

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

Licencias a efectos de docencia e investigación (Modelo A)

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

- a) **Licencias hasta 7 días en territorio nacional:** serán autorizadas por el Director del Departamento.
- b) **Licencias hasta 7 días al extranjero y de más de 7 días hasta dos meses:** serán autorizadas por el Vicerrector competente en materia de profesorado y se podrá reconocer al profesor el 100% de sus retribuciones.
- c) **Licencias de más de dos meses hasta tres meses:** serán autorizadas por el Vicerrector competente en materia de profesorado y se podrá reconocer al profesor el 100% de sus retribuciones. El periodo concedido computa para lo previsto en el artículo 169.2 de los Estatutos. El Rector las comunicará al Consejo de Gobierno para su conocimiento
- d) **Licencias de más de tres meses hasta un año:** serán autorizadas por el Consejo de Gobierno y se podrá reconocer al profesor hasta el 80% de sus retribuciones. El periodo concedido computa para lo previsto en los Estatutos.
- e) **Licencias de más de un año o sucesivas** que, sumadas a las obtenidas anteriormente (cinco últimos años), superen dicho periodo, serán autorizadas por el Consejo de Gobierno. Para el cómputo de los cinco años no se tendrán en cuenta las licencias que no excedan de dos meses.
- f)

Para solicitar las licencias b), c), d) y e), el profesor acompañará al modelo correspondiente, la invitación o admisión en el centro de destino y un resumen de la actividad a realizar en el mismo.

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

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

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

Legislación aplicable: Estatutos de la Universidad de Oviedo

Artículo 169.—Permisos y licencias.

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

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

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

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

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

Artículo 8. Licencias a efectos de docencia e investigación.

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

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

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

Las licencias para periodos superiores a un año o las sucesivas que, sumadas a las ya obtenidas durante los cinco últimos años, superen dicho período, no darán lugar al reconocimiento de retribución alguna. Para este último cómputo no se tendrán en cuenta las licencias que no excedan de dos meses.

4. En la concesión de licencias por estudios se fijará con precisión el tiempo de duración del trabajo a realizar, retribuciones a percibir por cualquier concepto e institución y demás condiciones de disfrute.

Licencia por haber desempeñado un cargo unipersonal

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

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

Artículo 171.—Permisos por desempeño de cargo académico.

Los profesores que hayan desempeñado alguno de los cargos unipersonales descritos en el artículo 13 b) (Rector, Vicerrector, Secretario General, Gerente, Decano, Director de Escuela, de Departamentos y de Institutos Universitarios de Investigación) de la Ley Orgánica de Universidades durante, al menos dieciocho meses consecutivos, podrán disfrutar de licencias de perfeccionamiento docente o investigador no superiores a seis meses con mantenimiento de sus retribuciones.

Licencia por ausencia en la docencia

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

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

Artículo 8. Licencias a efectos de docencia e investigación.

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

Permiso sabático

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

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

Artículo 170.—Permisos sabáticos.

1. Los profesores con vinculación permanente a la Universidad podrán disfrutar de permisos sabáticos, que tendrán una duración máxima de un año para el perfeccionamiento docente o investigador, de acuerdo con los criterios y mecanismos de control que fije el Consejo de Gobierno.
2. Para la obtención del permiso sabático deberán cumplirse los siguientes requisitos:
 - a) Una antigüedad funcional o contractual no inferior a seis años y el transcurso de un mínimo de seis años desde la finalización del último permiso sabático.
 - b) El desempeño previo de un mínimo de seis años ininterrumpidos de servicio activo en la Universidad de Oviedo.
 - c) La presentación de un proyecto de las actividades a realizar durante el período sabático, en el que se justificará la necesidad de suspender la actividad docente e investigadora ordinaria, así como el compromiso de elaborar una memoria final de tales actividades.
3. Corresponde al Rector, previo informe del Departamento, Instituto Universitario de Investigación u otro centro al que esté adscrito el profesor solicitante, la concesión del permiso sabático. Durante el mismo el profesor disfrutará de las retribuciones íntegras que le correspondan y tendrá reserva de puesto.
4. Con tal fin, cada año el presupuesto de la Universidad de Oviedo incluirá la correspondiente consignación presupuestaria.
5. La concesión de permisos sabáticos estará condicionada a las disponibilidades presupuestarias de la Universidad y a su programación docente y académica.

Permisos generales (Modelo B)

- a. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar
- b. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia: 1 día
- c. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal
- d. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud
- e. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- f. Por lactancia de un hijo menor de doce meses
- g. Por nacimiento de hijos prematuros
- h. Por razones de guarda legal
- i. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado
- j. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal
- k. Por asuntos particulares: 6 días
- l. Por matrimonio: 15 días

Para solicitar el permiso a):

- Primer grado: cónyuge, hijos, padres e hijos y padres del cónyuge
- Segundo grado: hermanos, nietos, abuelos y hermanos, nietos, abuelos del cónyuge

Para solicitar estos permisos deberá presentar justificante acreditativo del motivo de su petición, excepto en el apartado k)

Legislación aplicable: Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, modificada por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

- a. *Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.*
Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- b. *Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. (Se tramitará a través del portal del empleado y se adjuntará al permiso una copia de la solicitud de cambio)*
- c. *Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.*
- d. *Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.*
- e. *Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.*
- f. *Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.*

