



COGO2026/03.069

## NOTIFICACIÓ D'ACORD DEL CONSELL DE GOVERN

**Acord d'aprovació de la modificació de la Normativa que regula els permisos i les llicències del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat Miguel Hernández d'Elx**

La gerent proposa al Consell de Govern l'acord de l'aprovació de la modificació de la Normativa que regula els permisos i les llicències del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, aprovada pel Consell de Govern en la sessió del 29 d'octubre de 2025, en els termes següents:

Vista la proposta de modificació de la Normativa que regula els permisos i les llicències del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat Miguel Hernández d'Elx que s'eleva, com a conseqüència del criteri jurisprudencial establert pel Tribunal Suprem en la sentència núm. 62/2026, de 26 de gener, dictada en el marc d'un procés de conflicte col·lectiu, que determina l'afectació del permís parental regulat en l'article 48 *bis* de l'ET respecte a la meritació i el gaudi del dret a les vacances anuals;

Celebrada la sessió amb els òrgans de representació dels treballadors en la taula de negociació en la qual s'ha arribat a un consens en data de 17 de març de 2026;

Vista la proposta que formula la gerent, **el Consell de Govern, reunit en la sessió ordinària de 24 de març 2026, ACORDA per unanimitat:**

La modificació de la Normativa que regula els permisos i les llicències del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat Miguel Hernández d'Elx, que queda redactada en els termes que detalla el document annex a aquest acord.

Fet que comuniqui perquè en prengueu coneixement i tinga els efectes que pertocuen.

## NOTIFICACIÓN DE ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO

**Acuerdo de aprobación de la modificación de la Normativa que regula los Permisos y Licencias del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios, de la Universidad Miguel Hernández de Elche**

La gerente propone al Consejo de Gobierno, el acuerdo de la aprobación de la modificación de la Normativa que regula los Permisos y Licencias del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios, aprobada por el Consejo de Gobierno en sesión celebrada el 29 de octubre de 2025, en los siguientes términos:

Vista la propuesta de modificación de la Normativa que regula los Permisos y Licencias del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios, de la Universidad Miguel Hernández de Elche que se eleva, como consecuencia del criterio jurisprudencial establecido por el Tribunal Supremo en su sentencia n.º 62/2026, de 26 de enero, dictada en el marco de un proceso de conflicto colectivo, que determina la afectación del permiso parental regulado en el art. 48 bis del ET respecto al devengo y disfrute del derecho a las vacaciones anuales;

Celebrada sesión con los órganos de representación de los trabajadores en la Mesa de Negociación en el que se ha llegado a un consenso en fecha 17 de marzo de 2026;

Vista la propuesta que formula la gerente, **el Consejo de Gobierno, reunido en sesión ordinaria de 24 de marzo 2026, ACUERDA por unanimidad:**

La modificación de la Normativa que regula los Permisos y Licencias del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios, de la Universidad Miguel Hernández de Elche, y que queda redactada en los términos que se detallan en el documento anexo a la presente.

Lo que comunico para su conocimiento y efectos oportunos.

LA SECRETÀRIA GENERAL

Signat electrònicament per:/Firmado electrónicamente por:  
M. Mercedes Sánchez Castillo

SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social I Av. de la Universitat s/n 03202 Elx

Pàgina 1 / 28



Código Seguro de Verificación(CSV): PFUMHYjhmMTEzZjEtNjc5Ni0

Copia auténtica de documento firmado electrónicamente. Puede verificar su integridad en <https://sede.umh.es/csv>

Firmado por MARIA MERCEDES SANCHEZ CASTILLO el día 2026-04-15



## ANNEX

**MODIFICACIÓ DE LA NORMATIVA QUE REGULA ELS PERMISOS I LES LLICÈNCIES DEL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT MIGUEL HERNÁNDEZ D'ELX**

Atés el criteri jurisprudencial establert pel Tribunal Suprem en la sentència núm. 62/2026, de 26 de gener, dictada en el marc d'un procés de conflicte col·lectiu, que determina l'afectació del permís parental regulat en l'article 48 *bis* de l'ET respecte a la meritació i el gaudi del dret a les vacances anuals, es modifica la Normativa que regula els permisos i les llicències del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat Miguel Hernández d'Elx, aprovada pel Consell de Govern en la sessió de 29 d'octubre de 2025, en els termes que consten a continuació:

**NORMATIVA QUE REGULA ELS PERMISOS I LES LLICÈNCIES DEL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS, DE LA UNIVERSITAT MIGUEL HERNÁNDEZ D'ELX**

(...)

ON DIU:

**"4.6. PERMÍS PARENTAL**

Permis no retribuït per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any fins al moment en què el menor faça huit anys.

Aquest permís és un dret individual de cada progenitor, adoptant o persona acollidora i no es pot transferir.

Duració i gaudi:

a) Duració màxima: El permís té una duració màxima de huit setmanes, que es poden gaudir de manera contínua o discontinua.

b) Modalitats: Es pot gaudir a temps complet, quan les necessitats del servei ho permeten. En règim de jornada a temps parcial està pendent de desenvolupament reglamentari.

c) Sol·licitud: La sol·licitud del permís, així com la concreció de les dates d'inici i fi, s'ha de comunicar a

## ANEXO

**MODIFICACIÓN DE LA NORMATIVA QUE REGULA LOS PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE**

Atendiendo al criterio jurisprudencial establecido por el Tribunal Supremo en su sentencia n.º 62/2026, de 26 de enero, dictada en el marco de un proceso de conflicto colectivo, que determina la afectación del permiso parental regulado en el art. 48 bis del ET respecto al devengo y disfrute del derecho a las vacaciones anuales, se procede a la modificación de la Normativa que regula los Permisos y Licencias del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios, de la Universidad Miguel Hernández de Elche, aprobada por el Consejo de Gobierno en sesión celebrada el 29 de octubre de 2025, en los términos que constan a continuación:

**NORMATIVA QUE REGULA LOS PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS, DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE**

(...)

DONDE DICE:

**"4.6. PERMISO PARENTAL**

Permiso no retribuido 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.

Este permiso es un derecho individual de cada progenitor, adoptante o persona acogedora y no puede transferirse.

Duración y disfrute:

a) Duración máxima: El permiso tiene una duración máxima de ocho semanas, que pueden disfrutarse de forma continua o discontinua.

b) Modalidades: Puede disfrutarse a tiempo completo, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En régimen de jornada a tiempo parcial está pendiente de desarrollo reglamentario.

c) Solicitud: La solicitud del permiso, así como la concreción de las fechas de inicio y fin del mismo,

SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx

Pàgina 2 / 28



Código Seguro de Verificación(CSV): PFUMHYjhmMTEzZjEtNjc5Ni0

Copia auténtica de documento firmado electrónicamente. Puede verificar su integridad en <https://sede.umh.es/csv>

Firmado por MARIA MERCEDES SANCHEZ CASTILLO el día 2026-04-15



la Universitat amb una antelació mínima de 15 dies. Aquest permís s'ha de gaudir en setmanes completes.

El temps de gaudi d'aquest permís redueix proporcionalment el període vacacional.

Quan concórreguen en les dues persones progenitores, adoptants o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tindre dret a aquest permís en què el gaudi del permís parental en el període sol·licitat altere seriosament el correcte funcionament del servei en el qual presten els seus serveis, la Universitat pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver oferit una alternativa de gaudi més flexible.

A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants."

#### HA DE DIR:

#### **"4.6. PERMÍS PARENTAL**

Permís no retribuït per a la cura de fill, filla o menor acollit per un temps superior a un any, fins al moment en què el menor faça huit anys.

Aquest permís és un dret individual de cada progenitor, adoptant o persona acollidora i no es pot transferir.

