

## PROPUESTAS PLAN CONCILIA II

### STAS-STE INTERSIDENCAL CLM

#### MODIFICACIONES

##### 1.2: DEFINICIONES

Incluir los siguientes apartados.

##### 1.2.9 PERSONA CONVIVIENTE

Definir el término conviviente, aclarando las dudas que puedan existir con su nueva incorporación y forma de justificarse.

##### 1.2.10 DÍA HÁBIL

Aclarando y asimilando con día laborable (como en los supuestos que la persona trabaje en sábado o domingo), ya que en la actualización del "apartado 2.10 los días de permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario" se especifican en días hábiles.

##### 2.1 TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA.

*"Para someterse a técnicas de fecundación asistida los empleados y las empleadas podrán ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.*

*También se tendrá derecho a este permiso cuando sea su cónyuge o pareja de hecho el que se someta a dichas técnicas".*

##### Propuesta:

Sustituir la expresión "*conyuge o pareja de hecho*" en segundo párrafo, por "**progenitor diferente a la madre biológica**", siendo esta forma mas inclusiva, ya que facilita la asistencia a los progenitores que no tengan formalizada su relación.

### c) 2.6 Ampliaciones de la duración del permiso del progenitor diferente a la madre biológica o conviviente:

- \* 1 semana por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.
- \* 1 semana por cada hijo o hija con discapacidad.

## 2.2 REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO.

*“Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, la empleada embarazada y su cónyuge o pareja de hecho podrán disfrutar de un permiso por el tiempo necesario para su realización, previo aviso y aportando la correspondiente justificación.*

*En el caso de personal funcionario, a efectos de los dispuesto en este apartado, el término de empleada y incluye también a las personas trans gestantes”.*

### **Propuesta:**

Sustituir la expresión “cónyuge o pareja de hecho” en el primer párrafo, por “**progenitor diferente a la madre biológica**”, ya que, igual que en el caso anterior es una forma más inclusiva, facilitando la asistencia a los progenitores diferentes de la madre biológica que no tengan formalizada su relación”

## 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.”*

### **-Modificación párrafo anterior:**

*Que refiere “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.”*

Puede dar lugar a confusiones e incorrectas interpretaciones. No son dos semanas. Es más adecuado incluir en cada apartado lo que le corresponde a cada progenitor (madre biológica y progenitor diferente a madre biológica).

### -Propuesta posible redacción:

#### **2.4 Ampliaciones de la duración del permiso por nacimiento para la madre biológica:**

- **1 semana**, por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.
- **1 semana** por cada hijo o hija con discapacidad.

#### **2.5 Ampliaciones de la duración del permiso por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento:**

- **1 semana para cada progenitor**, por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
- **1 semana para cada progenitor** por cada hijo o hija con discapacidad.

#### **2.6 Ampliaciones de la duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica:**

- **1 semana**, por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.
- **1 semana** por cada hijo o hija con discapacidad.

### 2.5: PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE.

**-Modificar el párrafo nº9 que dice:** *“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.**”*

**Propuesta:** que se elimine la temporalidad (duración no inferior a un año) de este permiso.

La temporalidad de un acogimiento no influye en la necesidad de cuidados, apoyo y atención que requiere un menor de edad en los supuestos de acogimiento.

La Ley Orgánica 1/2023 de 28 febrero, modifica el Estatuto de los Trabajadores artículo 45, apartado 1, que regula las causas de suspensión del contrato; es decir, los casos en los que cesan de manera temporal las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (en vigor desde 1 junio 2023). La letra d) queda ahora así:

*“Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, **de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes**”.*

Por tanto, ha eliminado la condición de que el acogimiento tenga una duración superior a un año para acceder a los mismos permisos laborales que en los nacimientos y adopciones.

