



área pública
castilla - la mancha

área pública
castilla-la mancha

CARMEN MENESES TORRES
JEFA DE ÁREA DE RELACIONES SINDICALES Y CONDICIONES DE TRABAJO
DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y AAPP
AVENIDA DE PORTUGAL, 11
45071 TOLEDO

JOSÉ LUIS MARTÍNEZ CASTILLO, en su nombre y en representación a efectos de este asunto del Área Pública de CCOO de Castilla la Mancha; con domicilio de notificaciones en C/ Miguel López de Legazpi, 32. 02005-Albacete.

MANIFIESTO

1º Con fecha de 11 de enero de 2023, esta organización sindical recibió solicitud de remisión de propuestas al texto adjuntado por la administración para la adecuación del del II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y de los empleados públicos de la Administración de la JCCM a la legislación vigente, que será sometida a la consideración de la Mesa General de Negociación. Respondiendo a su solicitud, recogemos en el Anexo I de este escrito las **propuestas que desde el Área Pública de Comisiones Obreras de CLM hemos estimado aportar sobre el borrador que nos fue enviado.**

2º Asimismo, acompañamos para su consideración, en Anexo II, **otras propuestas de modificación de apartados distintos** de los que la Administración incluye en su propuesta de adaptación del Plan a la legislación vigente.

3º Dada la significación y número de las propuestas remitidas, solicitamos que estimen convocar **una reunión con este sindicato, previa a la celebración de Mesa General**, con el fin de exponer justificadamente y, en su caso, consensuar las propuestas de modificaciones a trasladar al II Plan Concilia que serán sometidas a la Mesa General.

4º Por otra parte, el II Plan Concilia establece en su apartado 6:

“Se crea una Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Acuerdo, integrada por tres personas designadas por cada una de las organizaciones sindicales firmantes del mismo, así como por las personas que corresponda por parte de la Administración hasta completar la paridad.

A esta Comisión corresponderá la interpretación y resolución de los conflictos derivados de la aplicación del Acuerdo”

Desde la publicación, en 2018, de la resolución por la que se aprueba el II Plan Concilia, no se ha convocado esta comisión. En septiembre de 2021, este sindicato le remitió una serie de propuestas que considerábamos que precisaban interpretación. A fecha de hoy,



área pública
castilla - la mancha

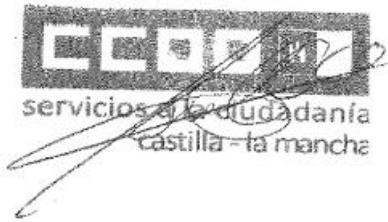
área pública
castilla-la mancha

algunas de estas cuestiones han quedado resueltas a través de modificaciones de la Legislación estatal, pero otras siguen sin resolverse y, además, han surgido nuevas incidencias que requieren interpretación, por lo que **le solicitamos proceda a la convocatoria de la Comisión Paritaria de Seguimiento del II Plan Concilia**, con el fin de abordar las cuestiones que recogemos en el Anexo III que acompaña a este escrito.

Albacete, a 23 de enero de 2024

Atentamente:

Fdo:



José Luis Martínez Castillo

Coordinador Regional Sector Autonómico.

CCOO. Federación de Servicios a la Ciudadanía. Administración Autonómica.

Calle Miguel López de Legazpi, 32

02005 Albacete.

Tfno: 696500358

E-mail: joseluis.martinez@cm.coo.es



ANEXO I- APORTACIONES DEL ÁREA PÚBLICA DE CCOO A LA PROPUESTA DE LA ADMINISTRACIÓN DE ADAPTACIÓN DEL II PLAN CONCILIA A LA LEGISLACIÓN VIGENTE DGFP 11-01-2024

(Se reproduce en color negro el texto original remitido por la Administración y en color rojo las aportaciones de CCOO y su justificación)

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.

2.9. 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.

2.10. Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares o persona conviviente.

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

2.30. Permiso parental.

2.31. Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor.

5.1. Protección de la maternidad biológica.

2. Se propone añadir un segundo párrafo al apartado 2.2 (realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto) añadiendo un segundo párrafo y que quedaría redactado en los siguientes términos:

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 (y de todo el resto de personal empleado público), a efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de empleada embarazada incluye también a las personas trans gestantes.

