



NORMATIVA QUE REGULA LOS PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente normativa regula las licencias y permisos que deben aplicarse al Personal de Administración y Servicios de la Universidad Miguel Hernández de Elche, con independencia del régimen jurídico que les vincule con esta Universidad.

2. LICENCIAS RETRIBUIDAS

2.1. LICENCIA POR ENFERMEDAD GRAVE

Podrán concederse por el Rector de la Universidad, previo informe de la Gerencia relativo a la repercusión en las necesidades del servicio, licencias de hasta un mes con plenitud de derechos económicos al personal de administración y servicios por enfermedad grave de familiares de hasta primer grado.

Dichas licencias podrán ser de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, y podrá ser disfrutada de forma acumulativa, a petición del interesado, en función de sus necesidades, pudiendo solicitar 15 días naturales consecutivos, u 11 días hábiles, o las horas correspondientes, distribuidas según las necesidades derivadas de la enfermedad grave del familiar.

Agotada esta licencia, si las necesidades persistieran, el trabajador podrá optar por solicitar la participación en el programa de teletrabajo.

2.2. LICENCIA POR CURSOS EXTERNOS. A REQUERIMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN EN LA QUE PRESTA SERVICIOS

Podrá concederse por el Rector, previo informe de la Gerencia, al Personal de Administración y Servicios, licencia para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado, y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la administración y no lo impidan las necesidades del servicio.

Durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares el personal podrá recibir y participar en cursos de formación.



2.3. LICENCIA POR ESTUDIOS A REQUERIMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN EN LA QUE PRESTA SERVICIOS

Podrá concederse por el Rector, previo informe de la Gerencia, licencia por estudios en atención a las necesidades que tengan en el ámbito de esta Universidad, por el tiempo indispensable para la realización de los mismos.

2.4. LICENCIA POR PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS ACREDITADOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE.

Podrán concederse por el Rector licencias para participar en programas acreditados de cooperación al desarrollo, en los términos que marque la convocatoria realizada por esta Universidad Miguel Hernández al respecto.

3. LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

3.1. LICENCIA POR INTERÉS PARTICULAR

Podrán concederse por el Rector de la Universidad, previo informe de la Gerencia relativo a la repercusión en las necesidades del servicio, licencias sin retribución al personal de administración y servicios cuya duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de seis meses cada tres años, ni ser inferior a 7 días naturales. Además, la incorporación al puesto de trabajo se producirá, en todo caso, en un día laborable de prestación de servicios.

Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal. De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales, y del permiso por asuntos propios.

En este supuesto, deberá descontarse de la vacación anual, y del permiso por asuntos propios, el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

3.2. LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES

En el caso de que el familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, o, que se encuentre legalmente bajo su guarda o custodia, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse esta licencia, con una duración máxima de un año.

Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal. De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales y del permiso por



asuntos propios.

A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

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

3.3. LICENCIA PARA PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL, POR INTERÉS PARTICULAR

Podrán concederse por el Rector de la Universidad, previo informe de la Gerencia relativo a la repercusión en las necesidades del servicio, licencias sin retribución para perfeccionamiento profesional por interés particular, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración, al personal de administración y servicios, de una duración acumulada en ningún caso superior a tres meses al año.

Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal. De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales y del permiso por asuntos propios.

En este supuesto, deberá descontarse de la vacación anual y del permiso por asuntos propios, el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

4. PERMISOS

4.1. PERMISO POR MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO

Quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, que pueden acumularse al periodo vacacional, y que no se disfrutarán necesariamente a continuación del hecho causante.

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

4.2 PERMISO POR PATERNIDAD

Se tendrá derecho a seis semanas ininterrumpidas por nacimiento, acogimiento o adopción de hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución



judicial por la que se constituya la adopción.

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

4.3 PERMISO RETRIBUIDO PARA LAS MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN

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

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

4.4 PERMISO POR MATERNIDAD BIOLÓGICA

En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a, un permiso de 16 semanas ininterrumpidas.

Además, la trabajadora vinculada a la Universidad cuyas retribuciones perciba con cargo a los presupuestos de la Universidad Miguel Hernández de Elche, tendrá derecho a cuatro semanas adicionales por el mismo concepto.

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 funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar 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 de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con



un máximo de trece semanas adicionales.

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

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

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

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

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

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

4.5 PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DE MENORES

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



Además, la trabajadora vinculada a la Universidad cuyas retribuciones perciba con cargo a los presupuestos de la Universidad Miguel Hernández de Elche, tendrá derecho a cuatro semanas adicionales por el mismo concepto.

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

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

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

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

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, la madre o el padre, tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

4.7 PERMISO POR LACTANTES

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

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

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



Se podrá sustituir, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (20 días hábiles, siempre que se encuentre en situación de servicio activo durante los 12 meses correspondientes a la lactancia), previa comunicación del interesado a la Gerencia.

4.8 PERMISO POR MUERTE, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles y cinco días hábiles si el hecho causante ocurriera en distinta localidad.

Si es familiar de segundo grado, por consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles y 4 días hábiles si el hecho causante ocurriera en distinta localidad.

Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del personal. Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

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

Lo dispuesto en este apartado será de igual aplicación para cualquier persona que, legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia, pudiendo disfrutar de 2 días hábiles y 4 días hábiles si el hecho causante ocurriera en distinta localidad.

4.9 PERMISO POR CONCURRENCIA A PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD O EXÁMENES FINALES.

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

4.10 PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL

1 día natural por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.



4.11 PERMISO POR DEBER INEXCUSABLE

Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, al tiempo indispensable.

