

PERMISOS DEL PROFESORADO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN

SITUACIÓN	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro Oficial (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-a)	Quince días naturales.	La inscripción deberá ocurrir durante el periodo de disfrute.
Para el sometimiento a técnicas de fecundación asistida, exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto. (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-b) (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)	Por el tiempo indispensable para realizarlos. (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)	Cuando deban ser realizados, necesariamente, dentro de la jornada de trabajo.

SITUACIÓN	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<p>Por parto. (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-c)</p>	<p>Veinte semanas ininterrumpidas.</p>	<p>Se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y/o, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la madre, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.</p> <p>No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre inmediatamente posteriores al parto, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de permiso, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso por parto inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 20 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.</p> <p>En el caso 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.</p> <p>Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoquen las Universidades.</p>

SITUACIÓN	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<p>Por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple. (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-d)</p>	<p>Veinte semanas ininterrumpidas.</p> <p>Se ampliará en 2 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.</p>	<p>El cómputo del plazo se contará a elección de la persona afectada, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos 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 períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 20 ó 22 semanas. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante este periodo el 65% de las retribuciones mensuales. Con independencia del permiso de hasta tres meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso maternal por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, serán los que así se establezcan en el C. Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a 1 año.</p>

SITUACIÓN	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<p>Por paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. (RDL 2/2015 – Art. 48.7)</p>	<p>Cuatro semanas.</p>	<p>En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al padre. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados a partir 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 maternal y adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple.</p>
<p>Permiso por razón de violencia de género.(I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-f)</p>	<p>Tendrán la consideración de justificadas.</p>	<p>Las faltas de asistencia de las mujeres que sean víctimas por razón 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.</p>
<p>Por fallecimiento, del padre o la madre, cónyuge, pareja de hecho o hijo (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-g)</p>	<p>Cinco días naturales.</p>	<p>Justificadas, mediante certificado de defunción</p>
<p>Por fallecimiento, de familiares de primer grado por afinidad o hermanos (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-g)</p>	<p>Cuatro días naturales.</p>	<p>Justificadas, mediante certificado de defunción</p>
<p>Por fallecimiento, de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendido en los anteriores apartados (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-g)</p>	<p>Tres días naturales.</p>	<p>Justificadas, mediante certificado de defunción</p>

<p>Por enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica, del padre o la madre, cónyuge, pareja de hecho o hijo (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-g)</p>	<p>Cuatro o cinco días hábiles.</p>	<p>Cuatro días cuando el suceso se produce en la misma localidad, y cinco días si es en distinta localidad.</p> <p>A estos efectos, se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal. La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado y podrá ejercerse de forma discontinua, compatibilizándose con las necesidades de los servicios</p>
--	-------------------------------------	---

SITUACIÓN	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<p>Por enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica, de familiares del primer grado de afinidad o hermanos. (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-g)</p>	<p>Tres o cinco días hábiles.</p>	<p>Tres días cuando el suceso se produce en la misma localidad, y cinco días si es en distinta localidad.</p> <p>A estos efectos, se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal. La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado y podrá ejercerse de forma discontinua, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.</p>
<p>Por enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica, de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores. (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-g)</p>	<p>Dos o cuatro días hábiles.</p>	<p>Dos días cuando el suceso se produce en la misma localidad, y cuatro días si es en distinta localidad.</p> <p>A estos efectos, se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal. La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado y podrá ejercerse de forma discontinua, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.</p>
<p>Por asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial para recibir tratamiento los hijos de los empleados/as con discapacidad psíquica, física o sensorial. (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-h)</p>	<p>Por el tiempo indispensable.</p>	<p>En estos casos deberá preavisarse a la Universidad con antelación suficiente y justificando la necesidad de llevar a cabo dicha reunión dentro de la jornada de trabajo.</p>
<p>Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (Recogidos en el convenio) (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-i)</p>	<p>El tiempo indispensable para ello.</p>	<p>Por este concepto no podrá superarse la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre, en cuyo caso podrá la Universidad pasar al profesor a la situación de excedencia forzosa.</p> <p>A estos efectos, se entienden por deberes inexcusables de carácter público los señalados en el Convenio.</p>

SITUACIÓN	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Por traslado de domicilio. (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-j)	Dos días	
Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales. (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-k)	Los días de su celebración.	
Por asuntos particulares. (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-l) modificado por (E.B.E.P. 48-k)	Cinco días. (E.B.E.P. 48-k)+1 (*)	
Por enfermedad terminal del cónyuge o hijo (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 30-l)	Quince días, ampliables a treinta	Previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, mientras subsista la situación. (15 días) En el segundo período no se devengará retribución
Por lactancia de cada hijo menor de 16 meses. (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 31-a)	Una hora diaria.	Se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este derecho podrá ser sustituido por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. En el caso de que ambos progenitores estén empleados en la universidad, este permiso podrá ser disfrutado en su totalidad únicamente por uno de ellos o distribuirse entre ambos en dos fracciones.
Por parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto. (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 31-b)	Un máximo de dos horas diarias. Reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas.	Durante el disfrute del permiso de dos horas diarias, se seguirán percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, si se produce la reducción de jornada citada, se reducirán las retribuciones, proporcionalmente, conforme al tiempo reducido. Estos permisos pueden disfrutarse indistintamente por la madre o el padre a partir de la fecha del alta hospitalaria.