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~~ **(Proponemos eliminar esta condición de trabajo de ambos progenitores)** 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 ***nasciturus (transcurridas las semanas de gestación que hicieran viable su nacimiento con vida)** o 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.

***Fundamento: la sentencia nº 498/19 de la sala de lo Social nº 2, del Tribunal Superior de Justicia de CLM reconoce el derecho a la prestación por paternidad a un funcionario del SESCOAM cuyo hijo nació sin vida transcurrido el periodo normal de gestación**

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.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.



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

2.5. Permiso por adopción, tutela de una persona menor de edad, 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~~ **(Proponemos eliminar esta condición de trabajo de ambos progenitores)** 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 las retribuciones íntegras.

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.~~

Fundamento de la propuesta de incluir la figura de **tutela y eliminar el requisito de duración mínima del acogimiento temporal de un año:**

El acogimiento familiar temporal es aquel que se determina, bien porque de la situación del menor se prevea la reintegración de éste en su propia familia, o bien en tanto se adopte una medida de protección que revista un carácter más estable como el acogimiento familiar permanente o la adopción. No son pocos los casos en que la previsión inicial de duración del acogimiento ha de prolongarse al estar condicionada a diversos factores relacionados con la consecución y tramitación de una medida más estable. La legislación establece que la duración máxima del acogimiento temporal será de dos años, pero no determina un plazo mínimo. A ello hay que añadir que fijar este límite mínimo implica privar a la familia y al/a menor de derechos legítimamente reconocidos.

La Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, Artículo 20 bis. en el punto 1, de derechos de los acogedores familiares, dispone en los siguientes apartados:

l) Facilitar al menor acogido **las mismas** condiciones que a los hijos biológicos o adoptados, a fin de hacer uso de derechos u obligaciones familiares durante el tiempo que el menor conviva con ellos.

o) La familia acogedora tendrá **los mismos** derechos que la Administración reconoce al resto de unidades familiares.

La Ley de la Seguridad Social se ha modificado para no hacer distinción y contempla el ejercicio de la tutela sobre un menor como situación protegida, en los mismos términos que adopción y acogimiento:

La Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, en su disposición final décima modifica el apartado 1 del artículo 2 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Queda redactado como sigue:

*“A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, y **aunque dichos acogimientos sean provisionales**, durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo y durante los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a que se refieren las letras a) y b) del artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. **Se considerarán, de igual modo, situaciones protegidas los acogimientos provisionales formalizados por las personas integradas en el Régimen***



General de la Seguridad Social e incluidas en el ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público. Asimismo, se considerará situación protegida, en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción y acogimiento, la constitución de tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor”

Se elimina por tanto el requisito anterior de que la duración del acogimiento no sea inferior a un año.

Esta modificación entró en vigor el 1 de junio de 2023, según establece la disposición final decimoséptima de la citada Ley Orgánica 1/2023.

Por otra parte, esa misma Ley Orgánica, en su disposición final decimotercera, ha modificado también la redacción del artículo 45.d del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, eliminando expresamente el requisito de duración del acogimiento.

Asimismo, señalar que la tutela de una persona menor de edad se recoge en el Capítulo I del Código Civil y no necesariamente la persona que la ostente ha de tener al menor en adopción o acogida.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

Además, 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.

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 optará 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~~ (**dieciséis 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 ***nasciturus (transcurridas las semanas de gestación que hicieran viable su nacimiento con vida)** o 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.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.



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, tutela de una persona menor de edad 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 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 (en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento podrá ejercitarse hasta 16 meses después de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, independientemente de la edad del/a menor acogido, en guarda o adoptado) 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. ~~*dos meses 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.

***Justificación de acumulación de permiso retribuido de dos meses:** la reducción de jornada de una hora diaria supone 296 horas de reducción en un periodo de 16 meses. Por tanto, si se acumula: 296 dividido entre 7 horas de jornada diaria= 42 días.

Para poder disfrutar de este permiso retribuido de un mes **dos meses** 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.~~

Las familias monoparentales disfrutarán de la suma de los permisos que correspondan a cada uno de los progenitores, en el caso de familias con dos progenitores.

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.

8. 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, **tutela de una persona menor de edad, 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.