### **2.7: AUSENCIA DIARIA POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS Y/O HOSPITALIZADO.**

#### **-Eliminar 1º párrafo:**

*“En los casos de nacimiento de hijos prematuros o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, o bien a flexibilizar hasta un máximo de 2 horas del horario fijo de jornada, sin disminución de retribuciones, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.”*

**Ya se incluye**, como ampliación de permiso, dentro del apartado 2.4 y 2.6 de los permisos por nacimiento: *“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.”*

### **2.10: FALLECIMIENTO, ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO DE FAMILIARES, O PERSONA CONVIVIENTE.**

#### **-Modificación párrafo siguiente, propuesto para actualización.**

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

### Propuestas:

#### **-Incluir en este apartado, el término de “enfermedad incapacitante con indicación médica”.**

Aunque haya casos de no gravedad, pueden requerir de cuidados de terceras personas.

#### **-Ampliar el término en caso de hospitalización...** “necesidad de reposo domiciliario” con “necesidad de reposo domiciliario y/o cuidados en el domicilio” (u otros que incluyan más circunstancias)?

**-Concesión del permiso de cinco días para todo el/la empleado/a público,** tal como está ocurriendo con el resto de trabajadores y trabajadoras no empleadas/os públicos, que sí lo están disfrutando, indistintamente de si el fin del hecho causante se produce antes de los cinco días hábiles.

Actualmente y debido a numerosas causas que afectan a la sanidad pública (falta de personal sanitario, saturación de servicios, etc), las altas hospitalarias cada vez se dan mucho más rápido, lo que no implica que la persona que ha recibido el alta hospitalaria no precise de cuidados en domicilio.

En muchos informes de alta hospitalaria, no se especifica con exactitud el tiempo de cuidados necesarios, y en otros se ignora totalmente, dejando el/la empleada/o público en una situación difícil o imposible de justificar, lo que está ocasionando numerosos problemas para la concesión de estos días.

Como se ve en la propia redacción de este permiso no existe en él, ninguno de los términos, “*hasta, no podrá ser superior al límite del hecho causante, mientras permanezca el hecho causante, etc*”, por lo que se deduce que el permiso de cinco días debe concederse en su totalidad, como así ha quedado de manifiesto en la Sentencia del Tribunal Supremo n.º 632/2018, de 13/06/2018, Sala de lo Social, dictada en Recurso de Casación n.º 128/2017.

-Ampliar este permiso a familias monoparentales, teniendo en cuenta sus especiales circunstancias.

#### **-Modificación párrafo siguiente: en permisos tanto para personal laboral como funcionario/a, modificando el párrafo siguiente**

*“Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles. En estos casos el personal laboral dispondrá de un día adicional”.*

### Propuestas:

Apelando al principio de igualdad en el empleo público de esta Administración, incluir también para el funcionariado el permiso de cinco días correspondiente para casos de accidente, enfermedad etc a familiares de segundo grado, al igual que el personal laboral, eliminando cualquier posible discriminación entre familiares de segundo grado, según sean del personal laboral ó personal funcionario.

### 2.11: ASISTENCIA MÉDICA.

*“Se facilitará por parte de los correspondientes Servicios de Personal el tiempo estrictamente indispensable para la asistencia médica del empleado o de la empleada.*

*Cuando la asistencia médica sea prestada a hijas o hijos menores de edad o a familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho dependientes y que no puedan valerse por sí mismos, como consecuencia de la edad, de la enfermedad o de la discapacidad, se concederá permiso no recuperable por el tiempo estrictamente indispensable.*

*El permiso incluye el tiempo indispensable para el desplazamiento y la consulta durante el horario obligatorio de la jornada de trabajo en la que se recibe la asistencia médica. No obstante, en el caso de intervención quirúrgica que no precise reposo domiciliario si el tiempo indispensable es superior a la jornada diaria de trabajo se concederá el permiso por toda la jornada diaria.*

*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. No obstante, en el caso de asistencia médica de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave el permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores. A estos efectos, tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.*

*La asistencia a sesiones o tratamientos continuados (diálisis, radioterapia, etc.) se considerará asistencia médica.*

*En los casos en que la asistencia médica no pueda ser concertada fuera del horario de trabajo deberá aportarse justificante en tal sentido”.*

**-Modificar para que se incluya el tiempo para la asistencia médica, el horario considerado flexible anterior o posterior de la jornada, modificando el párrafo tercero.**

*“El permiso incluye el tiempo indispensable para el desplazamiento y la consulta durante el horario obligatorio de la jornada de trabajo en la que se recibe la asistencia médica”.*

#### Propuestas:

- Que la asistencia médica que implique un desplazamiento al personal funcionario, se considere justificada la jornada completa (obligatoria + flexible).

