. Los permisos que afecten a la actividad docente, deben solicitarse por los mecanismos previstos en este documento, con el visto bueno del SACyL.

Los profesores asociados de ciencias de la salud, dadas sus peculiaridades, solo tendrán que tramitar en la Universidad de Salamanca aquellos permisos concedidos por el SACyL que tengan una duración superior a 7 días.

B.1.- Licencias por actividades docentes o investigadoras.

B.1.1. Licencia por actividades docentes o investigadoras en otra Universidad, Institución o Centro.

La Universidad de Salamanca podrá conceder licencias al profesorado para realizar actividades docentes o investigadoras (incluyendo la asistencia a congresos o reuniones científicas) vinculadas a una Universidad, Institución o Centro, nacional o extranjero.

- a. El profesorado percibirá la totalidad de las retribuciones que venía percibiendo cuando la duración de la licencia por actividades docentes o investigadoras sea inferior o igual a tres meses, en atención al interés científico y académico del trabajo a realizar.
- b. El profesorado percibirá el 80 por 100 de las retribuciones que venía percibiendo, cuando dicha licencia sea de una duración superior a tres meses e inferior o igual a un año durante todo el periodo de la licencia, en atención, asimismo, al interés científico y académico del trabajo a realizar, excepto en el caso de los Profesores Ayudantes Doctores y el Personal Investigador, que percibirán la totalidad de sus retribuciones.
- c. En las licencias para períodos superiores a un año o las sucesivas que, sumadas a las ya obtenidas durante los cinco últimos años, superen dicho período, no se tendrá derecho a retribución, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad, excepto en el caso de los Profesores Ayudantes Doctores y el Personal Investigador, que percibirán la totalidad de sus retribuciones. No se computará para la suma las licencias para actividades docentes e investigadoras que se hayan disfrutado mientras el contrato haya sido de Profesor Ayudante Doctor o Personal Investigador cuando se esté contratado en otra figura de PDI. Tampoco se tendrán en cuenta las licencias que no excedan de dos meses.

En la concesión de licencias por actividades docentes o investigadoras 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.

Las solicitudes de estas licencias se harán del siguiente modo:

a. Licencias por actividades docentes o investigadoras en otra universidad, institución o centro con una duración igual o inferior a 15 días.

La petición se realizará a través del portal MiUSAL, debiendo especificarse en el campo "Observaciones", el motivo de la solicitud con indicación de la denominación del centro y localidad de la estancia y la ausencia de actividad docente en dicho período, o bien la reserva de aulas para la recuperación de las clases que no se hayan podido impartir, o bien el profesor que asume la realización de las pruebas de evaluación en caso de que sea necesario.

b. Licencias por actividades docentes o investigadoras en otra universidad, institución o centro con una duración superior a 15 días e inferior o igual a un año, sumando las obtenidas en los últimos 5 años.

Se solicitarán mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, del impreso habilitado en la página web del Servicio de Personal Docente e Investigador.

c. Licencias por actividades docentes o investigadoras en otra universidad, institución o centro con una duración superior a un año, sumando las obtenidas en los últimos 5 años.

Se solicitarán mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, del impreso habilitado en la página web del Servicio de Personal Docente e Investigador.

B.1.2. Licencia para tareas de perfeccionamiento docentes e investigadoras.

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. Será necesaria la entrega de una memoria donde se detallen estas tareas de perfeccionamiento.

B.2.- Permisos retribuidos.

B.2.1. Permiso por asuntos particulares.

El personal docente e investigador de la Universidad dispondrá de seis días de permiso por asuntos particulares en la proporción correspondiente al tiempo de servicios en el año natural. Se establece dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Este permiso podrá acumularse a los períodos de vacaciones anuales, pudiendo ser distribuido según convenga al interesado, previa autorización del órgano competente, respetando siempre las necesidades académicas.

En ningún caso se podrá disfrutar de este permiso si se tienen obligaciones docentes presenciales el día solicitado, en las fechas de exámenes fijados por los centros donde imparte docencia del semestre en que la imparte, o en las fechas de evaluación de Trabajos Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster (salvo que no forme parte de las comisiones evaluadoras de esos TFG/TFM y/o que se hayan completado las obligaciones como tutores de tales trabajos).

La petición se realizará a través del portal MiUSAL, debiendo especificarse en el campo "Observaciones" la ausencia de actividad docente (clases, exámenes, comisiones evaluadoras de TFG o TFM) y de actividades de gestión (participación en comisiones u órganos, mesas electorales,...) en dicho período.

Los días de permiso por asuntos particulares podrán disfrutarse a lo largo del año natural.

B.2.2. Permiso por matrimonio.

Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, se dispone de quince días naturales que abarcarán, en todo caso, el día del hecho causante, salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable inmediato siguiente.

Dicha licencia podrá acumularse, si las necesidades docentes lo permiten, a la vacación anual o a cualquier otro tipo de licencia o permiso, a petición del interesado.

Se tendrá derecho a un día natural por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincidirá con el día del hecho causante. No se tendrá derecho a este permiso en el supuesto que no sea laborable el día del hecho causante.

La petición se realizará a través del portal MiUSAL en la que se adjuntarán los siguientes documentos:

- a. Documento registral en el que conste el matrimonio o la constitución de pareja de hecho.
- b. En el supuesto de matrimonio de familiar hasta segundo grado, declaración responsable en la que se incluyan los datos esenciales que permitan justificar la solicitud.

B.2.3. Permiso por traslado de domicilio sin cambio de residencia.

El personal docente e investigador de la Universidad de Salamanca tendrá derecho a dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

La petición se realizará a través del portal MiUSAL en la que se adjuntará certificado de empadronamiento o declaración responsable en la que se haga constar el cambio de domicilio.

B.2.4. Permiso por fallecimiento de un familiar.

- a. En el caso 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.
- b. 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.
- c. Familiar dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de **un día hábil** cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y **dos días hábiles**, cuando sea en distinta localidad.