9. Se propone modificar el apartado 2.10 “Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares” en los siguientes términos:

9.1. Se propone modificar el título del apartado 2.10 que queda como sigue:

2.10. Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares, **o persona conviviente o menor tutelada.**

9.2. Se propone sustituir los párrafos primero y segundo del apartado 2.10 por los siguientes:

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~~ **segundo grado** por consanguinidad o afinidad, **incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho (referencia al art 37.3.b E.T.), persona menor tutelada,** 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~~ **laborables (se trata de días laborables -en línea con lo expresado en la propia Directiva- y como se recoge en la actual redacción del II Plan Concilia. Además, la propuesta de la administración es de modificación de los párrafos 1 y 2 del aptdo.2.10 y no se propone la modificación del párrafo 7, que quedaría como está y que recoge:**

“El término día laborable debe asimilarse con día de trabajo, de modo que los sábados, domingos y festivos deben excluirse del cómputo de permisos, salvo en el supuesto de que este día le corresponda trabajar al empleado o a la empleada.”

Proponemos **eliminar todo el párrafo siguiente** ya que establece diferencia entre el permiso de personal laboral y funcionario: ~~—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.~~



Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, **incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, o persona menor tutelada** tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días laborables, cuando ~~sea en distinta localidad~~ **con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento** En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado **y tercer grado** de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días laborables cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días laborables cuando ~~sea en distinta localidad~~. **con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento.**

Asimismo, proponemos eliminar el párrafo tercero del aptdo. 2.10: *“Por distinta localidad se entiende aquella que es distinta a la del puesto de trabajo donde presta sus servicios y a la de su residencia habitual”* ya que al hablar de **“desplazamiento”** no tiene sentido

Con respecto a la continuidad del permiso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, es necesario concretar que **la aportación de un informe médico que la justifique debe ceñirse a señalar esta necesidad de reposo**, no siendo preciso incluir la patología causante, preservando así el derecho a la intimidad y confidencialidad de los datos médicos.

Asimismo, con respecto al párrafo octavo:

“Con carácter excepcional en los supuestos de enfermedad muy grave, siendo el causante un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, la empleada o el empleado podrá incrementar el permiso hasta un máximo de diez días laborables más cuando concurren circunstancias que exijan una atención que no puedan prestar especialistas o instituciones y siempre que se hayan agotado los días por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.”

Estimamos que debe hacerse constar que se entiende como **enfermedad muy grave** aquella que compromete la vida del/a paciente, y así se recoja en el informe médico, evitando discrepancias en la interpretación de si el tipo de enfermedad que figura en los informes médicos tiene o no la consideración de grave o muy grave.

Sobre el disfrute de días recogido en el último párrafo:

“En el supuesto de fallecimiento, el/a empleado/a público podrá optar por hacer uso del permiso el mismo día en que hubiera tenido lugar el óbito o el inmediatamente siguiente y los días de permiso habrán de disfrutarse en días laborables consecutivos.”

Cabe precisar que, en el caso de personal docente, la referencia a días laborables ha de corresponderse con la de días lectivos, **reanudándose el disfrute de los días del permiso, si todo o una parte coincidiera en un periodo de actividad no lectiva, cuando ésta se reiniciase.**

9.3. Se propone modificar el párrafo cuarto que queda redactado como sigue:

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.

10. Se propone modificar el punto 1 y 5 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~~ **(suprimir permanente)**, así como la persona que ostente la **tutela sobre un/a menor de edad**, 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, **que se podrá acumular en jornadas completas** (ART49.e: *Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. Art. 37.6 Estatuto T. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas*) 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** **(suprimir permanente)** o de **tutela o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o menor sujeto a acogimiento permanente** **(suprimir permanente)** o a **tutela 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.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.



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, **tutora**, 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.

5. Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras ~~de carácter permanente~~ **(suprimir permanente)**, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, solamente podrá reconocerse a una de ellas; sin perjuicio de que la otra persona pueda solicitar la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones **justificadas fundadas y objetivas del funcionamiento del servicio, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Administración ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.**

11. 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, tutela, 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~~ **catorce 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.

12. 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 movilidad con perro guía formación para la utilización de un perro de asistencia.**

El personal funcionario 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.

El personal laboral que precise de la utilización de un perro guía dispondrá del permiso establecido en el párrafo anterior.

