

## **PROPUESTA DE ADAPTACIÓN DEL II PLAN CONCILIA A LA LEGISLACION VIGENTE**

El apartado 8 del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24 de mayo de 2018 por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha establece sobre la *“Actualización del contenido del Acuerdo a la legislación vigente”* que *“Las partes legitimadas se comprometen a actualizar el contenido del acuerdo con las modificaciones legislativas que sean de aplicación en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”*.

El II Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, aprobado por Resolución de 22/10/2021, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, en su Eje 4 denominado “Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, establece que, para conseguir el objetivo propuesto, se establecen, entre otras, la medida de adaptación y actualización del Plan Concilia a la normativa vigente, en el plazo de un año.

Con esta propuesta se pretende actualizar el II Plan Concilia incorporando al mismo las modificaciones derivadas de las siguientes normas legales:

- Ley 5/2018, de 21 de diciembre, de acceso al entorno de las personas con discapacidad acompañadas de perros de asistencia.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.
- Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

### **1. El apartado 2 del índice incluido en el preámbulo quedaría modificado en los siguientes términos:**

- 2.4. ~~Maternidad.~~ Permiso por nacimiento para la madre biológica.
- 2.5. ~~Adopción o acogimiento.~~ Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.
- 2.6. ~~Paternidad.~~ Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.
- 2.6.bis. Garantías en el disfrute de permisos por nacimiento o por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.
- 2.6.ter. Permiso para sesiones de información y preparación, entrevistas y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en procesos de adopción.
- 2.9. Disfrute de las vacaciones anuales en caso de coincidencia con los permisos por ~~maternidad, paternidad y nacimiento,~~ por adopción, por guarda con fines de adopción o por acogimiento, por lactancia o con situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.

- 2.21. Permiso retribuido para cursos ~~de movilidad con perro guía.~~ **de formación para la utilización de un perro de asistencia.**
- 3.3. Excedencia por razón de violencia de género **o de violencia sexual** sobre la empleada pública.
4. Protección integral contra la violencia de género **y la violencia sexual.**
- 4.1. Cambio de domicilio por razón de violencia de género **o de violencia sexual.**
- 4.2. Permiso por razón de violencia de género **o de violencia sexual** sobre la empleada pública.
- 4.3. Movilidad por causa de violencia de género **o de violencia sexual.**
- 5.1. Protección de la maternidad **biológica.**

**2. Se propone modificar el segundo párrafo del apartado 1.2.3 sobre “Flexibilización de horario” que quedaría redactado en los siguientes términos:**

Atendiendo a la finalidad de la medida de flexibilización relacionada con la protección de las víctimas de violencia de género **o de violencia sexual**, y su necesaria efectividad, ésta no deberá estar condicionada a las necesidades del servicio.

**3. Se propone modificar el apartado 2.4 (maternidad) que quedaría redactado en los siguientes términos:**

**2.4. Permiso por nacimiento para la madre biológica.**

Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. 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.

No obstante, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

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.

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.

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 Administración.

**4. Se propone modificar el apartado 2.5 (adopción o acogimiento) que quedaría redactado en los siguientes términos:**

**2.5. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.**

Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera 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. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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 cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

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, 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 se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este apartado 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.

**5. Se propone modificar el apartado 2.6 (paternidad) que quedaría redactado en los siguientes términos:**

**2.6. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.**

Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. 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.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida 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. En el caso del disfrute interrumpido 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 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 del apartado 2.8, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

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.

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.

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

En el caso de familias monoparentales este permiso podrá ser disfrutado además del correspondiente por nacimiento para la madre biológica o por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente previsto en los apartados 2.4 y 2.5, respectivamente.

**6. Se propone añadir un nuevo apartado 2.6.bis en los siguientes términos:**

**2.6.bis. Garantías en el disfrute de permisos por nacimiento o por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.**

En los casos previstos en los apartados 2.4, 2.5 y 2.6 el tiempo transcurrido durante el disfrute de esos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, 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.

El personal empleado público que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá 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 hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

**7. Se propone añadir un nuevo apartado 2.6.ter en los siguientes términos:**

**2.6.ter. Permiso para sesiones de información y preparación, entrevistas y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en procesos de adopción.**

En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, se dispondrá del tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, a entrevistas que hayan sido objeto de cita previa 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.