Se iniciará el día del hecho causante salvo que sea un día no laborable, en cuyo caso se iniciará el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho.

La petición se realizará a través del portal MiUSAL en la que se adjuntará la declaración responsable en la que se incluyan los datos esenciales que permitan justificar la solicitud.

B.2.5. Permiso para concurrir a exámenes.

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud para el acceso al empleo público, durante los días de su celebración.

Se dará permiso de un día completo, siempre referido a la fecha de la convocatoria, en el caso de que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional.

Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la Función Pública de las distintas Administraciones, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna.

La petición se realizará a través del portal MiUSAL en la que se comprometerá a adjuntar certificación de la asistencia al examen. No será necesaria dicha certificación en el caso de pruebas de acceso a la Universidad de Salamanca.

B.2.6. Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

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, sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.

Según criterio de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, Resolución de 14 de diciembre de 1992 (BOE de 19 de enero de 1993), publicado en el Manual de procedimientos de gestión de recursos humanos, *“se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo cumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Dentro del mismo concepto deben incluirse también los deberes de carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio”*.

Se tendrá derecho al tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración (incluyendo tribunales de Tesis Doctorales), con nombramiento de la autoridad competente como miembro del mismo.

La petición se realizará a través del portal MiUSAL, debiendo especificarse en el campo “Observaciones”, el motivo de la solicitud y, en su caso, se adjuntará la documentación que la justifique.

B.2.7. Permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

Se concederá en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Se solicitará mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, de la correspondiente solicitud que incluirá los datos esenciales que la justifiquen.

B.3.- Permisos vinculados al cuidado de familiares.

B.3.1. Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar.

- a. 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 en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, **cinco días hábiles**.
- b. Familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de **cinco días hábiles**.
- c. Familiar dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de **un día hábil** cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y **dos días hábiles**, cuando sea en distinta localidad.

Este permiso podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista la situación de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario.

La petición se realizará a través del portal MiUSAL. En el momento de la solicitud se adjuntará la documentación acreditativa de la hospitalización o intervención quirúrgica. En su caso, la presentación de esta documentación podrá demorarse a la finalización del permiso.

B.3.2. Permiso para atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el profesor 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. Se podrá autorizar la acumulación de este permiso en 15 días con una reducción del cien por ciento de la jornada laboral.

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.

Se solicitará mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, de la correspondiente solicitud a la que se adjuntarán informe médico expedido por el Servicio Público de Salud y declaración responsable de la situación personal y familiar.

B.3.3. Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

El personal docente e investigador de la Universidad de Salamanca 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, 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 del certificado de datos 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 profesor o profesora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la Universidad de Salamanca, 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.

Se solicitará mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, de la correspondiente solicitud a la que se adjuntará informe médico expedido por el Servicio Público de Salud y declaración responsable relativa al cumplimiento de los requisitos.

B.3.4. Permiso por asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial.

Por asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial donde reciban tratamiento los hijos con discapacidad psicosocial, 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.

Se solicitará mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, de la correspondiente solicitud a la que se adjuntará la documentación que justifique tanto la asistencia como la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

B.4.- Permisos vinculados al nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

B.4.1. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Por el tiempo indispensable, previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, para someterse a tratamientos de fecundación asistida 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.

Se solicitará mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, de la correspondiente solicitud a la que se adjuntará la documentación que justifique tanto la asistencia como la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

B.4.2. Permiso por gestación.

Las profesoras en estado de gestación, tendrán derecho a un permiso retribuido, independiente del permiso por nacimiento, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

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

Se solicitará mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, de la correspondiente solicitud debiendo adjuntarse certificación del Servicio Público de Salud en el que conste la semana de gestación.

B.4.3. 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 condición 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. En caso de que el solicitante tenga una distribución desequilibrada de las responsabilidades docentes y desee disfrutar de este permiso de forma interrumpida, los periodos solicitados deberían adaptarse a las proporciones de sus responsabilidades docentes. Con carácter general, para garantizar la calidad de la docencia, se considerará justificado, en caso de que se disfrute de forma interrumpida, que se acumulen en periodos de al menos cinco semanas. En el caso de disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial, la reducción de la actividad docente será proporcional a la reducción de jornada solicitada.

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.

Se solicitará mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, de la correspondiente solicitud, a la que se adjuntará la certificación de inscripción registral del nacimiento o el informe de maternidad expedido por el Servicio Público de Salud. En el supuesto de disfrute en diferentes períodos, dicho informe sólo se presentará en la solicitud del primer período.

Además, en el supuesto de condición de discapacidad del hijo o hija se adjuntará certificado médico expedido por el Servicio Público de Salud y, en caso de parto prematuro o permanencia del neonato en internamiento hospitalario, informe médico de hospitalización.

B.4.4. 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.

En caso de que el solicitante tenga una distribución desequilibrada de las responsabilidades docentes y desee disfrutar de este permiso de forma interrumpida, los periodos solicitados deberían adaptarse a las proporciones de sus responsabilidades docentes. Con carácter general, para garantizar la calidad de la docencia, se considerará justificado, en caso de que se disfrute de forma interrumpida, que se acumulen en periodos de al menos cinco semanas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de situación 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. En el caso de disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial, la reducción de la actividad docente será proporcional a la reducción de jornada solicitada.

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, 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.

Se solicitará mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, de la correspondiente solicitud, a la que se adjuntará la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. En el supuesto de disfrute en diferentes periodos, dicha documentación sólo se presentará en la solicitud del primer periodo. Además, en el supuesto de situación de discapacidad del menor adoptado o acogido se adjuntará certificado médico expedido por el Servicio Público de Salud.