13. Se propone introducir un nuevo apartado 2.30. “Permiso parental”

13.1. Nuevo apartado 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,~~ (eliminar el requisito de un año conforme a lo expuesto en el punto 2.5) 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 períodos 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.

13.2. El permiso parental resulta de aplicación directa ~~sin~~ con carácter retribuido para todo el personal empleado público en las primeras seis semanas, que pasarán a ser retribuidas en las ocho a partir de agosto de 2024 quedando conforme a la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, a la espera de 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.

Fundamento de la propuesta:

La disposición adicional octava del RD-ley reconoce que falta por trasponer la Directiva 2019/1158 en su "artículo 5 y su artículo 8.3 respecto de la remuneración o la prestación económica del permiso parental" sin avanzar ni comprometer el período ni la cuantía de ésta. Ha de entenderse que el legislador pretende acogerse al plazo especial de transposición previsto en el artículo 20.2 de la propia Directiva. Sin embargo, el precepto permite posponer la regulación de la remuneración o prestación hasta agosto de 2024 **solo por lo que respecta a las dos últimas semanas.**

Referencia Legal: Art. 20: Transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019

1. Los Estados miembros pondrán en vigor, a más tardar el 2 de agosto de 2022, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

2. **No obstante lo dispuesto en el apartado 1** del presente artículo, para la remuneración o la prestación económica correspondientes **a las últimas dos semanas** del permiso parental previsto en el artículo 8, apartado 3, los Estados miembros pondrán en vigor disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir



la presente Directiva a más tardar el 2 de agosto de 2024. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

Consideramos que **el permiso parental es de carácter retribuido, para todos el personal empleado público** Los artículos 48 y 49 del EBEP (incluidas las modificaciones introducidas por el RDL 5/2023) resultan de aplicación al personal funcionario de las Administraciones Públicas, Entidades y Organismos Públicas comprendidos en el artículo 2 del EBEP, y en virtud de lo dispuesto por los artículos 2.3 y 2.4 del EBEP, también son aplicables al personal estatutario de los distintos Servicios Públicos de Salud.

Por lo que se refiere al personal laboral de la Administración Pública, el artículo 7 del EBEP, después de señalar en su párrafo primero que **“el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”**, especifica en su párrafo segundo (mediante redacción que reitera de forma prácticamente literal la Disposición Adicional Vigésimosegunda del ET, que **“no obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho”**.

Junto a este precepto, el artículo 51 del EBEP precisa que **“para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo”** (capítulo V en el que se ubican, entre otros, los derechos y permisos regulados por los artículos 48 y 49) **“y en la legislación laboral correspondiente”**

14. Se propone introducir un nuevo apartado 2.31: “Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor”.

El personal ~~laboral~~ **empleado público** 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, aportando las personas trabajadoras acreditación del motivo de ausencia.

Consideramos que ha de incluir a todo el personal empleado público en tanto que, de no hacerlo, se produciría una medida de discriminación entre empleados/as públicos ya que es una medida introducida por la Directiva Europea con el propósito de dar respuesta adecuada a la situación de doble atención a las responsabilidades familiares y a las de trabajo en el marco y conforme a unas exigencias concretas como son relaciones laborales más igualitarias y la aplicación efectiva del principio de no discriminación por razón de sexo. Dispone que los puestos de trabajo deben adaptarse a las distintas vicisitudes derivadas de la crianza de menores de edad y cuidado de



dependientes y mayores, y establece unas condiciones efectivas para que haya un reparto real de tareas y un ejercicio corresponsable.

15. Se propone modificar el segundo párrafo del apartado 3.1 “Excedencia por cuidado de familiares” que quedaría redactado como sigue:

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

Estimamos que ha de añadirse que, en caso de partos múltiples, cada hijo/a se debe considerar como un hecho causante distinto, generando individualmente el derecho a la excedencia por cuidado de hijo menor de 3 años. El periodo estipulado de tres años se ampliaría con idéntica duración en función del número de hijos/as nacidos en un mismo parto.

16. Se propone modificar el apartado 4.2 en los siguientes términos:

4.2. Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública:

Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de, 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~~ empleadas 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 jornada y la medida de flexibilización horaria por los mismos motivos cuando su utilización conjunta no supere la mitad de la jornada de trabajo.