Y en los casos que el personal empleado pueda incorporarse a su puesto de trabajo antes o después de la asistencia médica, quede justificado también el horario flexible anterior o posterior.

**-Incluir en este permiso a personas de segundo grado o convivientes, modificando el párrafo segundo y redactándose como sigue:**

*“Cuando la asistencia médica sea prestada a hijas o hijos menores de edad o a familiares en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge, pareja de hecho o convivientes, dependientes y que no puedan valerse por sí mismos, como consecuencia de la edad, de la enfermedad o de la discapacidad, se concederá permiso no recuperable por el tiempo estrictamente indispensable.*

### **2.12: MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN EN UN REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO.**

*Por razón de matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho de una Administración Pública, el empleado o la empleada podrá disponer de quince días naturales y consecutivos que podrán disfrutarse con anterioridad o posterioridad al supuesto de hecho, incluyendo dicha fecha en el período en el caso de matrimonio, y en el caso de inscripción en un registro de parejas de hecho deberá comenzar a disfrutarse en el plazo de un mes a contar desde la notificación de la inscripción. Este permiso podrá acumularse, a petición propia, con el período de vacaciones o días por asuntos particulares. La petición de acumulación de períodos deberá comunicarse con una antelación mínima de 15 días naturales a la correspondiente jefatura de personal, al objeto de que no se vean alteradas las necesidades de los servicios.*

*Este permiso se genera bien como consecuencia de la formalización del matrimonio o bien por la inscripción de la pareja de hecho en el registro correspondiente con una misma persona, y ello con independencia del momento temporal en el que se produzcan tales acontecimientos.*

#### **Propuesta:**

**Incluir:** En este permiso de 15 días naturales, también los casos de separación, divorcio, nulidad o baja en registro de parejas de hecho.

### **2.13: CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.**

La Ley 7/2023, de 28 marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales. Dicha Ley establece una serie de obligaciones en los artículos 24 y 26 tales como mantener a los animales integrados en el núcleo familiar, mantenerlos en unas condiciones de vida dignas, que garanticen su bienestar, derechos y desarrollo saludable, y prestar al animal los cuidados sanitarios necesarios para garantizar su salud. También hace referencia en su artículo 33 a la responsabilidad de las administraciones públicas en el fomento de la convivencia responsable con animales.

Por ello, es importante que estos se tengan en consideración en lo relacionado con los permisos laborales.

Se explica que se entiende por “deber inexcusable” la obligación personal, sin posibilidad de ejecución por medio de representante o sustituto, que coincida con la jornada de trabajo necesariamente y que su no realización genera responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

### Propuestas:

-Dado que es una obligación legal prestar a los animales de compañía la atención veterinaria necesaria, se solicita **incluir un permiso por el tiempo imprescindible** para la asistencia veterinaria urgente de los animales de compañía que tenga que realizarse de forma inminente y en horario laboral, así como la **posibilidad de flexibilización horaria** en casos de enfermedad sobrevenida, con el correspondiente justificante veterinario.

-Contemplar como supuesto catalogado como “deber inexcusable” **el cuidado de un hijo o hija menor de doce años con una enfermedad sobrevenida que le impida asistir al centro educativo.**

### 2.14 REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

#### Propuesta:

- Incluir las enfermedades raras sin límite de edad, ya que en casos de síndromes genéticos, es para toda la vida y tiene difícil curación

### 2.16: REDUCCIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE CUIDADO DE UN FAMILIAR POR RAZONES DE ENFERMEDAD MUY GRAVE.

**Modificación del párrafo 2:** *“Siempre que resulte compatible con las necesidades y el buen funcionamiento de los de los servicios públicos se podrá autorizar que esta reducción retribuida de un mes se acumule en jornadas completas de manera ininterrumpida”.*

#### Propuesta:

Que, en caso de autorizarse dichos días en jornada completa, puedan disfrutarse de manera alterna, y no obligatoriamente ininterrumpidos como hasta ahora.