B.4.5. 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 condición 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 periodo 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 caso de que el solicitante tenga una distribución desequilibrada de las responsabilidades docentes y desee disfrutar de este permiso de forma interrumpida, los periodos solicitados deberían adaptarse a las proporciones de sus responsabilidades docentes. Con carácter general, para garantizar la calidad de la docencia, se considerará justificado, en caso de que se disfrute de forma interrumpida, que se acumulen en periodos de al menos cinco semanas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo 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. En el caso de disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial, la reducción de la actividad docente será proporcional a la reducción de jornada solicitada.

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, 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 B.4.3, B.4.4 y B.4.5 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la profesora y, en su caso, del otro progenitor profesor, 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.

Los profesores 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 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.

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

Se solicitará mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, de la correspondiente solicitud, a la que se adjuntará, según proceda, la certificación de inscripción registral del nacimiento, la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. En el supuesto de disfrute en diferentes períodos, dicha documentación sólo se presentará en la solicitud del primer período.

B.4.6. Permiso por nacimiento de hijos prematuros.

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

Se solicitará mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, de la correspondiente solicitud a la que se adjuntará el informe médico de hospitalización.

B.4.7. Permiso por lactancia.

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.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad, que comprenderá veinte días laborables, se podrá disfrutar a partir de la finalización del permiso por nacimiento o adopción, guarda, acogimiento, sin tener en cuenta los periodos de cierre de la Universidad.

En el caso de disfrutar el permiso del apartado B.4.5 el progenitor diferente de la madre biológica, el permiso por lactancia mediante acumulación en jornadas completas, se iniciará el primer día laborable siguiente a la finalización del mencionado permiso. De acuerdo con lo establecido en el apartado B.4.5, si se fracciona el permiso del progenitor diferente de la madre biológica, se disfrutará en primer lugar, el permiso de lactancia mediante acumulación en jornadas completas y, una vez finalizado este período se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

El permiso por lactancia constituye un derecho individual, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de acumulación en jornadas completas se solicitará mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, de la correspondiente solicitud con efectos del primer día hábil posterior a la finalización del último período del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica.

En el resto de supuestos, se solicitará mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, de la correspondiente solicitud en la que se indicará el horario del permiso por lactancia.

B.4.8. 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.

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

En caso de disfrutarse a tiempo completo, durante este permiso no se tendrá derecho a retribución, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad. En caso de disfrutarse a tiempo parcial, habrá una disminución proporcional de sus retribuciones.

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 Universidad de Salamanca con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

En caso de que el solicitante tenga una distribución desequilibrada de las responsabilidades docentes y desee disfrutar de este permiso de forma interrumpida, los periodos solicitados deberían adaptarse a las proporciones de sus responsabilidades docentes. Con carácter general, para garantizar la calidad de la docencia, se considerará justificado, en caso de que se disfrute de forma interrumpida, que se acumulen en periodos de al menos cuatro semanas.

En el caso de disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial, la reducción de la actividad docente será proporcional a la reducción de jornada solicitada.

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 Universidad de Salamanca, 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.

Se solicitará mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, de la correspondiente solicitud, a la que se adjuntará el Libro de Familia o, en su caso, la decisión administrativa o judicial de acogimiento. En el supuesto de disfrute en diferentes períodos, dicha documentación sólo se presentará en la solicitud del primer período.

B.5.- Permisos por razón de violencia de género o de violencia sexual.

Las faltas de asistencia del profesorado víctima de violencia de género o 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.

Se solicitará mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, de la correspondiente solicitud, a la que se adjuntará la documentación prevista en la letra d) del apartado F.3. No será necesario adjuntar dicha documentación si se hubiera presentado con anterioridad en el ejercicio de los derechos reconocidos en los apartados C.1.3, C.2.3 y/o D.4.

B.6.- Licencias no retribuidas.

El personal docente e investigador podrá solicitar licencias por asuntos propios, con subordinación a las necesidades del servicio, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años, ni podrá ser inferior a 5 días hábiles.

Por las citadas necesidades del servicio, en caso de que el solicitante tenga una distribución desequilibrada de las responsabilidades docentes, los periodos solicitados deberían adaptarse a las proporciones de sus responsabilidades docentes.

Durante estos permisos no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

Se solicitará mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, de la correspondiente solicitud.

C. REDUCCIÓN Y FLEXIBILIDAD DE JORNADA.

El profesorado con plaza vinculada, teniendo en cuenta los dos regímenes de vacaciones y permisos por los que se rigen, bien el estatutario o el calendario académico de la Universidad de Salamanca, puede optar por cuál de los regímenes desea disfrutar las vacaciones y permisos, sin que sea posible acogerse a la regulación de ambos. En el caso de optar por el régimen estatutario, debe presentarse la correspondiente solicitud a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, pudiendo revocarse por el mismo medio, transcurrido al menos un año. La reducción y flexibilidad de jornada que afecte a la actividad docente, deben solicitarse por los mecanismos previstos en este documento, con el visto bueno del SACyL.

Los profesores asociados de ciencias de la salud, dadas sus peculiaridades, solo tendrán que tramitar en la Universidad de Salamanca las reducciones y flexibilidad de jornada concedidos por el SACyL que tengan una duración superior a 7 días.

C.1.- Reducción de jornada

C.1.1. Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros.

Por nacimiento de hijos prematuros o porque deban permanecer hospitalizados por cualquier otra causa a continuación del parto, el profesor o profesora, además del permiso incluido en el apartado B.4.6, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas adicionales, con la disminución proporcional de sus retribuciones. La reducción de la actividad docente será proporcional a la reducción de jornada solicitada.

C.1.2. Reducción de jornada por guarda legal o por cuidado directo de un familiar.

Por razones de guarda legal, cuando el profesor tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona en situación de discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. La reducción de la actividad docente será proporcional a la reducción de jornada solicitada.

Tendrá el mismo derecho el profesor 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.

C.1.3. Reducción de jornada por violencia de género o de violencia sexual.

El profesorado víctima de violencia sobre la mujer o 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 en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Universidad de Salamanca. La reducción de la actividad docente será proporcional a la reducción de jornada solicitada.