ANEXO II- OTRAS PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DEL II PLAN CONCILIA

1-Modificación del apartado 2.7. Ausencia diaria por nacimiento de hijas prematuras y/o hospitalizadas o hijos prematuros y/o hospitalizados.

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, **independientemente del tipo de jornada propia del puesto**, sin disminución de retribuciones, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Igualmente, podrán disfrutar del permiso establecido en el párrafo anterior los empleados o las empleadas en caso de hospitalización de hijas o hijos menores de **12 14** años, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.

En el caso del personal docente no serán de aplicación las referencias a los días por asuntos particulares mencionadas anteriormente.

(Fundamentación: en coherencia con el modelo de atención pediátrica de nuestro sistema de salud, cuya atención se presta hasta los 14 años, es necesario ampliar la edad de los 12 hasta los 14 años.)

2-Modificación del párrafo 3º del apartado 2.11. Asistencia médica.

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.

A menudo hay citas médicas para practicar pruebas analíticas que se realizan fuera del horario obligatorio requieren desplazamiento y se solapan con el horario obligatorio. Ejemplo: una prueba en un hospital puede programarse a las ocho y durar, entre la espera, la práctica de la prueba y el desplazamiento hasta las 11h. En este caso el permiso sólo cubriría las horas a partir de las 9h.

3-Modificación primer párrafo del Apto.2.22 Permiso y flexibilización horaria para asistir a tutorías en centros escolares.

El empleado o la empleada de administración general podrá disponer de un permiso por el tiempo imprescindible para asistir a una tutoría trimestral por cada hijo o hija en edad escolar ~~en caso de que éstas tengan lugar en el tramo de horario fijo de la jornada de trabajo~~, sin perjuicio de la posibilidad de flexibilización horaria para el resto de tutorías.



Dado el horario lectivo, en ocasiones se fija la tutoría fuera del horario obligatorio del personal empleado público por lo que, por los idénticos motivos expuestos en el punto anterior, estimamos precisa la modificación propuesta.

4-Modificación primer párrafo del Apto.2.15 Adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

Las empleadas y los empleados que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde la incorporación efectiva y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración pueda recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse ~~en un mes más~~ el tiempo que determinen las indicaciones médicas cuando el/la empleado/a público/a justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia

5-Introducir nuevo Permiso para formación.

El personal empleado público podrá solicitar un permiso retribuido, para la asistencia justificada a cursos de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con el puesto de trabajo y no convocados en los planes de formación para el personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.

La concesión de este permiso estará condicionada a las necesidades del servicio, debiéndose cursar la solicitud con, al menos, quince días de antelación.

6-Modificación párrafo quinto Apto. 2.10. Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares o persona conviviente.

También se entenderán incluidas en el supuesto de hecho que genera el permiso por hospitalización de un familiar las estancias prolongadas en urgencias sin ingreso hospitalario ~~iguales o superiores a 24 horas.~~ (suprimir este plazo)



7-Modificación 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 el permiso ~~deberá comenzar a~~ **podrá** disfrutarse ~~en el plazo de un mes a contar desde la notificación de la inscripción.~~ **durante el plazo de un año a contar desde de la solicitud.** 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.

8- Introducir nuevo apartado de flexibilización por transporte:

Estimamos preciso implementar la regulación de un periodo razonable de **flexibilidad horaria para la entrada y/o salida del puesto en horario obligatorio**, con la debida justificación y siempre que las necesidades del servicio así lo permitan, con el fin de que personal de la Junta que se desplaza desde otras localidades pueda utilizar el transporte público para llegar y volver de su puesto de trabajo.

ANEXO III- OTRAS CUESTIONES SOBRE LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL II PLAN CONCILIA

1- Aplicación a distintos ámbitos: Tal como recoge el punto 1.1.2. Cuestiones Generales. Ámbito de Aplicación:

“Las especificidades relativas a la aplicación de las medidas contenidas en este plan en el ámbito del personal docente no universitario y de las Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha se negociarán en sus respectivos ámbitos sectoriales.”

Para el SESCAM ya se han negociado:

El 4 de septiembre de 2023 se firma el Pacto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos en el ámbito de las instituciones sanitarias del Sescam que se publica en el Docm de 3 de enero de 2024. Que aborda:

- **La flexibilización horaria.**
- **Constitución de una comisión de seguimiento propia.**
- **La excedencia por cuidado de familiares (3.1. Concilia)**
- **Bolsa de horas por conciliación**
-



Sin embargo, todavía no se ha hecho para personal docente no universitario, por lo que instamos a iniciar la negociación en este ámbito, así como también demandamos el cumplimiento del apartado **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.