Duració i gaudi:

a) Duració màxima: El permís té una duració màxima de huit setmanes, que es poden gaudir de manera contínua o discontinua.

b) Modalitats: Es pot gaudir a temps complet, quan les necessitats del servei ho permeten. En règim de jornada a temps parcial, està pendent de desenvolupament reglamentari.

c) Sol·licitud: La sol·licitud del permís, així com la concreció de les dates d'inici i finalització, s'ha de comunicar a la Universitat amb una antelació mínima de 15 dies. Aquest permís s'ha de gaudir en setmanes completes.

El temps de gaudi d'aquest permís es considera

debe comunicarse a la universidad con una antelación mínima de quince días. Este permiso debe disfrutarse en semanas completas.

El tiempo de disfrute de este permiso reducirá proporcionalmente el periodo vacacional.

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 del servicio en el que ambas presten servicios, la universidad 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."

#### DEBE DECIR:

#### **"4.6. PERMISO PARENTAL**

Permiso no retribuido 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.

Este permiso es un derecho individual de cada progenitor, adoptante o persona acogedora y no puede transferirse.

Duración y disfrute:

a) Duración máxima: El permiso tiene una duración máxima de ocho semanas, que pueden disfrutarse de forma continua o discontinua.

b) Modalidades: Puede disfrutarse a tiempo completo, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En régimen de jornada a tiempo parcial está pendiente de desarrollo reglamentario.

c) Solicitud: La solicitud del permiso, así como la concreción de las fechas de inicio y fin del mismo, debe comunicarse a la universidad con una antelación mínima de quince días. Este permiso debe disfrutarse en semanas completas.

El tiempo de disfrute de este permiso se considerará

#### SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx





temps de treball efectiu, a l'efecte de computar aquest període per a la determinació de la duració de les vacances.

Quan, en les dues persones progenitores, adoptants o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, concórreguen les circumstàncies necessàries per a tindre dret a aquest permís i el gaudi del permís parental en el període sol·licitat altere seriosament el correcte funcionament del servei en el qual presten els seus serveis, la Universitat pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver oferit una alternativa de gaudi més flexible.

A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants.”

Per la qual cosa la Normativa que regula els permisos i les llicències del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat Miguel Hernández d'Elx, en el seu text íntegre, queda redactada de la manera següent:

tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de computar este periodo para la determinación de la duración de las vacaciones.

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 del servicio en el que ambas presten servicios, la universidad 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.”

Por lo que la Normativa que regula los Permisos y Licencias del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad Miguel Hernández de Elche, en su texto íntegro queda redactado de la siguiente manera:

#### SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx



Código Seguro de Verificación(CSV): PFUMHYjhmMTEzZjEtNjc5Ni0

Copia auténtica de documento firmado electrónicamente. Puede verificar su integridad en <https://sede.umh.es/csv>

Firmado por MARIA MERCEDES SANCHEZ CASTILLO el día 2026-04-15



## NORMATIVA QUE REGULA ELS PERMISOS I LES LICÈNCIES DEL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT MIGUEL HERNÁNDEZ D'ELX

### 1. ÀMBIT D'APLICACIÓ

La present normativa regula les llicències i els permisos que s'han d'aplicar al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat Miguel Hernández d'Elx, amb independència del règim jurídic que els vincule amb aquesta universitat.

#### 1.1. Informació bàsica sobre la protecció de dades

Informació bàsica sobre la protecció de dades

Responsable: Universitat Miguel Hernández d'Elx

Finalitat: Gestió de les llicències, els permisos i les absències que pot sol·licitar el personal de la Universitat.

Legitimació: Execució d'una relació jurídica (article 6.1.b RGPD) i obligació legal (art. 6.1.c RGPD).

Cessions/transferències internacionals: Es pot procedir a la comunicació de les dades a organitzacions establides en la normativa aplicable (Seguretat Social, autoritats sanitàries, inspecció de treball, etc.). No s'hi preveuen transferències internacionals de dades.

Més informació:

<https://serviciopas.umh.es/files/2021/11/Informacion-proteccion-datos-permisos-y-Licencias-PAS.pdf>

### 2. LICÈNCIES RETRIBUÏDES

#### 2.1. LICÈNCIA PER MALALTIA GREU

El rector de la Universitat pot concedir, amb l'informe previ de la Gerència relatiu a la repercussió en les necessitats del servei, llicències de fins a un mes amb plenitud de drets econòmics al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis per malaltia greu de familiars de fins a primer grau.

Aquestes llicències poden ser de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, poden ser gaudides de manera acumulativa, a petició de l'interessat, en funció de les seues necessitats, i es poden sol·licitar 15 dies naturals consecutius, o 11 dies hàbils, o les hores corresponents, distribuïdes segons les necessitats derivades de la malaltia greu del familiar.

Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet

## NORMATIVA QUE REGULA LOS PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y 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 Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad Miguel Hernández de Elche, con independencia del régimen jurídico que les vincule con esta Universidad.

#### 1.1 Información básica sobre la protección de datos

Información básica sobre la protección de sus datos

Responsable: Universidad Miguel Hernández de Elche

Finalidad: Gestión de las licencias, permisos y ausencias que puede realizar el personal de la Universidad.

Legitimación: Ejecución de una relación jurídica (artículo 6.1.b) RGPD) y obligación legal (art. 6.1.c RGPD).

Cesiones /transferencias internacionales: Se podrá proceder a la comunicación de datos a organizaciones establecidas en la normativa aplicable (Seguridad social, Autoridades sanitarias, Inspección de trabajo, etc.). No se prevén transferencias internacionales de datos.

Más información:

<https://serviciopas.umh.es/files/2021/11/Informacion-proteccion-datos-permisos-y-Licencias-PAS.pdf>

### 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 técnico, de gestión y 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.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el

SECRETARIA GENERAL

Edificio Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx

Pàgina 5 / 28



Código Seguro de Verificación(CSV): PFUMHYjhmMTEzZjEtNjc5Ni0

Copia auténtica de documento firmado electrónicamente. Puede verificar su integridad en <https://sede.umh.es/csv>

Firmado por MARIA MERCEDES SANCHEZ CASTILLO el día 2026-04-15



causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció s'hi pot prorratejar, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Esgotada aquesta llicència, si les necessitats persisteixen, el treballador pot optar per sol·licitar la participació en el programa de teletreball.

## 2.2. LLICÈNCIA PER CURSOS EXTERNOS

El rector pot concedir, amb l'informe previ de la Gerència, al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, una llicència retribuïda per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, per un màxim de cinquanta hores a l'any, quan coincidisquen amb l'horari de treball, el curs estiga homologat i el seu contingut estiga directament relacionat amb les funcions del lloc de treball o la carrera professional del personal en l'Administració i no ho impedisquen les necessitats del servei.

A la sol·licitud de la llicència, cal adjuntar-hi:

- Documentació justificativa del curs, en la qual han de figurar les matèries que s'hi imparteixen, l'horari i la duració.
- Informe favorable del responsable del servei o unitat de què depenga la persona interessada, en què es justifique la necessitat de l'assistència a aquests cursos.

Durant els permisos de maternitat i paternitat, així com durant les excedències per motius familiars, el personal pot rebre i participar en cursos de formació.

## 2.3. LLICÈNCIA PER ESTUDIS

El rector pot concedir, amb l'informe previ de la Gerència, al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, una llicència retribuïda per a la realització d'accions formatives, de fins a dotze mesos de duració, quan coincidisca amb l'horari de treball, les matèries estiguen directament relacionades amb les funcions del lloc o la carrera professional administrativa de la persona sol·licitant, que no ho impedisquen les necessitats del servei i que no estiguen compreses en l'apartat anterior.

Durant el gaudi d'aquesta llicència, es té dret exclusivament a la percepció de les retribucions bàsiques.

En finalitzar el període de llicència per estudis, 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.

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

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

A la solicitud de la licencia deberá acompañarse:

- Documentación justificativa del curso, en la que deberán figurar las materias que se imparten, el horario y su duración.
- Informe favorable del responsable del servicio o unidad del que dependa la persona interesada, justificando la necesidad de la asistencia a dichos cursos.