La profesora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

C.1.4. Reducción de jornada para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal docente e investigador de la Universidad de Salamanca que haya 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 personal docente e investigador y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como personal docente e investigador de la Universidad

de Salamanca amenazado 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, tendrá derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución en los términos que establezca la Universidad de Salamanca. La reducción de la actividad docente será proporcional a la reducción de jornada solicitada.

Dicha medida será adoptada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria 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.

C.1.5. Reducción de jornada por condición de discapacidad.

El personal docente e investigador que tenga reconocido un grado del certificado de datos de discapacidad igual o superior al 33% tendrá derecho a la reducción de hasta un 25% de su jornada de trabajo (es decir, su jornada de trabajo será como mínimo el 75% de su jornada de trabajo sin reducción), con la disminución de sus retribuciones y cotizaciones que corresponda. La reducción de la actividad docente será proporcional a la reducción de jornada solicitada.

C.2.- Flexibilidad de la jornada

C.2.1. Flexibilidad de la jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Si las necesidades y organización de la docencia lo permiten, el Vicerrectorado con competencias en materia de Profesorado podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo hasta un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como en los casos de familias monoparentales. Estas solicitudes deberán realizarse con la antelación suficiente para que sea posible la adaptación bien del encargo docente del profesor por parte del Departamento, bien del horario de las asignaturas de las que sea responsable por parte de los Centros responsables de la misma.

En cualquier caso, la negativa de la Universidad a la alteración planteada por el profesor deberá estar debidamente justificada en atención a las necesidades docentes.

C.2.2. Flexibilidad de la jornada por guarda legal de un familiar:

Los profesores que acrediten la guarda legal de un familiar en condición de discapacidad física, psicosocial o sensorial igual o superior al treinta y tres por ciento que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a flexibilizar su horario de trabajo para poder conciliar su vida laboral y familiar. Estas solicitudes deberán realizarse con la antelación suficiente para que sea posible la adaptación bien del encargo docente del profesor por parte del Departamento, bien del horario de las asignaturas de las que sea responsable por parte de los Centros responsables de la misma.

Cuando dos profesores tuvieren a su cargo una misma persona en tales circunstancias, se podrá prorratear entre ambos el ejercicio de este derecho.

C.2.3. Flexibilidad de la jornada por violencia de género o de violencia sexual.

El profesorado víctima de violencia sobre la mujer o violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, 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 el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Universidad de Salamanca. Estas solicitudes deberán realizarse con la antelación

suficiente para que sea posible la adaptación bien del encargo docente del profesor por parte del Departamento, bien del horario de las asignaturas de las que sea responsable por parte de los Centros responsables de la misma.

C.2.4. Flexibilidad de la jornada para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal docente e investigador de la Universidad de Salamanca que haya 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 personal docente e investigador y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como personal docente e investigador de la Universidad de Salamanca amenazado 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, tendrá 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 establezca la Universidad de Salamanca.

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. Estas solicitudes deberán realizarse con la antelación suficiente para que sea posible la adaptación bien del encargo docente del profesor por parte del Departamento, bien del horario de las asignaturas de las que sea responsable por parte de los Centros responsables de la misma.

C.2.5. Flexibilidad de la jornada por condición de discapacidad:

Si las necesidades y la organización de la docencia lo permiten, el Vicerrectorado con competencias en materia de Profesorado podrá conceder al personal docente e investigador que acredite un grado del certificado de datos de discapacidad igual o superior al 33% flexibilizar el horario de trabajo si existe una causa justificada relacionada. Estas solicitudes deberán realizarse con la antelación suficiente para que sea posible la adaptación bien del encargo docente del profesor por parte del Departamento, bien del horario de las asignaturas de las que sea responsable por parte de los Centros responsables de la misma.

En cualquier caso, la negativa de la Universidad a la alteración planteada por el profesor deberá estar debidamente justificada en atención a las necesidades docentes.

D. RÉGIMEN DE EXCEDENCIAS.

D.1.- Excedencia voluntaria por interés particular.

D.1.1. Personal docente e investigador funcionario.

El personal docente e investigador funcionario de la Universidad de Salamanca podrá 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.

Cada período de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el funcionario acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince.

En las resoluciones por las que se declare esta situación se expresará el plazo máximo de duración de la misma. La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro de dicho plazo comportará la pérdida de la condición de funcionario.

La concesión de esta excedencia quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al profesor se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo previsto reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular 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.

D.1.2. Personal docente e investigador laboral.

El personal docente e investigador laboral de la Universidad de Salamanca podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando tenga, al menos, un año de antigüedad en la Universidad y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores. Dicha excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del curso académico, salvo mutuo acuerdo. La excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Por razones de necesidad del servicio, en caso de que la solicitud sea por un periodo inferior a un año y el solicitante tenga una distribución desequilibrada de las responsabilidades docentes, los periodos solicitados deberían adaptarse a las proporciones de sus responsabilidades docentes.

En el caso de los contratos temporales, las situaciones de excedencia no interrumpirán el cómputo temporal de duración de los mismos, finalizando en la fecha prevista en los contratos.

D.2.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido al personal docente e investigador funcionario o laboral, según proceda, cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar 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.

D.3.- Excedencia por cuidado de familiares.

El personal docente e investigador de la Universidad de Salamanca tendrá derecho a un período 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 de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período 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 o equivalente en parejas de hecho que por razones de edad, accidente, enfermedad o situación de discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos profesores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

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. Se reservará el puesto de trabajo desempeñado.

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

El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese del hecho que la motivó.

D.4.- Excedencia por razón de violencia de género.

Las profesoras víctimas de violencia de género, 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 un 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 período 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 profesora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

D.5.- Excedencia por razón de violencia terrorista.

El personal docente e investigador de la Universidad de Salamanca que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los 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 disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria 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.