SITUACIÓN	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<p>Por enfermedad muy grave de un familiar en primer grado. (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 31-c)</p>	<p>Reducción de la jornada laboral de hasta el 50 %, por el plazo máximo de un mes.</p>	<p>Esta reducción no conllevará reducción salarial alguna. 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.</p>
<p>Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona mayor que requiera especial dedicación, o una persona con discapacidad reconocida que no desempeñe actividad retribuida. O por el cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta 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 retributiva. (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 31-d) (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)</p>	<p>Reducción de la jornada de trabajo en un tercio o en la mitad de la misma, hasta que el menor tenga doce años. (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)</p>	<p>Hasta que el menor tenga 9 años, se percibirá un 80 o un 60 por 100, respectivamente, en relación a la reducción de un tercio o mitad de la jornada, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extras, en referencia al período de devengo y la reducción de jornada disfrutada. Esta reducción podrá ampliarse hasta que el menor tenga doce años con la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones, en el mismo porcentaje que la reducción de jornada que se aplique.</p>
<p>Reducción por razón de violencia de género. (I Convenio Colectivo de PDI de las U.P.A 31-e) (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)</p>	<p>Reducción de la jornada de trabajo en un tercio o en la mitad de la misma. (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)</p>	<p>Las mujeres víctimas de violencia de género percibirán un 80 o un 60 por 100, respectivamente, en relación a la reducción de un tercio o mitad de la jornada, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de trienios. En caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde presta servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de la misma categoría y área que la universidad tenga vacante en cualquier otro centro de su trabajo. Asimismo podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra universidad firmante de este convenio.</p>

SITUACIÓN	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Visita Médico del empleado/a. (Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas)	El tiempo indispensable.	
Por desplazamiento de los padres al país de origen en los supuestos de adopción internacional. (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)	Por el tiempo de permanencia en el país de origen del adoptado, con un máximo de hasta tres meses. (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)	Durante este permiso el empleado/a percibirá como retribución la cuantía correspondiente en cómputo mensual respecto del 65% de las Retribuciones anuales. Este permiso es independiente y complementario a lo regulado para el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple.
Ausencias por enfermedad o accidente sin haber sido emitido parte de baja por I.T. (Resolución Rector U.JA., de 13 de marzo de 2013, art. 3.2)	Hasta cuatro días al año, con un máximo de tres días consecutivos. (Resolución Rector U.JA., de 13 de marzo de 2013, art. 3.2)	Durante estos días el empleado/a percibirá el total de sus retribuciones.
Incapacidad Temporal. (Resolución Rector U.JA., de 13 de marzo de 2013, art. 3.1)	Durante el tiempo que cubra los respectivos partes de I.Ts. (Resolución Rector U.JA., de 13 de marzo de 2013, art. 3.1)	Durante estos períodos de I.Ts. (por enfermedad común o accidente no laboral) el empleado/a percibirá: <ul style="list-style-type: none"> - Del 1º al 3º día el 50 % de las retribuciones que se venían percibiendo el mes anterior a producirse la I.T. - Del 4º al 20º día el 75 % de las retribuciones que se venían percibiendo el mes anterior a producirse la I.T. - A partir del 21º día el 100 % de las retribuciones que se venían percibiendo el mes anterior a producirse la I.T.
Vacaciones curso académico	Según se establezca el Calendario Académico Oficial del curso correspondiente.	Igualmente conforme al Acuerdo de Medidas para la Conciliación firmado por las UU.AA., el periodo de vacaciones podrá ser acumulado al periodo de maternidad y, en su caso, al permiso de maternidad, aún cuando haya expirado ya el año natural al que correspondan las vacaciones.

La presente tabla de permisos queda sujeta a cualquier modificación que pudiera producirse o a la correspondiente incorporación de los que no hubieran sido incluidos..

(*)Según la Resolución de 17 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, se publicó la relación de fiestas laborales para el año 2015, constando el día 15 de agosto de 2015 como festivo de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las comunidades Autónomas, coincidiendo en sábado.