**8. Se propone modificar el apartado 2.8 sobre el “Permiso por lactancia” en los siguientes términos:**

En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para lactancia del menor de dieciséis meses, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada diaria 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, o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido de un mes. ~~siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad~~ **La modalidad acumulada 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.**

Para poder disfrutar de este permiso retribuido de un mes no será necesario que con posterioridad al mismo se permanezca en situación de activo.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

**El permiso por lactancia constituye un derecho individual del personal empleado público, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.**

~~Este permiso constituye un derecho individual del personal empleado público que puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, pero solo podrá ser ejercido por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen. En este último caso, el progenitor incluido en el ámbito de aplicación de este plan podrá disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del permiso de lactancia, en cualquiera de sus modalidades, siempre que este permiso no sea disfrutado simultáneamente por el otro progenitor y que la suma de los periodos de disfrute de ambos progenitores no exceda de la duración total del permiso que correspondería al progenitor incluido en el ámbito de aplicación de este plan en el caso de disfrutar solamente él la totalidad de dicho permiso.~~

En caso de que el permiso retribuido por lactancia coincida con el periodo de suspensión de un contrato de trabajo fijo-discontinuo la trabajadora o el trabajador afectado podrá, en el momento de su reincorporación al puesto de trabajo, disfrutar del permiso citado.

#### **9. Se propone modificar el apartado 2.9 en los siguientes términos:**

2.9. Disfrute de las vacaciones anuales en caso de coincidencia con los permisos por ~~maternidad, paternidad~~ nacimiento, **adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, por lactancia o con situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, con las situaciones de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, o con el permiso **de maternidad por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción** o acogimiento, o acumulado por lactancia, ~~así como con el permiso de paternidad~~, el empleado o la empleada tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural al que correspondan, con las siguientes particularidades:

a) Si el periodo de vacaciones coincide, se haya iniciado o no su disfrute, con una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural, con las situaciones de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, o con los permisos **de maternidad, paternidad, por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción** o acogimiento, o acumulado por lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta dentro del año natural en que se generen o, en su caso, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Si lo anterior no es posible porque la situación de incapacidad temporal, las situaciones de riesgo o los permisos finalizan después del 31 de enero del año siguiente, porque no hay días suficientes para disfrutar de ese tiempo antes de dicha fecha o porque la solicitud sea denegada, en todo o en parte, por necesidades del servicio, el personal empleado público tiene derecho a disfrutar los días de vacaciones que correspondan desde el 1 de febrero al 31 de diciembre del año siguiente a aquel en que se hayan generado. Si lo anterior tampoco es posible se tendrá derecho a disfrutar los días de vacaciones durante el año siguiente.

b) En el caso de que el periodo de vacaciones coincida, se haya iniciado o no su disfrute, con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las previstas en el apartado anterior también se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta en los términos previstos en el citado apartado, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses entre el final del año natural en que se hayan originado esas vacaciones y la fecha en que se pretendan disfrutar.

**10. Se propone modificar el cuarto párrafo del apartado 2.10 sobre el “Permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario”. en los siguientes términos:**

Se entenderá incluida en el supuesto de hecho que genera el permiso por hospitalización de un familiar la hospitalización por parto. No obstante, la empleada o el empleado que por el mismo motivo tenga derecho al permiso por ~~paternidad nacimiento del progenitor diferente de la madre biológica~~ solamente podrá disfrutar de este último, sin perjuicio de su derecho al permiso por hospitalización derivado del ingreso hospitalario anterior al parto, ~~de producirse éste en un día distinto, o de la hospitalización posterior al parto por un motivo diferente.~~

**11. Se propone modificar el primer párrafo del apartado 2.13 sobre el “Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral” en los siguientes términos:**

Se concederá permiso por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y permiso o flexibilización, según el caso, por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, considerando como deberes relacionados con la conciliación los supuestos contemplados en los apartados 2.1 (permiso técnicas de fecundación asistida), 2.2 (permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto), ~~2.4 2.6.ter~~ (permiso para sesiones de información y preparación, entrevistas y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en procesos de adopción), 2.11 (permiso asistencia médica del empleado o de la empleada y familiar en primer grado), 2.22 (permiso y flexibilización para asistencia a tutorías en centros escolares) y 2.25 (flexibilización por inicio escalonado de actividades lectivas de hijas e hijos) del presente acuerdo.

**12. Se propone modificar el punto primero del apartado 2.14 sobre “Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave”.**

1. La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquella y hasta un máximo del noventa y nueve por ciento, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la persona menor a su cargo afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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 correspondiente, y, como máximo, hasta que ~~el menor o la menor cumpla los dieciocho~~ **el hijo, hija o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y**

**permanente.** Se considerará asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado de la persona menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.