D.6.- Otras excedencias del PDI laboral.

D.6.1. Excedencia forzosa.

Serán causas de excedencia forzosa del personal docente e investigador laboral las siguientes:

- a. Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y siempre que se perciban retribuciones por el mismo.

- b. Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Organización Sindical a la que pertenezca el profesor tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León.

El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

En todos los casos se tendrá derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

D.6.2. Excedencia especial por formalización de contrato de alta dirección para cargo o funciones directivas en el sector público universitario o cargo de alta dirección en el ámbito sanitario público para plazas vinculadas o profesores asociados ciencias de la salud.

El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Mientras permanezca en esta situación tendrá derecho a la conservación de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

D.6.3. Excedencia voluntaria del PDI laboral por incompatibilidad.

El personal docente e investigador laboral que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo quedará en situación de excedencia voluntaria.

Podrá permanecer en esta situación un máximo de cinco años.

E. PERSONAL INVESTIGADOR.

Al personal investigador le será de aplicación, con carácter general, el régimen de vacaciones, de permisos y licencias y de reducción y flexibilidad de jornada previstos en los apartados anteriores, con las siguientes peculiaridades:

- a. Los períodos de disfrute serán autorizados por el investigador principal o en su defecto por el Director del Departamento correspondiente, en función de las necesidades investigadoras del proyecto objeto de su contrato.
- b. Debe garantizarse que las vacaciones se disfruten antes de la finalización del contrato, en especial en los casos de renuncia voluntaria.
- c. En el supuesto excepcional de no disfrute de vacaciones antes de la extinción del contrato, el importe de la compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas se imputará al proyecto objeto del contrato.

Con respecto al régimen de excedencias se podrá aplicar el régimen previsto en el apartado D, en la medida que sea compatible con la naturaleza y el objeto del contrato suscrito con la Universidad de Salamanca.

F. PROCEDIMIENTO Y JUSTIFICACIÓN.

F.1.- Solicitud de permisos y licencias a través del portal MiUSAL.

Se tramitarán a través del portal MiUSAL las vacaciones en período distinto a agosto (apartado A.2., A.3 y A.4) y los siguientes tipos de permisos y licencias.

- a. Licencia por actividades docentes e investigadoras (apartado B.1.1) cuando su duración sea igual o inferior a 15 días.
- b. Permiso por asuntos particulares (apartado B.2.1).
- c. Permiso por matrimonio (apartado B.2.2).
- d. Permiso por traslado de domicilio sin cambio de residencia (apartado B.2.3).
- e. Permiso por fallecimiento de un familiar (apartado B.2.4).
- f. Permiso para concurrir a exámenes (apartado B.2.5)
- g. Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal (apartado B.2.6).
- h. Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar (apartado B.3.1).

Las vacaciones y los permisos y licencias serán autorizados o denegados, a través de dicho portal, por el Director del Departamento o, en su caso, por el investigador principal, o, en caso de no estar adscrito a un departamento, por el responsable del centro de adscripción (Facultad o Instituto). En las solicitudes de permisos y licencias presentadas por los Directores del Departamento, la autorización o denegación corresponde al Vicerrector con competencia en materia de Profesorado.

En todo caso, si las solicitudes no cumplen los requisitos, el Vicerrector con competencia en materia de Profesorado, a través del Servicio de Personal Docente e Investigador, denegará la solicitud.

F.2.- Solicitud a través de la sede electrónica.

Las licencias por actividades docentes e investigadoras con una duración superior a 15 días y para tareas de perfeccionamiento docentes e investigadoras se solicitarán mediante la presentación, a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca, del impreso habilitado en la página web del Servicio de Personal Docente e Investigador.

Para el resto de permisos y licencias no enumerados en el apartado F.1, y para todos los supuestos de reducción de jornada, de flexibilización de la jornada y de excedencias se deberá presentar la correspondiente solicitud en la Sede Electrónica de la Universidad de Salamanca.

Las solicitudes se presentarán, en su caso, con el visto bueno del Director del Departamento o del investigador principal y serán resueltas por el Vicerrector con competencia en materia de Profesorado.

F.3.- Justificación.

Las solicitudes de permisos o licencias, con independencia de que se presente en el portal MiUSAL o en la Sede Electrónica, deberán adjuntar la documentación justificativa establecida en el apartado B para cada tipo de permiso o licencia.

Las solicitudes de reducción de jornada, flexibilidad de jornada o excedencia deberán adjuntar la siguiente documentación:

a. Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros.

Informe médico de hospitalización.

b. Reducción y/o flexibilidad de jornada por guarda legal.

Sentencia judicial de asignación de guarda legal.

c. Reducción y/o flexibilidad de jornada y excedencia por guarda legal o por cuidado directo de familiares.

- Libro de Familia o, en su caso, sentencia judicial de asignación de guarda legal.
- Certificado de convivencia. No será necesario en caso de guarda legal o excedencia por cuidado de hijos.
- En su caso, certificación de la condición de discapacitado reconocida por el Organismo competente o informe médico del Servicio Público de Salud.

d. Reducción y/o flexibilidad de jornada y excedencia por violencia de género o de violencia sexual.

Podrá presentar cualquiera de los siguientes documentos:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

e. Reducción y/o flexibilidad de jornada y excedencia para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

Acreditación de víctima de terrorismo mediante resolución del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

f. Reducción y/o flexibilidad de jornada por condición de discapacidad.

Acreditación del grado del certificado de datos de discapacidad.

En caso de flexibilidad de jornada, acreditación de la causa justificada relacionada aludida,

g. Flexibilidad de la jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Documentación justificativa de la necesidad de flexibilizar la jornada.

h. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Certificación de la Administración u Organismo donde preste servicios el cónyuge.

i. Excedencia forzosa.