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

Podrá concederse por el rector, previo informe de la Gerencia, al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios, licencia retribuida para la realización de acciones formativas, de hasta doce meses de duración, cuando coincida con el horario de trabajo, las materias estén directamente relacionadas con las funciones del puesto o la carrera profesional administrativa de la persona solicitante, que no lo impidan las necesidades del servicio, y que no estén comprendidas en el apartado anterior.

Durante el disfrute de esta licencia se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

Al finalizar el periodo de licencia por estudios, el

### SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx





personal beneficiari ha de presentar a la Gerència la certificació acreditativa dels estudis cursats. La no presentació per part de la persona interessada d'aquesta documentació implica l'obligació de reintegrar les retribucions percebudes.

La llicència es pot concedir cada cinc anys, sempre que s'hagen prestat en servei actiu ininterrompudament.

A la sol·licitud de la llicència, cal adjuntar-hi:

- a) Documentació acreditativa de l'acció formativa, en la qual han de figurar les matèries que s'hi imparteixen, l'horari i la duració.
- b) Informe favorable del responsable del servei o unitat de què depenga la persona interessada, en què es justifique la necessitat de l'assistència a aquesta acció formativa d'acord amb el que preveu el punt anterior.

#### **2.4. LICÈNCIA PER PARTICIPACIÓ EN PROGRAMES ACREDITATS DE COOPERACIÓ AL DESENVOLUPAMENT EN L'ÀMBIT DE LA UNIVERSITAT MIGUEL HERNÁNDEZ D'ELX**

El rector pot concedir llicències per a participar en programes acreditats de cooperació al desenvolupament, en els termes que marque la convocatòria realitzada per la Universitat Miguel Hernández sobre això.

### **3. LICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ**

Disposicions comunes a les llicències sense retribució:

1. Les llicències sense retribució, en qualsevol cas, han de comprendre períodes continuats i ininterromputs.
2. Per a poder sol·licitar una nova llicència, cal que transcórreguen, com a mínim, tres dies laborables entre el període que se sol·licita i el que s'ha gaudit anteriorment.

#### **3.1. LICÈNCIA PER INTERÉS PARTICULAR**

El rector de la Universitat pot concedir, amb l'informe previ de la Gerència relatiu a la repercussió en les necessitats del servei, llicències sense retribució al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis la duració acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada tres anys, ni ser inferior a set dies naturals. A més, la incorporació al lloc de treball s'ha de produir, en tot cas, en un dia laborable de prestació de serveis.

Aquesta llicència té la consideració de serveis

personal beneficiario presentará a la Gerencia certificación acreditativa de los estudios realizados. La no presentación por parte de la persona interesada de dicha documentación, implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

La licencia se podrá conceder cada cinco años, siempre que estos se hayan prestado en servicio activo ininterrompidamente.

A la solicitud de la licencia deberá acompañarse:

- a) Documentación acreditativa de la acción formativa, en la que deberá figurar las materias que se imparten, el horario y su duración.
- b) Informe favorable del responsable del servicio o unidad del que dependa la persona interesada, justificando la necesidad de la asistencia a dicha acción formativa de acuerdo con lo previsto en el punto anterior.

#### **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**

Disposiciones comunes a las licencias sin retribución:

1. Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrompidos.
2. Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.

#### **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 técnico, de gestión y 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

#### **SECRETARIA GENERAL**

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx





efectivament prestats a l'efecte d'antiguitat i consolidació de grau personal. De la consideració anterior s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals i del permís per assumptes propis.

En aquest supòsit, s'ha de descomptar de les vacances anuals i del permís per assumptes propis, el temps proporcional de la llicència sense retribució gaudida.

Els interessats han de remetre la sol·licitud de llicència sense retribució per interès particular, excepte força major, amb una antelació mínima de 15 dies.

L'Administració l'ha de resoldre amb tres dies d'antelació a la data d'efectes, sempre que es tramite amb l'antelació que estableix el paràgraf anterior.

### **3.2. LLICÈNCIA PER MALALTIA DE FAMILIARS O QUALESVOL PERSONA QUE LEGALMENT ESTIGA SOTA LA SEUA GUARDA O CUSTÒDIA**

En cas que el familiar en línia directa o col·lateral fins a segon grau per consanguinitat o afinitat, o que estiga legalment sota la seua guarda o custòdia, patisca una malaltia greu o irreversible que requerisca una atenció continuada, es pot sol·licitar aquesta llicència amb una duració màxima d'un any.

Aquesta llicència té la consideració de serveis efectivament prestats a l'efecte d'antiguitat i consolidació de grau personal. De la consideració anterior s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals i del permís per assumptes propis.

A l'efecte que s'hi indica, la malaltia ha de ser suficientment acreditada amb els informes mèdics necessaris.

El que disposa aquest apartat és aplicable igualment per a qualsevol persona que, legalment, estiga sota la seua guarda o custòdia.

### **3.3. LLICÈNCIA PER A PERFECCIONAMENT PROFESSIONAL PER INTERÉS PARTICULAR**

El rector de la Universitat pot concedir, amb l'informe previ de la Gerència relatiu a la repercussió en les necessitats del servei, llicències sense retribució per a l'assistència a altres cursos de perfeccionament professional no previstos en els apartats 2.2 i 2.3 d'aquesta normativa, al personal tècnic, de gestió i

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.

Los interesados remitirán la solicitud de licencia sin retribución por interés particular, salvo fuerza mayor, con una antelación mínima de quince días.

La administración deberá resolver con tres días de antelación a la fecha de efectos, siempre y cuando se tramite con la antelación establecida en el párrafo anterior.

### **3.2. LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES O CUALQUIER PERSONA QUE LEGALMENTE SE ENCUENTRE BAJO SU GUARDA O CUSTODIA**

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 efectivament 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 la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional no contemplados en los apartados 2.2 y 2.3 de esta normativa, siempre

## SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx





d'administració i serveis, d'una duració acumulada en cap cas superior a tres mesos a l'any, sempre que la gestió del servei i l'organització del treball ho permeten.

Aquesta llicència té la consideració de serveis efectivament prestats a l'efecte d'antiguitat i consolidació de grau personal. De la consideració anterior s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals i del permís per assumptes propis.

En aquest supòsit, s'ha de descomptar de les vacances anuals i del permís per assumptes propis, el temps proporcional de la llicència sense retribució gaudida.

#### 4. PERMISOS

##### 4.1. PERMÍS PER MATRIMONI O UNIÓ DE FET

15 dies naturals i consecutius, a partir del fet causant i en el termini màxim d'un any, per raó de matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet, que es poden acumular al període vacacional.

El personal que gaudisca d'aquest permís per inscripció en un registre d'unions de fet no pot gaudir-lo de nou en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.

##### 4.2. PERMÍS DEL PROGENITOR DIFERENT DE LA MARE BIOLÒGICA PER NAIXEMENT, GUARDA AMB FINALITATS D'ADOPCIÓ, ACOLLIMENT O ADOPCIÓ D'UN FILL O FILLA

Permis del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla: té una duració de 19 setmanes.

En el supòsit de monoparentalitat, per haver-hi una única persona progenitora, el permís és de 32 setmanes.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat immediatament després del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nounat estiga hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, al personal técnico, de gestión y 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, a partir del hecho causante y en el plazo máximo de un año, 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.

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 DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA

Permiso del progenitor diferent de la madre biològica per nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

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.

#### SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx





En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de duració del permís no es veu reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.

Aquest permís s'amplia en dues setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, i es gaudeix a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció.

En cas de defunció del progenitor diferent de la mare biològica, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste de permís.

El permís es distribueix de la manera següent:

1r Període obligatori inicial:

Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al naixement, a la resolució judicial d'adopció o decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment; són obligatòries i s'han de gaudir a jornada completa.