Se entenderá por deber de carácter público y personal:

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

4.12 PERMISO POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

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

- a) El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, o de personas mayores de primer grado, tanto por consanguinidad como por afinidad o de personas con discapacidad a su cargo, y de su cónyuge, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, o a reuniones de coordinación de sus centros de educación especial, **durante el tiempo indispensable** para su realización, previa comunicación si es una visita programada, aportando la debida justificación y con justificación posterior si es una atención de urgencia.
- b) En el supuesto de enfermedad de un hijo/a menor de 14 años, sin necesidad de hospitalización se podrá conceder hasta un máximo de 3 días hábiles para el padre o la madre, cuando sea necesaria la asistencia personalizada por acreditación de la enfermedad por facultativo competente, y siempre que ambos trabajen.
- c) Por el tiempo necesario para la reunión con profesores/as o tutores/as de hijos, con el límite de 4 reuniones al año por cada hijo/a, aportando el justificante del Centro educativo con horario.

4.13 PERMISO POR FUNCIONES SINDICALES

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, y/o de representación de personal, en los términos que legalmente se determine.



4.14. PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES

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

4.15. PERMISO POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Las faltas de asistencia de las víctimas de la 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.

4.16. PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS

El personal de la Universidad podrá disfrutar de hasta seis días por Asuntos Propios cada año natural, y por año natural de prestación de servicios, independientemente de los contemplados en este calendario como festivos y en turnos. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación a los responsables de su unidad con la antelación suficiente, salvo razón motivada, y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo.

Además de los días de libre disposición establecidos, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de hasta dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Estos días se podrán disfrutar hasta el 15 de febrero del año siguiente.

Estos días de permiso por asuntos propios podrán acumularse a los días de vacaciones de disfrute independiente. Ello teniendo en cuenta que las distintas unidades queden atendidas con las garantías suficientes para prestar el servicio público.

Sí que podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda.

En los casos de reingreso después de una excedencia por cuidado de hijos o familiares, se podrá disfrutar del total de días de permiso de asuntos propios, sin



reducir la parte proporcional correspondiente al tiempo de excedencia, y se podrán disfrutar hasta el 15 de febrero del año siguiente.

4.17. PERMISO POR CUIDADO DE HIJO AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Ámbito de aplicación: Al personal funcionario de carrera, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen y el otro progenitor no perciba permiso retribuido o prestación por el mismo concepto. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

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

Jornada: Reducción de la mitad de la jornada.

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

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

Causas de suspensión y extinción de dicha licencia:

- Fin de la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del hijo.
- Causar baja en el Régimen de la Seguridad Social.
- Reincorporación a la actividad laboral.
- Realización de cualquier trabajo o actividad incompatible con la reducción de jornada.
- Fallecimiento del hijo.
- Fallecimiento del beneficiario de la prestación.
- Reconocimiento de otras prestaciones como jubilación, incapacidad permanente, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, e incapacidad temporal.



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

5. REDUCCIONES DE JORNADA.

5.1. REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS. PERSONAS MAYORES O PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

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

5.2. REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE SALUD

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

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

A los efectos indicados, la necesidad de esta reducción deberá ser acreditada, aportando los informes médicos al respecto.

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

5.3. REDUCCIÓN DE JORNADA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un cincuenta por ciento de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio



y la mitad de aquella, esto es, con una reducción de un sexto de los haberes, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

Las reducciones de jornada de una hora diaria que no generen deducción de retribuciones no supondrán exención de la realización de la jornada de tarde.

5.4. REDUCCIÓN DE JORNADA POR COLABORACIÓN EN ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

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

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

5.5. REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIAR ENFERMO GRAVE

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

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

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

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

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



5.6. INCOMPATIBILIDADES

Las disminuciones de jornada previstas en este apartado 5 son incompatibles entre sí, y en el caso en que ambos miembros de la pareja sean trabajadores de la Universidad, sólo podrán ser disfrutadas por uno de ellos.

6. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS

El personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al Servicio de Personal de Administración y Servicios, así como a su responsable, con preferencia durante la hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan.

Las ausencias no justificadas conllevarán las correspondientes deducciones de sus retribuciones.

a) Ausencias por enfermedad que no den lugar a una situación de incapacidad temporal:

Los días de ausencia al trabajo, motivadas por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, por parte del Personal de Administración y Servicios de esta Universidad Miguel Hernández de Elche, que superen el límite de días de ausencia al año que en el párrafo siguiente se describe, comportarán la misma deducción de retribuciones del 50% prevista, para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal, en el Acuerdo del Consejo de Gobierno, reunido en sesión de 26 de septiembre de 2012, sobre la Prestación Económica en la situación de incapacidad temporal del Personal al servicio de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

El descuento en nómina por ausencias por enfermedad o accidente y que no den lugar a incapacidad temporal, no será de aplicación siempre y cuando la suma del total de días de ausencia justificada sea inferior o igual a cuatro días a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

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

b) Ausencias por enfermedad que den lugar a una situación de incapacidad temporal:

En aplicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno, reunido en sesión de 26



de septiembre de 2012, sobre la Prestación Económica en la situación de incapacidad temporal del Personal al servicio de la Universidad Miguel Hernández de Elche, las ausencias por enfermedad que den lugar a una situación de incapacidad temporal, se justificarán de la forma que sigue:

- Presentando el correspondiente parte médico de baja, desde el primer día de la enfermedad o incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- El plazo para la presentación del parte médico de baja es de tres días contados a partir del día de la expedición de la baja por I.T. para su presentación en el Servicio de Personal de Administración y Servicios, y los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo cada siete días en el plazo de tres días desde su expedición.

7. PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La empleada pública víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo podrá solicitar un traslado en distinta unidad administrativa o en otra localidad, siempre que existan plazas vacantes allí donde fueran solicitadas.