

PERMISOS PERSONAL CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS UNIVERSIDAD DE JAÉN

SITUACIÓN	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad. (E.B.E.P. 48-a)	Tres o cinco días hábiles. (E.B.E.P. 48-a)	Tres días cuando el suceso se produce en la misma localidad, y cinco días si es en distinta localidad.
Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad. (E.B.E.P. 48-a)	Dos o cuatro días hábiles. (E.B.E.P. 48-a)	Dos días cuando el suceso se produce en la misma localidad, y cuatro días si es en distinta localidad.
Por traslado de domicilio sin cambio de residencia. (E.B.E.P. 48-b)	Un día. (E.B.E.P. 48-b)	
Para realizar funciones sindicales o de representación del personal. (E.B.E.P. 48-c)	En los términos que se determine. (E.B.E.P. 48-c)	
Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud. (E.B.E.P. 48-d)	Durante los días de su celebración. (E.B.E.P. 48-d)	
Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. (E.B.E.P. 48-e) (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)	Por el tiempo indispensable. (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)	Deberán ser realizados, necesariamente, dentro de la jornada de trabajo.
Por sometimiento a técnicas de fecundación asistida. (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)	Por el tiempo necesario para su realización, con límite de un día laborable al mes. (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)	Si se precisa más de un día laborable al mes, la concesión del resto dependerá de su compatibilidad con las necesidades del Servicio y entonces tendrá carácter de ausencia recuperable.
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. (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)	Por el tiempo necesario para su realización, con límite de un día laborable al mes. (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)	Si se precisa más de un día laborable al mes, la concesión del resto dependerá de su compatibilidad con las necesidades del Servicio y tendrá carácter de ausencia recuperable.

SITUACIÓN	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<p>Por cuidado/lactancia de un hijo menor de 16 meses. (E.B.E.P. 48-f) (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)</p>	<p>Una hora diaria. (E.B.E.P. 48-f) (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)</p>	<p>Podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen. Podrá dividirse en dos fracciones. Podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final, o en una hora al inicio o al final. También se podrá acumular en un permiso retribuido en jornadas completas por el tiempo que corresponda. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p>
<p>Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. (E.B.E.P. 48-g)</p>	<p>Un máximo de dos horas diarias. Y reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas. (E.B.E.P. 48-g)</p>	<p>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.</p>
<p>Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. O por el cuidado directo del cónyuge o asimilado, 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. Y las víctimas de violencia de género. (E.B.E.P. 48-h) (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. (E.B.E.P. 48-h) (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)</p>	<p>Hasta que el menor tenga nueve 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>Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, por enfermedad muy grave. (E.B.E.P. 48-i)</p>	<p>Reducción de la jornada de hasta el 50 %, durante un mes. (E.B.E.P. 48-i)</p>	<p>Esta reducción no conllevará reducción salarial alguna.</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 asuntos particulares. (E.B.E.P. 48-k)	Cinco días. (E.B.E.P. 48-k)+1(*)	
Por matrimonio. (E.B.E.P. 48-l)	Quince días naturales. (E.B.E.P. 48-l)	
Por parto. (E.B.E.P. 49-a)	Dieciséis semanas ininterrumpidas. (E.B.E.P. 49-a)	Se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y/o, por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto múltiple. 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. El permiso se distribuirá a opción de la empleada 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, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, siempre 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. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las semanas que globalmente correspondan. 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.

SITUACIÓN	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<p>Por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple. (E.B.E.P. 49-b)</p>	<p>Dieciséis semanas ininterrumpidas. (E.B.E.P. 49-b)</p>	<p>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.</p> <p>El permiso se distribuirá a opción del empleado/a, 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, la suma de los mismos no podrá exceder de de las semanas que globalmente correspondan. 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. Este permiso 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.</p> <p>Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, 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.</p>
<p>Por desplazamiento de los padres al país de origen en los supuestos de adopción internacional. (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)</p>	<p>Por el tiempo de permanencia en el país de origen del adoptado, con un máximo de hasta tres meses. (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)</p>	<p>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.</p>

SITUACIÓN	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<p>Por ampliación del permiso de maternidad, adopción o acogimiento. (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)</p>	<p>Cuatro semanas adicionales. (Acuerdo Medidas Conciliación UU.AA.)</p>	<p>Este permiso es adicional al permiso por parto, adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple. Podrá disfrutarlo la madre o, si ambos progenitores trabajan, el padre, si la madre renuncia a su derecho a favor de éste, en el caso de adopción, igualmente, sólo podrá disfrutarlo un adoptante.</p>
<p>Por paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. (E.B.E.P. 49-c)</p>	<p>Cuatro semanas. (E.B.E.P. 49-c)</p>	<p>Se podrá disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto y adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple.</p>
<p>Faltas de asistencia por razón de violencia de género sobre la mujer. (E.B.E.P. 49-d)</p>	<p>Tendrán la consideración de justificadas. (E.B.E.P. 49-b)</p>	<p>Estas justificaciones se harán según lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.</p>
<p>Para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, por parte de la empleada, víctima de violencia de género sobre la mujer. (E.B.E.P. 49-d)</p>	<p>Reducción de la jornada o reordenación del tiempo de trabajo. (E.B.E.P. 49-b)</p>	<p>La reducción de la jornada conllevará la disminución proporcional de las retribuciones. La reordenación de jornada se hará 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 se determinen por la Administración competente.</p>

SITUACIÓN	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<p>Por 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. (E.B.E.P. 49-e)</p>	<p>Reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de ésta. (E.B.E.P. 49-e)</p>	<p>Para disfrutar de la reducción será preciso que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen. En este supuesto se seguirán percibiendo las retribuciones íntegras. La necesidad de cuidado deberá ser acreditada por informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Junta de Andalucía o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.</p> <p>Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso, el empleado/a 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 pre adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.</p> <p>Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la U.JA., 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.</p>

SITUACIÓN	DURACIÓN	OBSERVACIONES
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	Calendario Académico Oficial del curso correspondiente.	Igualmente conforme al Acuerdo de Medidas para la Conciliación firmado por las UU.AA., el período de vacaciones podrá ser acumulado al período 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.