2n Període voluntari fins als dotze mesos:

11 setmanes, 22 en cas de monoparentalitat, que es poden distribuir a voluntat del titular del dret, en períodes setmanals, i es gaudeixen de manera acumulada o interrompuda a partir de la finalització del descans obligatori i dins dels dotze mesos següents al fet causant.

3r Permís per a la cura del menor fins als huit anys:

Dues setmanes, quatre en cas de monoparentalitat, per a la cura del menor, que es poden distribuir a voluntat del titular del dret, en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla faça els huit anys.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores,

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.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso se distribuirá del siguiente modo:

1º Periodo obligatorio inicial:

Seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores al nacimiento, a la resolución judicial de adopción o decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2º Periodo voluntario hasta los doce meses:

Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad del titular del derecho, en períodos semanales, a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, a partir de la finalización del descanso obligatorio y dentro de los doce meses siguientes al hecho causante.

3º Permiso para el cuidado de menor hasta los ocho años:

Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor, que podrán distribuirse a voluntad del titular del derecho, en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras,

## SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx





homes o dones, sense que se'n pugua transferir l'exercici.

El permís que preveuen els apartats 2n i 3r es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permeten, i en els termes que es determinen reglamentàriament, conforme a les regles establides en el present apartat.

En cas de gaudir de manera interrompuda el permís es requereix, per a cada període de gaudi, un previ de com a mínim 15 dies i s'ha de demanar per setmanes completes.

En cas que s'optara pel gaudi d'aquest permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si l'altre progenitor que gaudeix d'aquest últim permís ha sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes, és en finalitzar aquest període quan es dona inici al còmput de les 12 setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

En cas de les setmanes de l'apartat 3r anterior, quan concórreguen en les dues persones progenitores, adoptants o acollidores pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat altere seriosament el correcte funcionament de la unitat en la qual presten els seus serveis, es pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver oferit una alternativa de gaudi més flexible.

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es pot participar en els cursos de formació que convoque la Universitat.

En els casos que preveuen els apartats 4.2, 4.4 i 4.5 d'aquesta normativa, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu amb caràcter general, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la treballadora i, si és el cas, de l'altre progenitor, durant tot el període de duració del permís i, si és el cas, durant els períodes posteriors al seu gaudi, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2º y 3º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el otro 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 doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las semanas del apartado 3.º anterior, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad en la que ambas presten servicios, se podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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

En los casos previstos en los apartados 4.2, 4.4 y 4.5 de esta Normativa, 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 trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

#### SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx

Pàgina 11 / 28



Código Seguro de Verificación(CSV): PFUMHYjhmMTEzZjEtNjc5Ni0

Copia auténtica de documento firmado electrónicamente. Puede verificar su integridad en <https://sede.umh.es/csv>

Firmado por MARIA MERCEDES SANCHEZ CASTILLO el día 2026-04-15



Els funcionaris que hagen fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tenen dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se en el seu lloc de treball en els termes i les condicions que no els resulten menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals hagen pogut tindre dret durant la seua absència.

A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants.

A més, el treballador vinculat a la Universitat Miguel Hernández d'Elx les retribucions del qual perceba amb càrrec als seus pressupostos té dret a dues setmanes addicionals i consecutives pel mateix concepte. Aquestes setmanes es poden gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda o acolliment, i en tot cas abans que el menor faça l'any. Aquesta ampliació es manté mentre la prestació de la Seguretat Social tinga una duració de 19 setmanes.

#### **4.3. PERMÍS RETRIBUÏT PER A LES DONES EN ESTAT DE GESTACIÓ**

A partir del dia primer de la setmana 37 d'embaràs, les dones embarassades poden gaudir d'un permís retribuït fins a la data de part.

En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís es pot iniciar el primer dia de la setmana 35 d'embaràs fins a la data de part.

#### **4.4. PERMÍS PER NAIXEMENT PER A LA MARE BIOLÒGICA**

Permís per naixement per a la mare biològica: té una duració de 19 setmanes.

En el supòsit de monoparentalitat, per haver-hi una única persona progenitora, el permís és de 32 setmanes.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat immediatament després del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nounat estiga hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

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

Además, el trabajador vinculado a la Universidad Miguel Hernández de Elche cuyas retribuciones perciba con cargo a los presupuestos de la misma, tendrá derecho a dos semanas adicionales y consecutivas por el mismo concepto. Dichas semanas podrán disfrutarse únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, o acogimiento, y en todo caso antes de que el menor cumpla el año. Esta ampliación se mantendrá en tanto en cuanto la prestación de la seguridad social tenga una duración de 19 semanas.

#### **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 NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA**

Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

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.

#### **SECRETARIA GENERAL**

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx





En el supòsit de defunció del fill o la filla, el període de duració del permís no es veu reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.

Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o la filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste de permís.

El permís es distribueix de la manera següent:

1r Període obligatori inicial:

Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part; són obligatòries i s'han de gaudir a jornada completa.

2n Període voluntari fins als dotze mesos:

11 setmanes, 22 en cas de monoparentalitat, que es poden distribuir a voluntat de la mare, en períodes setmanals; s'han de gaudir de manera acumulada o interrompuda i s'han d'exercitar des que finalitze el descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla faça dotze mesos.

3r Permís per a la cura del menor fins als huit anys:

Dues setmanes, quatre en cas de monoparentalitat, per a la cura del menor, que es poden distribuir a voluntat de la mare, en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, fins que el fill o la filla faça els huit anys.

Aquest permís constitueix un dret individual de la mare biològica, sense que se'n pugui transferir l'exercici.

El permís que preveuen els apartats 2n i 3r es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permeten, i en els termes que es determinen reglamentàriament, conforme a les regles establides en el present apartat.

En cas del gaudi interromput del permís es requereix,

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.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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.

El permiso se distribuirá del siguiente modo:

1º Periodo obligatorio inicial:

Seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2º Periodo voluntario hasta los doce meses:

Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales, a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

3º Permiso para el cuidado de menor hasta los ocho años:

Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2º y 3º, podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se

## SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx



Código Seguro de Verificación(CSV): PFUMHYjhmMTEzZjEtNjc5Ni0

Copia auténtica de documento firmado electrónicamente. Puede verificar su integridad en <https://sede.umh.es/csv>

Firmado por MARIA MERCEDES SANCHEZ CASTILLO el día 2026-04-15



per a cada període de gaudi, un preavis de com a mínim 15 dies i s'ha de demanar per setmanes completes.

En cas de les setmanes de l'apartat 3r anterior, quan concórreguen en les dues persones progenitores, adoptants o acollidores pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat altere seriosament el correcte funcionament de la unitat en la qual presten els seus serveis, es pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver oferit una alternativa de gaudi més flexible.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoque la Universitat.

A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants.

A més, la treballadora vinculada a la Universitat les retribucions de la qual perceba amb càrrec als pressupostos de la Universitat Miguel Hernández d'Elx, té dret a dues setmanes addicionals pel mateix concepte. Aquesta ampliació es manté mentre la prestació de la Seguretat Social tinga una duració de 19 setmanes.

En el supòsit d'interrupció de l'embaràs, la treballadora pot sol·licitar sis dies hàbils i consecutius a partir del fet causant, sempre que no estiga en situació d'incapacitat temporal.

A partir del dia primer de la setmana 28 d'embaràs, les dones embarassades poden gaudir d'una reducció de la jornada d'una hora diària amb reducció proporcional de retribucions o, a la seua elecció, recuperable en un període de set mesos anterior al fet causant o posterior a la seua incorporació efectiva al treball.

#### **4.5. PERMÍS PER ADOPCIÓ O ACOLLIMENT DE MENORS**

Permis per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent: té una duració de 19 setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor.

requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas del apartado 3.º anterior, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad en la que ambas presten servicios, se podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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 Universidad.

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

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 dos semanas adicionales por el mismo concepto. Esta ampliación se mantendrá en tanto en cuanto la prestación de la seguridad social tenga una duración de 19 semanas.

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.