Está regulado para personal funcionario de la Ad. General y para personal del SESCOAM, pero no para personal laboral ni docente, por lo que solicitamos su urgente regulación y aplicación.

2- Conflictos en la flexibilización de horarios.

El punto 1.2.3. de definiciones, recoge:

“La flexibilización horaria será aplicable siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y las necesidades del servicio lo permitan, debiendo motivarse estas últimas en caso de denegación de la flexibilización solicitada.”

“En el ámbito de las Instituciones Sanitarias del SESCOAM en la correspondiente Mesa Sectorial se analizarán las fórmulas que permitan, en su caso, la flexibilización y los términos de su aplicación”

Como ya hemos señalado, se precisa de una convocatoria de la Mesa Sectorial para abordar, entre otras cuestiones, los procedimientos de aplicación de la flexibilización horaria en este ámbito y su aplicación en Educación y en la Administración General.

Con respecto a Educación, es frecuente la denegación de las solicitudes de flexibilización cursadas por personal docente, que se justifica en las necesidades de atención al alumnado, sin embargo, existen situaciones en las que esta flexibilización es posible, ya que no en todos los puestos, jornadas y tramos horarios es necesaria la atención presencial al alumnado:

Es, entre otros, el caso de los/as orientadores/as o el del Profesorado Técnico de Formación Profesional de Secundaria, en el tiempo en que su alumnado está realizando las prácticas en centros de trabajo (FCT)

Con respecto a la Administración General, y por extensión en el resto de ámbitos, nos constan denegaciones fundamentadas en que la jornada del puesto en el que se solicita la flexibilización no es de jornada ordinaria.

Por ello estimamos que, para que no haya duda en la interpretación, debe incluirse en este apartado que **la flexibilización horaria no se circunscribe exclusivamente a la jornada ordinaria** y que puede solicitarse y aplicarse en todos los tipos horarios (jornada ordinaria, partida, a turnos, horario especial)

Por otra parte, es preciso revisar la configuración del sistema Cronos en lo relativo a la detención forzada del cómputo de la jornada en el periodo de descanso programado en jornada partida, dificultando la continuidad cuando el/a empleado/a público/a opta por la flexibilización en este tipo de horario.



Asimismo, estimamos preciso que se habilite el sistema que permita cuadrar el tiempo de trabajo en el Chronos con el efectivamente desempeñado. Es decir, **que el tiempo sobrante de un mes se pueda usar para los meses siguientes**, o para compensar tiempo a deber de bolsa de horas de conciliación de meses posteriores.

3-Cuestiones sobre permiso por asistencia médica. Apto. 2.11.

En este apartado se contempla el permiso para la asistencia a sesiones o tratamientos continuados (diálisis, radioterapia, etc.). Consideramos que **deben incluirse en este supuesto el permiso del día o periodos previos de preparación para practicar pruebas diagnósticas** que así lo prescriban, como es el caso de colonoscopias.

4-Aclaración sobre el Apto. 2.16. Reducción y flexibilización de jornada por motivos de cuidado de un familiar por razones de enfermedad muy grave.

Se precisa aclaración sobre si la reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, será posible disfrutarla después de los permisos establecidos en el apartado 2.10 (accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares)

5-Interpretación de la validez del tipo de documentos de justificación del permiso por traslado de domicilio. Aptod.2.19.

Ante las diferencias surgidas sobre el tipo de documento que se acepta para justificar el permiso por traslado de domicilio, cabe determinar que han de admitirse como válidos todos aquellos que acrediten la nueva residencia (contrato de alquiler o compraventa, recibo de suministros)

6-Aclaración de Apto. 2.23: Reducción y flexibilización de jornada por motivos de guarda legal y por cuidado directo de un familiar.

En el párrafo primero se establece:

“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta el 75% de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.”

Estimamos que en atención a los menores con discapacidad ha de incluirse en este apartado lo que ya se dispone en 2.24:

“El límite de edad de 12 años se elevará hasta la edad de escolarización correspondiente en el caso de hijos o hijas discapacitados que asistan a centros de educación especial.”