Según proceda:

- Nombramiento de cargo público.
- Certificación de la Organización Sindical de asignación de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior.

j. Excedencia especial por formalización de contrato de alta dirección para cargo o funciones directivas en el sector público universitario o cargo de alta dirección en el ámbito sanitario público para plazas vinculadas o profesores asociados ciencias de la salud.

Contrato de alta dirección.

k. Excedencia voluntaria del PDI laboral por incompatibilidad.

Contrato o nombramiento que genera la incompatibilidad.

No será necesario presentar documentación justificativa en las siguientes solicitudes:

- a. Excedencia voluntaria por interés particular.

F.4. Resoluciones y reclamaciones

Si la solicitud no cumple los requisitos formales, se devolverá al solicitante, pudiendo la persona interesada reiterar la solicitud de forma correcta.

Las solicitudes con resolución negativa, deberán justificarse por parte del órgano responsable.

Se podrán presentar reclamaciones en caso de desacuerdo en un periodo de cinco días hábiles dirigidas a:

- El Vicerrectorado con competencias en profesorado en las solicitadas a través del portal MiUSAL.
- El Rector en el caso de las solicitadas a través de la sede electrónica.

ANEXO. TABLAS RESUMEN DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

TABLA 1. RELACIÓN DE PERMISOS Y LICENCIAS CON INDICACIÓN DEL LUGAR DE TRAMITACIÓN

CIRCUNSTANCIA	PERMISO O LICENCIA	LUGAR DE TRAMITACIÓN	REF.
Asuntos Propios y Particulares	Asuntos particulares (Permiso)	MiUSAL	B.2.1
	Asuntos propios (Licencia)	Sede Electrónica	B.6
	Excedencia voluntaria	Sede Electrónica	D.1
Docencia e Investigación	Menos de 15 días	MiUSAL	B.1.1.a
	Más de 15 días e inferiores a un año en los últimos 5 años	Sede Electrónica	B.1.1.b
	Superiores a un año o que sumen más de un año en los últimos 5	Sede Electrónica	B.1.1.c
Comisiones o tribunales de selección (incluyendo tribunales de Tesis)	Deber inexcusable	MiUSAL	B.2.6
Deber inexcusable civil, penal, administrativo o electoral	Deber inexcusable	MiUSAL	B.2.6
Actividades sindicales	Permiso por funciones sindicales	Sede Electrónica	B.2.7
	Excedencia forzosa por funciones sindicales	Sede Electrónica	D.6.1.b
Realización de exámenes	Exámenes de titulación oficial	MiUSAL	B.2.5
	Pruebas de acceso o promoción interna	MiUSAL	B.2.5
Víctimas de violencia de género o violencia sexual	Ausencia justificada	Sede Electrónica	B.5
	Reducción de jornada	Sede Electrónica	C.1.3
	Flexibilidad jornada	Sede Electrónica	C.2.3
	Excedencia por violencia de género	Sede Electrónica	D.4
Víctimas de violencia terrorista y familiares directos	Reducción de jornada	Sede Electrónica	C.1.4
	Flexibilidad jornada	Sede Electrónica	C.2.4
	Excedencia por violencia terrorista	Sede Electrónica	D.5
Grado del certificado de datos de discapacidad del 33% o superior	Reducción de jornada	Sede Electrónica	C.1.5
	Flexibilidad jornada	Sede Electrónica	C.2.5
Traslado de domicilio	Traslado de domicilio	MiUSAL	B.2.3
Matrimonio	Matrimonio propio	MiUSAL	B.2.2
	Matrimonio de un familiar hasta segundo grado (en día laborable)	MiUSAL	B.2.2
Fallecimiento de familiar	Fallecimiento de familiar de primer grado	MiUSAL	B.2.4.a
	Fallecimiento de familiar de segundo grado	MiUSAL	B.2.4.b
	Fallecimiento de familiar de tercer grado	MiUSAL	B.2.4.c
Enfermedad de familiares, cuidado y conciliación	Accidente o enfermedad grave de un familiar (de primer, segundo o tercer grado)	MiUSAL	B.3.1
	Enfermedad muy grave de familiar de primer grado (reducción de jornada un mes)	Sede Electrónica	B.3.2
	Cuidado directo de familiar menor de 12, dependiente, discapacitado (reducción de jornada)	Sede Electrónica	C.1.2
	Cuidado de hijo menor por enfermedad muy grave (reducción de jornada)	Sede Electrónica	B.3.3
	Reuniones centros educación especial de hijos	Sede Electrónica	B.3.4
	Cuidado de hijos menores de 8 años	Sede Electrónica	B.4.8
	Guarda legal de familiar en situación de discapacidad > 33% (flexibilidad de jornada)	Sede Electrónica	C.2.2
	Conciliación de vida personal, familiar y laboral y familias monoparentales (flexibilidad de jornada)	Sede Electrónica	C.2.1
	Excedencia por cuidado de familiares	Sede Electrónica	D.3
	Excedencia por agrupación familiar	Sede Electrónica	D.2
	Gestación y nacimiento de hijos	Exámenes prenatales y preparación al parto	Sede Electrónica
Tratamientos de fecundación asistida		Sede Electrónica	B.4.1
Gestación		Sede Electrónica	B.4.2
Nacimiento (periodo obligatorio)		Sede Electrónica	B.4.3 B.4.5