#### **4.5. PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DE MENORES**

Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

#### **SECRETARIA GENERAL**

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx





En el supòsit de monoparentalitat, per haver-hi una única persona progenitora, el permís és de 32 setmanes.

Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

El permís es distribueix de la manera següent:

1r Període obligatori inicial:

Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment; són obligatòries i s'han de gaudir a jornada completa.

2n Període voluntari fins als dotze mesos:

11 setmanes, 22 en cas de monoparentalitat, que es poden distribuir a voluntat dels progenitors, en períodes setmanals; s'han de gaudir de manera acumulada o interrompuda i s'han d'exercitar des que finalitze el descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos, comptadors o bé des del naixement del fill o la filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé des de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

3r Permís per a la cura del menor fins als huit anys:

Dues setmanes, quatre en cas de monoparentalitat, per a la cura del menor, que es poden distribuir a voluntat dels progenitors, en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, fins que el fill o la filla faça els huit anys.

En cap cas un mateix menor pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que se'n pugui transferir l'exercici.

El permís que preveuen els apartats 2n i 3r es pot

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

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

El permiso se distribuirá del siguiente modo:

1º Periodo obligatorio inicial:

Seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2º Periodo voluntario hasta los doce meses:

Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de los progenitores, en periodos semanales, a disfrutar de forma acumulada o 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.

3º Permiso para el cuidado de menor hasta los ocho años:

Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor, que podrán distribuirse a voluntad de los progenitores, en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

El permiso previsto en los apartados 2º y 3º, podrá

## SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx



Código Seguro de Verificación(CSV): PFUMHYjhmMTEzZjEtNjc5Ni0

Copia auténtica de documento firmado electrónicamente. Puede verificar su integridad en <https://sede.umh.es/csv>

Firmado por MARIA MERCEDES SANCHEZ CASTILLO el día 2026-04-15



gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permeten, i en els termes que es determine reglamentàriament, conforme a les regles establides en el present apartat.

En cas del gaudi interromput del permís es requereix, per a cada període de gaudi, un preavis de com a mínim 15 dies i s'ha de demanar per setmanes completes.

En cas de les setmanes de l'apartat 3r anterior, quan concórreguen en les dues persones progenitores, adoptants o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat altere seriosament el correcte funcionament de la unitat en la qual presten els seus serveis, es pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver oferit una alternativa de gaudi més flexible.

Si els progenitors s'han de desplaçar prèviament al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de duració, període durant el qual es perceben exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoque la Universitat.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, previstos en aquest article són els que així s'establisquen en el Codi civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulen, i l'acolliment temporal ha de tindre una duració no inferior a un any.

A més, el/la treballador/a vinculat/ada a la Universitat les retribucions del qual perceba amb càrrec als

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

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas del apartado 3.º anterior, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad en la que ambas presten servicios, se podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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 período 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, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Además, el/la trabajador/a vinculado/a, a la Universidad cuyas retribuciones perciba con cargo a

## SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx

Pàgina 16 / 28



Código Seguro de Verificación(CSV): PFUMHYjhmMTEzZjEtNjc5Ni0

Copia auténtica de documento firmado electrónicamente. Puede verificar su integridad en <https://sede.umh.es/csv>

Firmado por MARIA MERCEDES SANCHEZ CASTILLO el día 2026-04-15



pressupostos de la Universitat Miguel Hernández d'Elx té dret a dues setmanes addicionals pel mateix concepte. Aquesta ampliació es manté mentre la prestació de la Seguretat Social tinga una duració de 19 setmanes.

#### 4.6. PERMÍS PARENTAL

Permís no retribuït per a la cura de fill, filla o menor acollit per un temps superior a un any, fins al moment en què el menor faça huit anys.

Aquest permís és un dret individual de cada progenitor, adoptant o persona acollidora i no es pot transferir.

Duració i gaudi:

a) Duració màxima: El permís té una duració màxima de huit setmanes, que es poden gaudir de manera contínua o discontinua.

b) Modalitats: Es pot gaudir a temps complet, quan les necessitats del servei ho permeten. En règim de jornada a temps parcial, està pendent de desenvolupament reglamentari.

c) Sol·licitud: La sol·licitud del permís, així com la concreció de les dates d'inici i finalització, s'ha de comunicar a la Universitat amb una antelació mínima de 15 dies. Aquest permís s'ha de gaudir en setmanes completes.

El temps de gaudi d'aquest permís es considera temps de treball efectiu, a l'efecte de computar aquest període per a la determinació de la duració de les vacances.

Quan, en les dues persones progenitores, adoptants o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, concórreguen les circumstàncies necessàries per a tindre dret a aquest permís i el gaudi del permís parental en el període sol·licitat altere seriosament el correcte funcionament del servei en el qual presten els seus serveis, la Universitat pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver oferit una alternativa de gaudi més flexible.

A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants.

los presupuestos de la Universidad Miguel Hernández de Elche, tendrá derecho a dos semanas adicionales por el mismo concepto. Esta ampliación se mantendrá en tanto en cuanto la prestación de la seguridad social tenga una duración de 19 semanas.

#### 4.6. PERMISO PARENTAL

Permiso no retribuido 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.

Este permiso es un derecho individual de cada progenitor, adoptante o persona acogedora y no puede transferirse.

Duración y disfrute:

a) Duración máxima: El permiso tiene una duración máxima de ocho semanas, que pueden disfrutarse de forma continua o discontinua.

b) Modalidades: Puede disfrutarse a tiempo completo, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En régimen de jornada a tiempo parcial está pendiente de desarrollo reglamentario.

c) Solicitud: La solicitud del permiso, así como la concreción de las fechas de inicio y fin del mismo, debe comunicarse a la universidad con una antelación mínima de quince días. Este permiso debe disfrutarse en semanas completas.

El tiempo de disfrute de este permiso se considerará tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de computar este periodo para la determinación de la duración de las vacaciones.

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 del servicio en el que ambas presten servicios, la universidad 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.

#### SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx



Código Seguro de Verificación(CSV): PFUMHYjhmMTEzZjEtNjc5Ni0

Copia auténtica de documento firmado electrónicamente. Puede verificar su integridad en <https://sede.umh.es/csv>

Firmado por MARIA MERCEDES SANCHEZ CASTILLO el día 2026-04-15



#### 4.7. PERMÍS PER NAIXEMENT DE FILLS PREMATURES

Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagen de romandre hospitalitzats a després del part, la mare o el pare té dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries i percebrà les retribucions íntegres.

#### 4.8. PERMÍS PER LACTANTS

El personal, per lactància d'un fill menor de 12 mesos o per acolliment o adopció en idèntic supòsit, té dret a una hora diària d'absència del treball que es pot dividir en dues fraccions. Voluntàriament, es pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal pel mateix període de temps.

Aquest permís és ampliable en la mateixa proporció per part, adopció o acolliment familiar múltiple.

Es pot substituir el permís de lactància dels fills menors de 12 mesos per un permís que acumule en jornades completes el temps corresponent (20 dies hàbils, sempre que estiga en situació de servei actiu durant els 12 mesos corresponents a la lactància), amb la comunicació prèvia de l'interessat a la Gerència. Aquesta modalitat es pot gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica.

Si s'opta per gaudir el permís de lactància en la modalitat acumulada, no es pot fraccionar i, a més, l'exercici de l'opció quant a la modalitat de gaudi (acumulat o diari) s'ha de fer en una única ocasió; sense que es puga alternar entre modalitats de gaudi.

Excepcionalment, ateses les circumstàncies degudament acreditades de necessitats de la cura del menor, es pot concedir el permís per lactància en la modalitat acumulada per jornades completes en un moment posterior a la finalització del permís per naixement, adopció o acolliment, únicament pel temps que reste fins al compliment dels 12 mesos de vida del menor; en aquest cas, la duració es redueix de manera proporcional a les hores deixades d'acumular per aquesta causa.