### 2.18: PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES

*“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”.*

**Modificar:** El párrafo anterior, sustituyendo los días anuales de este permiso, pasando de seis a ocho, recuperando los que ya recogía la Orden 7/9/2009 sobre horarios de trabajo y vacaciones (DOCM de 14/09/2009).

**Añadir:** Dos días más de asuntos particulares cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo.

**Quedando redactado como sigue el párrafo primero:**

*“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 **ocho** 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.*

*Así mismo, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo, este permiso por asuntos particulares, se incrementaran en otros dos días más”.*

*“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, 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”.*

**- Modificación del apartado a) y b) del párrafo anterior, y añadir el apartado d) quedando redactado como sigue:**

*“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 28 de febrero 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, adopción o acogimiento, o acumulado por lactancia, **así como también por aquellas circunstancias en las que por necesidades del servicio, no haya sido posible, 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.

**-Añadir el apartado d), quedando redactado como siguiente:**

**d) La concesión de asuntos particulares no podrán denegarse por necesidades del servicio, cuando vengan causas sobrevenidas que no puedan aplazarse, tales como:**

**1) Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares, o persona conviviente y se hayan agotado permisos correspondientes por este motivo.**

**2) Fallecimiento de familiares, amigos, u otras personas que sin estar incluidas dentro del grupo de familiares de hasta 2º grado, sea necesario su asistencia, por tratarse de personas de parentesco o afinidad con el empleada/o público. (ejemp. Tíos/as, sobrinos/as, amigo/as, etc.)**

**3) Por asistencia a matrimonio de personas que por su parentesco o afinidad, sea necesario su asistencia para el empleada/o público.**

(Actualmente, muchos matrimonios se realizan en días laborables, siendo a veces muy difícil la asistencia para el empleada/o público).

**-Añadir el apartado d) dentro del siguiente párrafo:**

*"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.*

**d) Anticipar los días correspondientes al año siguiente por enfermedad de animal de compañía que requiera atención hospitalaria y/o domiciliaria, siempre que se hayan agotado los días correspondientes del año en curso.**

### 2.19 PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO.

*“El personal empleado público tendrá derecho a un permiso retribuido de un día por traslado de domicilio habitual sin cambio de localidad de destino. Cuando se produzca traslado de domicilio y cambio de localidad de destino el permiso será de tres días naturales”.*

#### **Propuesta:**

-Explicitar los términos en la concesión de este permiso para el empleada/o público interino (Educación), concretamente *“Cuando se produzca traslado de domicilio y cambio de localidad de destino el permiso será de tres días naturales”*, ya que existe confusión para la concesión de estos días para personal funcionario interino de educación.

### 2.20 EXÁMENES FINALES.

*Para concurrir a exámenes finales, exámenes parciales liberatorios de una parte del programa y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, incluida la asistencia a procesos selectivos de las Administraciones Públicas, se concederá el correspondiente permiso durante los días de su celebración. El carácter de prueba definitiva de aptitud y evaluación será acreditada por la persona solicitante mediante certificación expedida por el centro en la que conste tal carácter.*

*El permiso se extiende al día de realización del examen o prueba, con independencia de que sea o no coincidente con la jornada de trabajo.*

*Cuando la empleada o el empleado tenga asignado el turno de noche anterior a la celebración del examen el permiso se concederá durante 24 horas, comenzando su disfrute a partir de la hora de inicio de dicho turno. En ningún caso la Administración podrá cambiar los turnos con el fin de no conceder el permiso. No obstante, esto último no impedirá que dicho cambio se pueda efectuar por razones organizativas cuando sea necesario.*

**Incluir:** *Este permiso también para familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o convivientes, cuando se necesite acompañar para la realización de dicho examen a personas que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.*

### Propuestas:

**-Modificar** en el párrafo 1º la expresión “*evaluación en centros oficiales*” **sustituir** por “**evaluación conducente a titulaciones oficiales**”, quedando redactado como sigue :