	Nacimiento (periodo no obligatorio)	Sede Electrónica	B.4.3 B.4.5
	Hijos prematuros (ausencia dos horas)	Sede Electrónica	B.4.6
	Hijos prematuros (2 horas adicionales)	Sede Electrónica	C.1.1
	Lactancia (reducción jornada)	Sede Electrónica	B.4.7
	Lactancia (días acumulados)	Sede Electrónica	B.4.7
Adopción y acogimiento	Sesiones de información e informes	Sede Electrónica	B.4.1
	Adopción (periodo obligatorio)	Sede Electrónica	B.4.4
	Adopción (periodo no obligatorio)	Sede Electrónica	B.4.4
	Adopción internacional	Sede Electrónica	B.4.4
Excedencias obligatorias	Excedencia forzosa por cargo público	Sede Electrónica	D.6.1.a
	Excedencia especial por alta dirección universitaria	Sede Electrónica	D.6.2
	Excedencia por incompatibilidad	Sede Electrónica	D.6.3
Reincorporación tras más de 18 meses	Tareas de perfeccionamiento Docente e Investigador	Sede Electrónica	B.1.2
Vacaciones en periodo distinto al mes de agosto	Asociados con vacaciones en periodo diferente	MiUSAL	A.2
	Por coincidencia de permisos o IT en agosto	MiUSAL	A.3
	PDI temporal contratado fuera del periodo vacacional habitual	MiUSAL	A.4
	Permuta últimos días de agosto	MiUSAL	A.2
	Días adicionales por antigüedad	MiUSAL	A.1

TABLA 2. RELACIÓN DE PERMISOS Y LICENCIAS TRAMITADAS A TRAVÉS DE “MIUSAL”

TIPO DE PERMISO	DERECHO Y CONDICIONES	REF.
Asuntos particulares (Permiso)	6 días en que no tenga docencia, exámenes ni comisiones evaluadoras de TFG/TFM. 2 días adicionales a partir del sexto trienio, y 1 más desde el octavo	B.2.1
Docencia e Investigación menos de 15 días	Compromiso de recuperar la docencia o profesor para realizar exámenes	B.1.1
Comisiones o Tribunales de Selección (incluyendo tribunales de Tesis)	Tiempo indispensable	B.2.6
Deber inexcusable civil, penal, administrativo o electoral	Tiempo indispensable	B.2.6
Realización de exámenes de titulación oficial	El día del examen	B.2.5
Pruebas de acceso o promoción interna	El día de la prueba	B.2.5
Traslado de Domicilio	2 días naturales	B.2.3
Matrimonio propio	15 días naturales	B.2.2
Matrimonio de un familiar hasta segundo grado (en día laborable)	El día del matrimonio del familiar	B.2.2
Fallecimiento de familiar de primer grado	3 días hábiles en la misma localidad 5 días hábiles en distinta localidad	B.2.4.a
Fallecimiento de familiar de segundo grado	2 días hábiles en la misma localidad 4 días hábiles en distinta localidad	B.2.4.b
Fallecimiento de familiar de tercer grado	1 día hábil en la misma localidad 2 días hábiles en distinta localidad	B.2.4.c
Accidente o enfermedad grave de un familiar de primer grado	5 días hábiles	B.3.1.a
Accidente o enfermedad grave de un familiar de segundo grado	5 días hábiles	B.3.1.b
Accidente o enfermedad grave de un familiar de tercer grado	1 día hábil en la misma localidad 2 días hábiles en distinta localidad	B.3.1.c
Vacaciones en periodo distinto al mes de agosto	Asociados con contrato por cuenta ajena, para coincidir con sus vacaciones Permuta últimos días de julio por últimos días de agosto (ininterrumpidos y en periodo de apertura de los centros) Contratos no anuales. Días adicionales por antigüedad (1 por 15 años de servicio, 2 por 20, 3 por 25 y 4 por 30 o más) a finales de julio Por coincidencia de permisos o IT en agosto	A.1 A.2 A.3 A.4 A.6

TABLA 3. RELACIÓN DE PERMISOS Y LICENCIAS TRAMITADAS A TRAVÉS DE LA SEDE ELECTRÓNICA

CIRCUNSTANCIA	TIPO DE PERMISO O LICENCIA	DERECHOS Y CONDICIONES	REMUNERACIÓN	
Asuntos Propios y Particulares	Asuntos propios (Licencia)	3 meses cada 2 años, mínimo 5 días hábiles. Equilibrado con periodos docentes	No remunerado	B.6
	Excedencia voluntaria	<i>PDI Funcionario:</i> Entre 2 años y los años de servicio prestado (máximo 15) Necesitan 5 años de servicio previos. <i>PDI Laboral:</i> Entre 4 meses y 5 años. Necesitan 1 año de servicio previo	No remunerado	D.1
Docencia e Investigación	Licencias de más de 15 días e inferiores a un año en los últimos 5 años	Realizar actividades docentes o investigadoras vinculadas a una Universidad, Institución o Centro, nacional o extranjero	Hasta 3 meses retribuciones íntegras Hasta un año 80% retribuciones todo el periodo (excepto PAD y PI)	B.1.1
	Licencias superiores a un año o que sumen más de un año en los últimos 5	Realizar actividades docentes o investigadoras vinculadas a una Universidad, Institución o Centro, nacional o extranjero	No remunerado (excepto PAD y PI)	B.1.1
Actividades Sindicales	Permiso por funciones sindicales	En los términos establecidos legal o convencionalmente	Retribuciones íntegras	B.2.7
	Excedencia forzosa por funciones sindicales	Ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior	No remunerado	D.6.1.b F.3
Víctimas de violencia de género o violencia sexual	Ausencia justificada	Periodo determinado por los servicios sociales o de salud	Retribuciones íntegras	B.5 F.3
	Reducción de jornada	Disminución de jornada proporcional a su actividad docente	Hasta 1/3 reducción, retribuciones íntegras. Más de 1/3 reducción, reducción proporcional	C.1.3 F.3
	Flexibilidad jornada	Reordenación del tiempo de trabajo solicitado con antelación suficiente	Retribuciones íntegras	C.2.3 F.3
	Excedencia por violencia de género	Sin tiempo mínimo y sin plazo de permanencia en la misma	Dos meses retribuciones íntegras. Resto no remunerado	D.4 F.3
Víctimas de Violencia Terrorista y familiares directos	Reducción de jornada	Durante el tiempo necesario para protección y asistencia social	Reducción proporcional de la retribución	C.1.4 F.3
	Flexibilidad jornada	Reordenación del tiempo de trabajo solicitado con antelación suficiente	Retribuciones íntegras	C.2.4 F.3.
	Excedencia por violencia terrorista	Sin tiempo mínimo y sin plazo de permanencia en la misma	Dos meses retribuciones íntegras. Resto no remunerado	D.5 F.3
Grado del certificado de datos de discapacidad del 33% o superior	Reducción de jornada	Disminución de jornada proporcional a su actividad docente (máximo 25%)	Reducción proporcional de la retribución	C.1.5 F.3
	Flexibilidad jornada	Reordenación del tiempo de trabajo solicitado con antelación suficiente. Con causa justificada relacionada	Retribuciones íntegras	C.2.5 F.3
Enfermedad de familiares, cuidado y conciliación	Para atender a enfermedad muy grave de familiar de primer grado	Reducción hasta el 50% de la jornada durante un mes	Retribuciones íntegras	B.3.2 F.3
	Cuidado directo de familiar menor de 12, dependiente, discapacitado.	Reducción de la jornada de trabajo. Equilibrado según actividad docente	Reducción proporcional de la retribución	C.1.2 F.3
	Cuidado de hijo menor por enfermedad muy grave	Reducción de jornada de al menos el 50% (ver apartado de referencia)	Retribuciones íntegras	B.3.3 F.3
	Reuniones centros educación especial de hijos	Tiempo indispensable de la reunión	Retribuciones íntegras	B.3.4
	Cuidado de hijos menores de 8 años	Hasta 8 semanas por semanas completas. Equilibrado según actividad docente	No remunerado (tiempo completo) o	B.4.8 F.3