#### 4.7. PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUREOS

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.

#### 4.8. PERMISO POR LACTANTES

El personal, 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 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. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Si se opta por el disfrute del permiso de lactancia en su modalidad acumulada, no cabe su fraccionamiento, además, el ejercicio de la opción en cuanto a la modalidad de disfrute (acumulado o diario) ha de realizarse en una única ocasión; sin que quepa alternar entre modalidades de disfrute.

Excepcionalmente, atendiendo a circunstancias debidamente acreditadas de necesidades del cuidado del menor, se podrá conceder el permiso por lactancia en su modalidad acumulada por jornadas completas en un momento posterior a la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento, únicamente por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los doce meses de vida del menor, reduciendo su duración de manera proporcional a las horas dejadas de acumular por esta causa.

#### SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx



Código Seguro de Verificación(CSV): PFUMHYjhmMTEzZjEtNjc5Ni0

Copia auténtica de documento firmado electrónicamente. Puede verificar su integridad en <https://sede.umh.es/csv>

Firmado por MARIA MERCEDES SANCHEZ CASTILLO el día 2026-04-15



#### 4.9. PERMÍS PER MORT, ACCIDENT O MALALTIA GREU D'UN FAMILIAR

Per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que exigisca repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau per consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisca amb el funcionari o la funcionària en el mateix domicili i que requerisca la cura efectiva, cinc dies hàbils.

Quan es tracte d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que exigisca repòs domiciliari d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de quatre dies hàbils.

Quan es tracte de defunció del cònjuge, parella de fet o familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produísca en la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan siga en una localitat diferent.

En cas de defunció de familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan es produísca en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan siga en una localitat diferent.

Es concedeix el permís per malaltia greu quan hi haja hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que exigisca repòs domiciliari, o un metge competent acredite la gravetat de la malaltia.

En els supòsits de malaltia greu, hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària de llarga duració, aquests dies de permís es poden utilitzar seguits o alternats, a petició del personal. Aquest permís pot ser concedit cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat.

En cas que l'hospitalització siga inferior als dies a què per malaltia greu es té permís i no hi haja certificat de gravetat, aquest permís es redueix als dies que, efectivament, el familiar de l'afectat haja estat hospitalitzat.

#### 4.9. PERMISO POR MUERTE, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR

Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localización, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localización.

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 localización y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localización.

Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, 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.

#### SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx





#### 4.10. PERMÍS PER A CONCÓRRER A PROVES DEFINITIVES D'APTITUD O EXÀMENS FINALS

Per a concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies en què es duguen a terme.

#### 4.11. PERMÍS PER TRASLLAT DE DOMICILI HABITUAL

Un dia natural per trasllat del domicili habitual, aportant-hi un justificant acreditatiu.

#### 4.12. PERMÍS PER DEURE INEXCUSABLE

Es té dret, per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal, al temps indispensable.

S'entén per deure de caràcter públic i personal:

- a) Citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries o qualsevol altre organisme oficial.
- b) Compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.
- c) Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions que en depenen quan deriven, estrictament, del càrrec electiu de regidora o regidor, així com de diputada o diputat.
- d) Assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.
- e) Compliment d'obligacions que generen a l'interessat una responsabilitat d'ordre civil, social o administrativa.

#### 4.13. PERMÍS PER DEURES RELACIONATS AMB LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

Per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral:

- a) El personal pot acudir, durant la jornada laboral, per necessitats pròpies, o de menors, o de persones majors de primer grau, tant per consanguinitat com per afinitat, o de persones amb discapacitat al seu càrrec, i del cònjuge, a consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic o a reunions de coordinació dels seus centres d'educació especial, durant el temps indispensable per a assistir-hi, amb la comunicació prèvia si és una visita programada. Cal aportar-hi la deguda justificació i, si és una atenció d'urgència, s'ha d'aportar la justificació amb posterioritat.
- b) En el supòsit de malaltia d'un fill/a menor de 14 anys sense necessitat d'hospitalització, es pot

#### 4.10. 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.

#### 4.11. PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL

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

#### 4.12. 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 concejala o concejal, 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.

#### 4.13. 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

#### SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx





concedir fins a un màxim de tres dies hàbils per al pare o la mare quan siga necessària l'assistència personalitzada amb l'acreditació de la malaltia per un facultatiu competent i sempre que els dos treballen.

c) Pel temps necessari per a la reunió amb professors/es o tutors/es de fills, amb el límit de quatre reunions a l'any per cada fill/a, aportant el justificant del centre educatiu amb horari.

#### 4.14. PERMÍS PER FUNCIONS SINDICALS

Es concedeixen permisos per a fer funcions sindicals i/o de representació de personal, en els termes que legalment s'hi determinen.

#### 4.15. PERMÍS PER A LA REALITZACIÓ D'EXÀMENS PRENATALS

Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les treballadores embarassades i en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a l'elaboració dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat que s'hagen de fer dins de la jornada de treball.

Igualment, dins de la jornada de treball, el personal té dret a absentar-se'n per a sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida pel temps necessari per a realitzar-les, amb la justificació prèvia de la necessitat.

A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme de treballadores embarassades inclou també les persones treballadores trans gestants.

#### 4.16. PERMÍS PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE O DE VIOLÈNCIA SEXUAL

Les faltes d'assistència de les víctimes de la violència de gènere o de violència sexuals, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinen els serveis socials d'atenció o de salut segons siga procedent.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per a fer-ne efectiva la protecció o el dret d'assistència social integral, tenen dret a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de

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.

#### 4.14. PERMISO POR FUNCIONES SINDICALES

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

#### 4.15. 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.

Igualmente, dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a ausentarse para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad.

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

#### 4.16. PERMISO POR VIOLENCIA DE GÉNERO O DE VIOLENCIA SEXUAL

Las faltas de asistencia de las víctimas de la violencia de género o de violencia sexuales, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, 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

### SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social I Av. de la Universitat s/n 03202 Elx





treball que siguen aplicables, en els termes que per a aquests supòsits establisca el pla d'igualtat aplicable o, si no n'hi ha, l'administració pública competent en cada cas.

#### 4.17. PERMÍS PER ASSUMPTES PROPIS

El personal de la Universitat pot gaudir de fins a sis dies per assumptes propis cada any natural i per any natural de prestació de serveis, independentment dels previstos en aquest calendari com a festius i en torns. El personal pot distribuir aquests dies a la seua conveniència, amb la comunicació prèvia als responsables de la seua unitat amb l'antelació suficient, excepte raó motivada, i tenint en compte que la seua absència no provoqe una especial dificultat en el normal desenvolupament del treball.

A més dels dies de lliure disposició establits, els funcionaris tenen dret a gaudir de fins a dos dies addicionals en complir el sisé trienni, que s'incrementen en un dia addicional per cada trienni complit a partir del huité.

Aquests dies es poden gaudir fins al 28 de febrer de l'any següent.

Aquests dies de permís per assumptes propis es poden acumular als dies de vacances de gaudi independent. Això tenint en compte que les diferents unitats queden ateses amb les garanties suficients per a prestar el servei públic.

Sí que poden ser acumulats als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció, fins i tot havent expirat ja l'any al qual corresponga aquest període.

En els casos de reingrés després d'una excedència per cura de fills o familiars, es pot gaudir del total de dies de permís d'assumptes propis, sense reduir la part proporcional corresponent al temps d'excedència, i es poden gaudir fins al 15 de febrer de l'any següent.

#### 4.18. PERMÍS PER CURA DE FILL AFECTAT PER CÀNCER O UNA ALTRA MALALTIA GREU

Àmbit d'aplicació: Al personal funcionari de carrera, sempre que els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballen i l'altre progenitor no perceba permís retribuït o prestació pel mateix concepte. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la reducció de retribucions consegüent.

de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

#### 4.17. 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 provoqe 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 28 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.