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Criterios de interpretación: Acuerdo de la Comisión Permanente de la Comisión Superior de Personal del Ministerio de Administraciones Públicas, por el que se aprueban los criterios de interpretación del artículo 48, letra f), de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que regula el permiso de lactancia:

1º.- *El permiso de lactancia puede ser ejercido indistintamente por el funcionario o la funcionaria. No obstante, sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.*

2º.- *El permiso de lactancia es único para cada hijo y solo uno de los progenitores puede disfrutar de la totalidad del permiso, sin que quepa su disfrute simultáneo o compartido.*

3º.- *El permiso de lactancia es un tiempo de cuidado destinado a la alimentación y cuidado del menor que se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por parto, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por parto.*

4º.- El permiso de lactancia podrá disfrutarse, en los términos y con la duración máxima prevista en el citado precepto, bien como una reducción diaria de la jornada, bien como un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

En el caso en que se acumule en jornadas completas, el permiso resultante tendrá siempre la misma duración máxima con independencia de que sea disfrutado por el funcionario o la funcionaria.

El permiso acumulado en jornadas completas deberá de disfrutarse inmediatamente después de que finalice el permiso por parto o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por parto.

Excepcionalmente, atendiendo a circunstancias debidamente acreditadas de necesidades del cuidado del menor, se podrá conceder dicho permiso en un momento posterior a la finalización del permiso por parto, únicamente por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los doce meses de vida del menor.

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

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

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

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

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

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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

- k. Por asuntos particulares, seis días.

- l. Por matrimonio, tendrá una duración de quince días naturales ininterrumpidos, y deberá disfrutarse en fechas que comprendan el hecho causante o inmediatamente después.

Permisos por conciliación:

- a. Por parto: 16 semanas
- b. Por adopción o acogimiento
- b. Por paternidad: 15 días
- c. Por razón de violencia de género
- d. Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

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

Legislación aplicable: Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

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

- a. *Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.*

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte

determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

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

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

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

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

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- d. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de

justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias 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, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

- e. *Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.*

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

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

Vacaciones:

Con carácter general, las vacaciones del Personal Docente e Investigador serán de un mes natural o 22 días laborables por cada año completo de servicio efectivo y se disfrutarán ordinariamente en el **mes de agosto**. Solo excepcionalmente y previa solicitud motivada, podrán ser autorizadas en un período distinto por el Vicerrectorado con competencias en materia de profesorado. En todo caso, constituirán período vacacional obligatorio la segunda y tercera semana de agosto.

En los períodos de Semana Santa y Navidad, la Universidad permanecerá cerrada durante tres días a designar por el Consejo de Gobierno.

Legislación aplicable: Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, modificada por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. // Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de septiembre de 2012.

«Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.»

Comisiones de Servicio por nombramientos:

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

- Miembros de las Comisiones que han de juzgar los Concursos para proveer plazas vacantes de Profesorado, convocadas por las distintas Universidades.

- Miembros de los Tribunales que han de juzgar la lectura y defensa de Tesis Doctorales en otras Universidades.

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

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

- el nombramiento como miembro de las Comisiones Científicas de cualquiera de los planes de investigación

- la colaboración con la Dirección General de Investigación y Gestión del Plan Nacional I+D+i

- el nombramiento como Evaluador de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de cualquier Autonomía.

- cualquier otro nombramiento en un Organismo Público

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

Excedencias

Excedencia del Personal Docente e Investigador Funcionario

Art. 89 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

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

a) Excedencia voluntaria por interés particular:

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

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

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar:

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

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

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

c) Excedencia por cuidado de familiares:

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

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

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

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

d) Excedencia por razón de violencia de género:

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

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

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

Reingreso de excedentes al servicio activo

(Art. 67 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades)

El reingreso al servicio activo de los funcionarios y funcionarias de cuerpos docentes universitarios en situación de excedencia voluntaria se efectuará mediante la obtención de una plaza en los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios que cualquier universidad convoque, de acuerdo con lo establecido en el artículo 62 de la Ley Orgánica de Universidades.

El reingreso podrá efectuarse, asimismo, en la Universidad a la que perteneciera el centro universitario de procedencia con anterioridad a la excedencia, solicitando del Rector la adscripción provisional a una plaza de la misma, con la obligación de participar en cuantos concursos de acceso se convoquen por dicha Universidad para cubrir la plazas en su cuerpo y área de conocimiento, perdiendo la adscripción provisional caso de no hacerlo. La adscripción provisional se hará en la forma y con efectos que, respetando los principios reconocidos por la legislación general de funcionarios en el caso de reingreso al servicio activo, determinen los Estatutos.

No obstante, el reingreso será automático y definitivo, a solicitud del interesado dirigida a la Universidad de origen, siempre que hubieren transcurrido, al menos, dos años en situación de excedencia, y que no excedieren de cinco, y si existe plaza vacante del mismo cuerpo y área de conocimiento.

Excedencia del Personal Laboral

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

Movilidad del Personal Investigador

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

Adscripción

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

Excedencia temporal por incorporación a agente público

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

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

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

Excedencia temporal por incorporación a agente privado

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

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

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

Estancias formativas

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

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

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

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