			Reducción proporcional de la retribución (tiempo parcial)	
	Guarda legal de familiar en situación de discapacidad > 33%	Reordenación del tiempo de trabajo solicitado con antelación suficiente	Retribuciones íntegras	C.2.2 F.3
	Conciliación de vida personal, familiar y laboral; y familiar monoparentales	Reordenación del tiempo de trabajo solicitado con antelación suficiente	Retribuciones íntegras	C.2.1 F.3
	Excedencia por cuidado de familiares	Hasta tres años por nacimiento o adopción o cuidado de dependientes	No remunerada	D.3 F.3
	Excedencia por agrupación familiar	Sin periodo mínimo para solicitar. Duración equivalente a la excedencia voluntaria (funcionarios o laborales)	No remunerada	D.2 F.3
Gestación y nacimiento de hijos	Exámenes prenatales y preparación al parto	Tiempo indispensable	Retribuciones íntegras	B.4.1
	Tratamientos de fecundación asistida	Tiempo indispensable	Retribuciones íntegras	B.4.1
	Gestación	Desde el primer día de la semana 37 En embarazos múltiples, desde la semana 35	Retribuciones íntegras	B.4.2
	Nacimiento (periodo obligatorio)	6 semanas ininterrumpidas 2 semanas más si hijo en condición de discapacidad 1 semana más por hijo en parto múltiple	Retribuciones íntegras	B.4.3 B.4.5
	Nacimiento (periodo no obligatorio)	10 semanas ininterrumpidas <i>O bien</i> 10 semanas a elegir por semanas completas hasta los 12 meses de edad, equilibrado según actividad docente. Se amplía hasta 13 semanas adicionales si el hijo permanece hospitalizado	Retribuciones íntegras	B.4.3 B.4.5
	Hijos prematuros u hospitalizados tras el parto (ausencia dos horas)	Si permanece hospitalizado tras el parto, ausencia de 2 horas diarias equilibrado según actividad docente	Retribuciones íntegras	B.4.6 F.3
	Hijos prematuros (2 horas adicionales)	Si permanece hospitalizado tras el parto, ausencia de 2 horas diarias adicionales	Reducción proporcional de la retribución	C.1.1
	Lactancia (reducción jornada)	Una hora fraccionable diaria hasta los 12 meses de edad	Retribuciones íntegras	B.4.7
Lactancia (días acumulados)	20 días laborables, sin tener en cuenta los periodos de cierre de la universidad	Retribuciones íntegras	B.4.7	
Adopción y acogimiento	Sesiones de información e informes	Tiempo indispensable	Retribuciones íntegras	B.4.1
	Adopción (periodo obligatorio)	6 semanas ininterrumpidas 2 semanas más si hijo en condición de discapacidad 1 semana más por hijo en adopción múltiple	Retribuciones íntegras	B.4.4
	Adopción (periodo no obligatorio)	10 semanas ininterrumpidas <i>O bien</i> 10 semanas a elegir por semanas completas hasta los 12 meses de edad, equilibrado según actividad docente.	Retribuciones íntegras	B.4.4
	Adopción internacional	Hasta dos meses por desplazamiento al país de origen	Retribuciones básicas	B.4.4
Excedencias obligatorias	Excedencia forzosa por cargo público	Por designación o elección para cargo público remunerado, mientras dure	No remunerado	D.6.1.a F.3
	Excedencia especial por alta dirección universitaria o sanitaria	Por contrato de alta dirección para cargo en sector público universitario o en sanidad pública, mientras dure	No remunerado	D.6.2 F.3
	Excedencia por incompatibilidad	Por normativa de incompatibilidad que obligue a optar por un puesto de trabajo. Máximo de cinco años	No remunerado	D.6.3 F.3

Reincorporación tras más de 18 meses	Tareas de perfeccionamiento Docente e Investigador	Hasta tres meses	Retribuciones íntegras	B.1.2
--------------------------------------	--	------------------	------------------------	-------

La justificación de los distintos permisos y licencias deberá ajustarse, en cada caso, a lo dispuesto en el apartado F.3 de la normativa.

NORMATIVA DE REFERENCIA.

- Estatuto de los Trabajadores:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

- Estatuto Básico del Empleado Público

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

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

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-11578>

- II Convenio colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León.

<https://bocyl.jcyl.es/html/2015/05/18/html/BOCYL-D-18052015-10.do>