#### 4.18. PERMISO POR CUIDADO DE HIJO AFECTADO POR CÀNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Àmbito de aplicació: Al personal funcionari de carrera, sempre que ambos progenitors, adoptants o acogedores de caràcter preadoptiu o permanent treballen i el altre progenitor no perciba permís retribuït o prestació pel mateix concepte. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

### SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social I Av. de la Universitat s/n 03202 Elx





Així mateix, en cas que els dos presten els seus serveis en el mateix òrgan o entitat, es pot limitar l'exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

**Fet causant:** Fill que siga part integrant de la unitat familiar afectat per càncer o qualsevol altra malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requerisca la necessitat de la cura directa, contínua i permanent.

**Jornada:** Reducció de la meitat de la jornada.

**Documentació necessària:** Informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si és el cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent.

**Duració:** Un mes. No obstant això, pot ser prorrogat per períodes de dos mesos quan subsistisca la necessitat de la cura directa, contínua i permanent del fill, que s'acredita mitjançant una declaració del facultatiu del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari corresponent.

**Causas de suspensió i extinció d'aquesta llicència:**

- Fi de la necessitat de cura directa, contínua i permanent del fill.
- Ser baixa en el règim de la Seguretat Social.
- Reincorporació a l'activitat laboral.
- Realització de qualsevol treball o activitat incompatible amb la reducció de jornada.
- Defunció del fill.
- Defunció del beneficiari de la prestació.
- Reconeixement d'altres prestacions com a jubilació, incapacitat permanent, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs o la lactància natural, i incapacitat temporal.

Per al personal laboral cal ajustar-se al que disposa el Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu.

## 5. REDUCCIONS DE JORNADA

### 5.1. REDUCCIÓ DE JORNADA PER CURA DE FILLS, PERSONES QUE REQUERISQUEN ESPECIAL DEDICACIÓ O PERSONES AMB DISCAPACITAT

Qui, per raons de guarda legal, tinga a la seua cura algun menor de 12 anys, o al cònjuge o parella de fet

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 QUE REQUIERAN ESPECIAL DEDICACIÓN, O PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado algún menor de 12 años, o al cónyuge o

## SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx



Código Seguro de Verificación(CSV): PFUMHYjhmMTEzZjEtNjc5Ni0

Copia auténtica de documento firmado electrónicamente. Puede verificar su integridad en <https://sede.umh.es/csv>

Firmado por MARIA MERCEDES SANCHEZ CASTILLO el día 2026-04-15



o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requerisca especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat, que no exercisca cap activitat retribuïda, té dret a una disminució de fins a la meitat de la jornada de treball, amb reducció proporcional de les retribucions.

Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagen de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o el treballador té dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

### 5.2. REDUCCIÓ DE JORNADA PER MOTIUS DE SALUT

El rector de la Universitat pot concedir, amb l'informe previ de la Gerència relatiu a la repercussió en les necessitats del servei, i amb el vistiplau del responsable de la seua unitat o servei, una reducció de la jornada laboral a qui per raó de malaltia llarga o crònica no puga acomplir la jornada laboral completa, amb reducció proporcional de les retribucions.

A l'efecte que s'hi indica, la necessitat d'aquesta reducció ha de ser acreditada aportant els informes mèdics sobre aquest tema.

Sempre que la reducció no supere l'hora diària, aquesta es pot distribuir al llarg del mes a voluntat de l'interessat o de la interessada, sense perjudici de les necessitats de cada unitat.

### 5.3. REDUCCIÓ DE JORNADA PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer-ne efectiva la protecció o el dret d'assistència social integral tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució.

En el supòsit enunciat en el paràgraf anterior, la funcionària pública manté les retribucions íntegres quan reduïska la jornada en un terç o menys. Quan la jornada es reduïska fins a la meitat, les retribucions es reduiran en la quantia resultant de la diferència entre el terç i la meitat d'aquesta.

### 5.4. REDUCCIÓ DE JORNADA PER COL·LABORACIÓ EN ORGANITZACIONS NO GOVERNAMENTALS

El rector pot concedir de la Universitat, amb l'informe previ de la Gerència relatiu a la repercussió en les

pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación, o de 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.

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 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 el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos. Cuando la jornada se reduzca hasta la mitad, sus retribuciones se reducirán en la cuantía resultante de la diferencia entre el tercio y la mitad de esta.

### 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

## SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx





necessitats del servei, i amb el vistiplau del responsable de la seua unitat o servei, una reducció fins a la meitat de la jornada laboral a qui desitge col·laborar i cooperar en organitzacions no governamentals, amb reducció proporcional de les retribucions.

Per a tramitar-la, s'ha d'aportar una proposta de col·laboració elaborada per l'organització no governamental per a la qual se sol·licita la reducció de jornada.

### **5.5. REDUCCIÓ DE JORNADA PER CURA DE FAMILIAR MALALT GREU**

El rector pot concedir de la Universitat, amb l'informe previ de la Gerència relatiu a la repercussió en les necessitats del servei, i amb el vistiplau del responsable de la seua unitat o servei, una reducció de fins a la meitat de la jornada laboral amb reducció proporcional de les retribucions, a qui tinga a càrrec un familiar de primer grau amb malaltia greu, o amb discapacitat que no exercisca cap activitat retribuïda i que requerisca especial dedicació, i mentre persistisca la situació.

Sempre que la reducció no supere l'hora diària, aquesta hora es pot distribuir al llarg del mes a voluntat de l'interessat o de la interessada, sense perjudici de les necessitats de cada unitat.

A l'efecte que s'hi indica, la necessitat d'aquesta reducció ha de ser acreditada aportant els informes mèdics corresponents, i en tot cas de manera anual.

El treballador està obligat a comunicar a la Universitat la finalització i/o variació que es produïska en relació amb el motiu que ha causat aquesta reducció de jornada.

### **5.6. REDUCCIÓ DE JORNADA PER SER VÍCTIMA DEL TERRORISME**

Els treballadors que hagen patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb relació anàloga d'afectivitat i els fills dels ferits i morts, sempre que tinguen la condició de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els funcionaris amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a la reducció de la jornada amb

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.

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. REDUCCIÓN DE JORNADA POR SER VÍCTIMA DEL TERRORISMO**

Los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial

## SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx





disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball

En el supòsit enunciat en el paràgraf anterior, el treballador víctima de terrorisme manté les retribucions íntegres quan reduïska la jornada en un terç o menys. Quan la jornada es reduïska fins a la meitat, les retribucions es reduiran en la quantia resultant de la diferència entre el terç i la meitat d'aquesta.

Aquestes mesures són adoptades i mantingudes en el temps en la mesura que són necessàries per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja siga per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja siga per l'amenaça a la qual es troba sotmesa.

#### **5.7. DISPOSICIONES COMUNES A LAS REDUCCIONES DE JORNADA**

1. Les disminucions de jornada que preveu aquest apartat 5 són incompatibles entre si i, en cas en què els dos membres de la parella siguen treballadors de la Universitat, només un d'ells les pot gaudir.

2. Llevat que es produïsqen situacions sobrevingudes, els interessats han de remetre les sol·licituds de reducció de jornada, amb una antelació mínima de 15 dies, en què s'ha d'indicar la data d'inici d'aquesta reducció.

#### **6. JUSTIFICACIÓ D'ABSÈNCIES**

El personal ha de comunicar l'absència i la raó al Servei de Personal Tècnic, de Gestió i d'Administració i Serveis, així com al responsable, amb preferència durant l'hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen.

Les absències no justificades comporten les deduccions corresponents de les retribucions.

##### **6.1. ABSÈNCIES PER MALALTIA**

a) Absències per malaltia que no donen lloc a una situació d'incapacitat temporal:

Els dies d'absència al treball, motivats per malaltia o accident i que no donen lloc a una situació

firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, el trabajador víctima de terrorismo mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos. Cuando la jornada se reduzca hasta la mitad, sus retribuciones se reducirán en la cuantía resultante de la diferencia entre el tercio y la mitad de esta.