*“Para concurrir a exámenes finales, exámenes parciales liberatorios de una parte del programa y demás pruebas definitivas de aptitud y **evaluación conducente a titulaciones oficiales**, incluida la asistencia a procesos selectivos de las Administraciones Públicas, se concederá el correspondiente permiso durante los días de su celebración. El carácter de prueba definitiva de aptitud y evaluación será acreditada por la persona solicitante mediante certificación expedida por el centro en la que conste tal carácter.*”

Esto se debe a las dudas surgidas sobre si corresponde el permiso ante situaciones de examen para Cambridge, Trinity..., que son reconocidas dentro del MCER, es decir, titulaciones oficiales, pero se evalúan en centros no oficiales.

-Añadir/especificar, dentro de este mismo apartado, que se indique si la concesión del permiso se contempla para exámenes presenciales y para exámenes telemáticos u online.

### **2.22: PERMISO Y FLEXIBILIZACIÓN HORARIA PARA ASISTIR A TUTORÍAS EN CENTROS ESCOLARES:**

En el primer párrafo, sustituir “para asistir a una tutoría trimestral” por “para asistir a las tutorías a las que se les convoque” y quitar el final del párrafo “para el resto de tutorías”.

### **2.26: FLEXIBILIZACIÓN HORARIA POR INTERÉS PARTICULAR.**

*“Por interés particular, y con un límite de doce veces al año, cuyo disfrute no podrá exceder de dos veces al mes, las empleadas o los empleados podrán flexibilizar el cumplimiento de su horario obligatorio durante un período máximo de dos horas previa autorización de su superior y siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto y no afecte al normal funcionamiento de los servicios.*”

*Este permiso se prorrateará en la proporción que corresponda si el tiempo de servicios prestados fuera inferior al año”.*

### Propuesta:

-Ampliar para que el límite se incremente a **24 veces al año**.

Existen algunos servicios con jornadas de HE y que tienen que cumplir con el horario obligatorio de 9 a 14 h. (por ejemplo, Servicio Infancia y Familia) en los que se realizan muchas horas, por necesidades y funcionamiento del servicio, fuera del horario obligatorio. Por ello, este personal dispone al acabar el mes de horas sobrantes que no pueden compensar.

### 4.2 PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA EMPLEADA PÚBLICA.

*“Las faltas de asistencia de las empleadas 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 empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de hasta un medio de la jornada con la reducción proporcional de las retribuciones.*

***Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer mantendrán sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.***

*Asimismo, la empleada pública podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, que podrá ampliarse cuando sea necesario para su protección o asistencia social.*

*Podrá compatibilizarse la reducción de la jornada y la media de flexibilización horaria por los mismos motivos cuando su utilización conjunta no supere la mitad de la jornada de trabajo”.*

### Propuesta:

**-Incluir a personal laboral en este permiso y ampliarlo hasta un medio el derecho a retribución.**

Quedando redactado el párrafo como sigue:

***“Las funcionarias y personal laboral, víctimas de violencia sobre la mujer mantendrán sus retribuciones íntegras cuando reduzcan su jornada hasta un medio”.***

### 5.6 BOLSA DE HORAS POR CONCILIACIÓN

*“En cada uno de los ámbitos sectoriales del empleo público se negociará el establecimiento de una bolsa de horas para la atención de medidas de conciliación de carácter recuperable en los términos establecidos en la legislación básica”.*

### Propuesta:

**Incluir:** También la disposición de estas horas para familiares de segundo grado o convivientes.

-Desarrollo y regulación de la bolsa de horas por conciliación para personal laboral.

## **PROPUESTAS NUEVOS APARTADOS**

### **2.30 PERMISO PARENTAL.**

*“El personal empleado público tendrá derecho al disfrute del permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. El permiso tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.*

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

*Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.*

*Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.*

*El permiso parental resulta de aplicación directa sin carácter retribuido, quedando la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, a la espera de la trasposición al derecho interno respecto de su remuneración o prestación económica, de conformidad con la disposición final octava del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de Junio.”*

### **PROPUESTAS:**

-Aplicación directa también para personal funcionario y retribuido.