Cuando exista recaída de la persona **menor enferma** por el cáncer o la misma enfermedad grave no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario, si bien en la recaída de la enfermedad deberá acreditarse, mediante una nueva declaración médica, la necesidad de la continuación del tratamiento médico así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor o de la menor por la persona progenitora, guardadora con fines de adopción, adoptante o acogedora.

**Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.**

**13. Se propone modificar el apartado 2.18 sobre el “Permiso por asuntos particulares” en los siguientes términos:**

El personal funcionario de Administración General y el personal laboral que preste sus servicios en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos tendrá derecho a disfrutar de seis días anuales de permiso por asuntos particulares o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese inferior al año.

Asimismo tendrá derecho a dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Dichos días adicionales se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento del trienio correspondiente.

A efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de los días de permiso por asuntos particulares las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la/el empleada/o pública/o, tales como enfermedad, accidente, **maternidad**, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, así como aquellas otras derivadas del disfrute de los permisos **de paternidad por nacimiento**, adopción, **guarda con fines de adopción** o acogimiento o de licencias o permisos retribuidos, computarán como servicios efectivos.

El disfrute de los días de permiso por asuntos particulares se efectuará de la siguiente manera:

a) Los días de permiso por asuntos particulares podrán disfrutarse a elección del personal a lo largo del año y hasta el día 31 de enero del año siguiente, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

b) Cuando no sea posible el disfrute de los días de permiso por asuntos particulares dentro de la fecha máxima prevista en el apartado a) por la concurrencia de una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural, o con los permisos **de maternidad, paternidad por nacimiento**, adopción, **guarda con fines de adopción** o acogimiento, o acumulado por lactancia se tendrá derecho a disfrutar de los días de permiso por asuntos particulares en fecha distinta.

c) Los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los periodos de vacaciones, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Una vez agotados los días correspondientes del año en curso, podrá anticiparse el disfrute de los días de permiso por asuntos particulares del año siguiente por los siguientes motivos:

- a) Por hospitalización de hijos o hijas menores de doce años.
- b) Por enfermedad de una hija o un hijo menor de doce años que le impida asistir a su centro escolar y así se prescriba médicamente.
- c) Por enfermedad muy grave del cónyuge o pareja de hecho y de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

El personal estatutario y el personal docente se regirán por su normativa específica.

**14. Se propone modificar el apartado 2.21 “Permiso retribuido para cursos de movilidad con perro guía”, en los siguientes términos:**

2.21. Permiso retribuido para cursos de ~~de movilidad con perro guía~~ formación para la utilización de un perro de asistencia.

~~El personal empleado público que por razón de su discapacidad, para su auxilio y apoyo,~~ precise de la utilización de un perro ~~guía de asistencia~~ podrá disfrutar de un permiso retribuido por el tiempo necesario para su realización, previo aviso y aportando la correspondiente justificación, **durante el periodo de formación orientado a proporcionar los conocimientos y habilidades necesarios para afrontar el proceso de adaptación de la persona usuaria y el perro de asistencia.**

**15. Se propone modificar el apartado 3.3 “Excedencia por razón de violencia de género” y su primer párrafo, en los siguientes términos:**

3.3. Excedencia por razón de violencia de género **o de violencia sexual.**

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

**16. Se propone modificar el apartado 4 en los siguientes términos:**

4. Protección integral contra la violencia de género **y la violencia sexual.**

**17. Se propone modificar el apartado 4.1 y su primer párrafo, en los siguientes términos:**

4.1. Cambio de domicilio por razón de violencia de género **o de violencia sexual.**

La empleada pública víctima de violencia de género **o de violencia sexual** que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se haya visto obligada a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual tendrá derecho a un pago único de 1.200 euros.

**18. Se propone modificar el apartado 4.3 en los siguientes términos:**

4.3. Movilidad por causa de violencia de género **o de violencia sexual.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el supuesto de movilidad por razón de violencia de género **o de violencia sexual**, a solicitud de la empleada pública víctima de violencia de género **o de violencia sexual** y si la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, se producirá la inmediata puesta a disposición del órgano competente, por el período de tiempo imprescindible, hasta la asignación de un puesto definitivo, manteniendo las retribuciones del puesto de origen, siempre que sean superiores a las del puesto adjudicado provisionalmente, durante un año o hasta la adjudicación definitiva, si ésta se produjera antes de dicho término.



**STAS-CLM**  
**INTERSINDICAL**