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.

#### **5.7. DISPOSICIONES COMUNES A LAS REDUCCIONES DE JORNADA**

1. 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.

2. Salvo que se produzcan situaciones sobvenidas, los interesados remitirán sus solicitudes de reducción de jornada, con una antelación mínima de quince días, precisando la fecha de inicio de la misma.

#### **6. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS**

El personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al Servicio de Personal Técnico, de Gestión y 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.

##### **6.1. AUSENCIAS POR ENFERMEDAD**

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

#### **SECRETARIA GENERAL**

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx





d'incapacitat temporal, per part del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat Miguel Hernández d'Elx, que superen el límit de dies d'absència a l'any que es descriu en el paràgraf següent, comporten la deducció de retribucions del 50 %.

El descompte en nòmina per absències per malaltia o accident i que no donen lloc a incapacitat temporal no és aplicable sempre que la suma del total de dies d'absència justificada siga inferior o igual a quatre dies al llarg de l'any natural, dels quals només tres poden tindre lloc en dies consecutius.

Per a aplicar el que disposa aquest apartat, s'exigeix aportar la documentació justificativa corresponent.

b) Absències per malaltia que donen lloc a una situació d'incapacitat temporal:

Les absències per malaltia que donen lloc a una situació d'incapacitat temporal s'han de justificar de la manera que segueix:

- Comunicant, al cap del servei o la unitat, així com al servei amb competències en la matèria del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, l'inici de la baixa mèdica el primer dia de la malaltia o incapacitat temporal.
- No cal que la persona treballadora haja de traslladar una còpia del comunicat de baixa mèdica a l'empresa.

## 6.2. ABSÈNCIES SENSE JUSTIFICAR

Les incidències d'absentisme injustificat del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis segueixen el procediment de justificació següent:

- A partir del dia 10 de cada mes, es comprova el control de presència del personal corresponent al mes anterior i, si hi ha alguna incidència d'absentisme injustificat (una jornada laboral sense marcatges d'entrada i d'eixida), se sol·licita per correu electrònic als interessats que justifiquen l'absència en el termini màxim de 10 dies.
- Conclòs el termini per a justificar la incidència, sense que s'haja justificat, amb la notificació prèvia de la Vicegerència de Recursos Humans als interessats, es duen a terme les actuacions següents:

situación de incapacidad temporal, por parte del Personal Técnico, de Gestión y 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 deducción de retribuciones del 50%.

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:

Las ausencias por enfermedad que den lugar a una situación de incapacidad temporal, se justificarán de la forma que sigue:

- Comunicando al jefe del servicio o unidad, así como al servicio con competencias en la materia del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, el inicio de la baja médica, el primer día de la enfermedad o incapacidad temporal.
- No será necesario que la persona trabajadora tenga que trasladar una copia del parte de baja médica a la empresa.

## 6.2. AUSENCIAS SIN JUSTIFICAR

Las incidencias de absentismo injustificado del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios seguirán el siguiente procedimiento de justificación:

- A partir del día 10 de cada mes, se comprobará el control de presencia del personal, correspondiente al mes anterior, y de existir alguna incidencia de absentismo injustificado (una jornada laboral sin marcajes de entrada y salida), se solicitará por correo electrónico a los interesados que justifiquen la ausencia, en el plazo máximo de 10 días.
- Concluido el plazo para la justificación de la incidencia, sin que se haya procedido a la misma, previa notificación a los interesados, de la Vicegerencia de Recursos Humanos, se realizarán las siguientes actuaciones:

## SECRETARIA GENERAL

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx



Código Seguro de Verificación(CSV): PFUMHYjhmMTEzZjEtNjc5Ni0

Copia auténtica de documento firmado electrónicamente. Puede verificar su integridad en <https://sede.umh.es/csv>

Firmado por MARIA MERCEDES SANCHEZ CASTILLO el día 2026-04-15



- Les incidències d'absentisme detectades i no justificades es descompten dels dies d'assumptes propis disponibles.

- En cas de no tindre dies d'assumptes propis, es descompta dels dies de vacances.

- Si tampoc queden dies de vacances, es fa la deducció proporcional d'havers per incompliment de la jornada laboral.

### **7. PROTECCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

L'empleada pública víctima de violència de gènere que es veja obligada a abandonar el lloc de treball pot sol·licitar un trasllat en una unitat administrativa diferent o en una altra localitat, sempre que hi haja places vacants on se sol·liciten.

### **8. ABSÈNCIES DURANT LA JORNADA PER TUTORIES EN ESTUDIS UNIVERSITARIS**

Quan el personal estiga matriculat en una titulació universitària i tinga tutories de caràcter presencial, no compatibles amb l'horari laboral, es pot absentar pel temps indispensable per a assistir-hi, sempre que ho permeten les necessitats del servei, amb la consideració que el temps corresponent s'ha de recuperar. Cal aportar-hi la justificació corresponent.

### **9. ABSÈNCIA PER CATÀSTROFE NATURAL**

A fi d'atendre els danys materials produïts per catàstrofes naturals, es pot sol·licitar fins a dos dies hàbils que es gaudeixen en els 15 dies següents a la declaració del sinistre.

Aquestes hores s'han de recuperar en el termini màxim de tres mesos des del fet causant, s'ha de complir al final d'any amb el total de la jornada anual corresponent i igualment s'ha de remetre el justificant que corresponga.

### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA ÚNICA. APLICACIÓ A FETS CAUSANTS ANTERIORS A L'ENTRADA EN VIGOR**

La regulació introduïda en els apartats 4.2, 4.4 i 4.5 de la present normativa, relativa a l'addició de les dues setmanes, quatre en cas de monoparentalitat, del permís per naixement i cura de menor, així com del permís d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, que es poden gaudir fins que el menor faça els huit anys d'edat, és aplicable als fets causants produïts a partir del 2 d'agost de 2024, i es pot sol·licitar a partir de l'1 de gener de 2026.

- Se descontará de los días de asuntos propios disponibles, las incidencias de absentismo detectadas y no justificadas.

En caso de no tener días de asuntos propios, se descontará de los días de vacaciones.

Si tampoco quedaran días de vacaciones, se procederá a la deducción proporcional de haberes por incumplimiento de la jornada laboral.

### **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.

### **8. AUSENCIAS DURANTE LA JORNADA POR TUTORÍAS EN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS**

Cuando el personal esté matriculado en una titulación universitaria, y tenga tutorías de carácter presencial, no compatibles con su horario laboral, podrá ausentarse por el tiempo indispensable para su realización, siempre que lo permitan las necesidades del Servicio, con la consideración de que el tiempo correspondiente deberá recuperarse, y aportando la correspondiente justificación.

### **9. AUSENCIA POR CATÁSTROFE NATURAL**

Al objeto de atender los daños materiales producidos por catástrofes naturales, se podrá solicitar hasta 2 días hábiles, a disfrutar en los quince días siguientes a la declaración del siniestro.

Dichas horas deberán recuperarse en el plazo máximo de 3 meses, desde el hecho causante, debiendo cumplir al final de año con el total de la jornada anual correspondiente, e igualmente deberá remitirse el justificante que corresponda.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA. APLICACIÓN A HECHOS CAUSANTES ANTERIORES A LA ENTRADA EN VIGOR**

La regulación introducida en los apartados 4.2., 4.4. y 4.5. de la presente Normativa, relativa a la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, del permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como del permiso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, que podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla los ocho años de edad, será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024, y podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.

## **SECRETARIA GENERAL**

Edifici Rectorat i Consell Social | Av. de la Universitat s/n 03202 Elx



Código Seguro de Verificación(CSV): PFUMHYjhmMTEzZjEtNjc5Ni0

Copia auténtica de documento firmado electrónicamente. Puede verificar su integridad en <https://sede.umh.es/csv>

Firmado por MARIA MERCEDES SANCHEZ CASTILLO el día 2026-04-15