### **2.31 AUSENCIA DEL TRABAJO POR FUERZA MAYOR.**

*“El personal laboral tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.*

*El personal laboral tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo, apartando las personas trabajadoras acreditación del motivo de ausencia”.*

### Propuestas:

Con el fin de conseguir una justa **equiparación e igualdad** entre todo personal empleado de esta Administración, se solicita que el **personal funcionario** pueda disfrutar de estas ausencias al trabajo por fuerza mayor.

### 2.32 PERMISO RETRIBUIDO PARA FORMACIÓN.

-Incluir **permiso retribuido en su totalidad que contemple la asistencia a cursos de formación (diferentes de los convocados por la EAR)** que tengan relación directa con las funciones del puesto de trabajo. (quizá se podría establecer un máximo de hora anuales).

Se refleja en la Ley 4/2011 art. 107.3 " *permisos retribuidos o con retribución parcial*".

Hay casos en los que se les ha concedido el permiso a empleados, pero con retribución parcial (solo las retribuciones básicas de esa jornada, sin incluir complementos).

Es injusto que se tenga que sacrificar parte de las retribuciones para formación relacionada directamente con el puesto de trabajo. Hay determinado personal empleado público que tiene que recurrir a formación externa puesto que los cursos convocados por la EAR no son acordes con las funciones desarrolladas en su puesto de trabajo o ni siquiera tienen acceso a esa formación (personal adscrito a la Delegación de Educación que desarrolla su trabajo en centros educativos y/o en el ámbito de la discapacidad, por ejemplo).

La Administración debería de ir a máximos, y retribuir totalmente cuando se trata de formación directamente relacionada con el puesto de trabajo.

Ley 4/2011 Art. 107.3. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha **pueden conceder permisos retribuidos o con retribución parcial**, con motivo de la realización de estudios o para la asistencia a cursos de formación o especialización que tengan relación directa con las funciones del puesto de trabajo. En estos casos, puede exigirse como requisito previo para su concesión el compromiso de la persona interesada de continuar en el mismo servicio, durante los plazos que se establezcan, a contar desde la finalización del permiso. El incumplimiento de dicho compromiso implicará la devolución por la persona interesada de la parte proporcional que resulte procedente de las retribuciones percibidas durante el permiso.

### 2.33 FLEXIBILIZACIÓN HORARIA POR INCLEMENCIAS METEOROLÓGICAS EXTREMAS.

**-Incluir un permiso de flexibilización horaria para situaciones meteorológicas extremas** (Danas, nevadas,...) o poder recuperar esas horas de ausencia en horario obligatorio cuando el personal se ha visto afectado por determinadas circunstancias y/o fenómenos meteorológicos (ya que cada vez son más frecuentes) y no ha podido realizar el desplazamiento a su centro de trabajo (cancelación de medios de transporte público, imposibilidad de viajar por medios propios...)

### 2.34 PERMISO POR ENFERMEDAD LEVE SIN BAJA.

**-Permiso de tres días por año, para casos de enfermedad leve que imposibilite la asistencia al trabajo del personal empleado, justificándose con declaración responsable.**

La recuperación de este antiguo permiso (griposo), vendría a aliviar sobre todo en determinadas épocas del año, la saturación que reciben los centros sanitarios.

### 2.35 BOLSA DE HORAS REALIZADAS POR EXCESO DE JORNADA.

En numerosos servicios, especialmente para aquellas personas que tienen un horario especial y atendiendo a las necesidades del servicio, realizan un exceso de horas que no pueden disfrutar en horario flexible antes de finalizar el mes.

Por ello, la solicitud se basa en poder disponer de este exceso de horas para disfrute en horario flexible durante meses posteriores.

### 5.7 PERMISO JORNADA COMPLETA DÍAS NO LECTIVOS.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años, tendrá derecho a un permiso retribuido de la jornada completa por cada uno de los días no lectivos de acuerdo al calendario escolar de la localidad donde esté matriculado.

En el caso de que ambos progenitores sean personal empleado público, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este permiso.