Asimismo, como ya hemos recogido en el punto 2º, ha de explicitarse que **la flexibilización horaria** (y la reducción de jornada recogida en este apartado) **no se circunscribe exclusivamente a la jornada ordinaria** y que puede solicitarse y aplicarse en todos los tipos horarios (jornada ordinaria, partida, a turnos, horario especial)



7-Ampliación del límite de edad recogido en el Apto.2.24. Flexibilidad horaria por enfermedad de hijas o hijos menores de 12 años que les impida asistir a su centro escolar, según prescripción médica.

Consideramos que, en coherencia con el modelo de atención pediátrica de nuestro sistema de salud, es necesario ampliar la edad de los 12 hasta los 14 años.

8-Sustitución de las personas en licencia sin sueldo por asuntos propios Apto. 2.29

La concesión de licencia sin sueldo por asuntos propios es prácticamente inédita en nuestra Administración, al establecerse expresamente que no se podrá sustituir a las personas a las que se les conceda, requiriéndose que sea acreditada, mediante informe de la persona responsable de la unidad o centro en que estuviera destinada la persona solicitante, que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

Esta formulación, de improbable aplicación en la mayoría de los servicios, se hace imposible en distintos ámbitos de la administración por lo que ha de eliminarse el enunciado de “no se podrá sustituir a las personas a las que se les conceda la licencia prevista en este apartado”

9-Subsanación de incidencias en el Sistema Cronos. Apto. 5.4. Teletrabajo.

En el artículo. 4. del Decreto 65/2021, de 1 junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se establece la existencia de una Comisión Paritaria de Seguimiento.

Hasta la convocatoria de la primera Comisión Paritaria de Seguimiento es preciso señalar las incidencias registradas con relación a la gestión de los permisos a través del Cronos:

Con posterioridad a la publicación del nuevo decreto se realizó una modificación del sistema. En el anterior, la petición era de días por semana (independiente del mes), en el actual se asignan los días de teletrabajo por mes.

Este nuevo sistema selecciona el porcentaje de los días laborales del mes y no tiene en cuenta los restos, con lo que se pierden días de autorización.

10-Fomento de Medios tecnológicos. Apto. 5.5

Como recoge este apartado:

“Se fomentará la utilización de las nuevas tecnologías para la implantación de medidas que faciliten la conciliación en los ámbitos, entre otros, propios de la formación del personal, desarrollo de reuniones de trabajo, etc.”.

Cabe instar a la aplicación y extensión de lo dispuesto en todos los ámbitos.

La realización de videoconferencias para la celebración de reuniones de trabajo es una fórmula que permite la conciliación y evita desplazamientos innecesarios. Sirvan como ejemplo las reuniones de docentes de E. Primaria en horario de tarde, que con motivo



de la prevención de contagios COVID han llegado a celebrarse por videoconferencia, distribuyendo al profesorado en distintas aulas, cuando podrían realizarse desde sus domicilios.

11-Inclusión de un nuevo punto: Instrucciones de aplicación.

Dada la heterogeneidad de ámbitos y servicios de aplicación del presente acuerdo, incluso dentro de las mismas Consejerías, se precisa disponer de instrucciones que permitieran su adecuada interpretación y aplicación para aquellos colectivos con especificidad y particularidades de horarios u otras formas de organización del trabajo.

Prueba de las divergencias que se han constatado en este sentido es el ejemplo del Cuerpo Agentes Medioambientales. Con el propósito de solventar estas cuestiones y de adecuar la regulación horaria y el disfrute de permisos del personal en el marco del II Plan Concilia, se elaboró la Instrucción 1/2021 de 27 de mayo, de la Secretaría General de la Consejería de Desarrollo Sostenible, sobre aplicación de medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario adscrito al cuerpo de agentes medioambientales.

Así pues, entendemos que, al igual que en este Cuerpo, debe recogerse que se habilita a las Consejerías a desarrollar instrucciones para la aplicación del II Plan Concilia en los ámbitos y servicios que lo precisen y así se determinen.

Por otra parte, es preciso subrayar la necesidad de promover la coordinación e información a los servicios de personal sobre la aplicación de las medidas recogidas en el presente Plan; de las complementarias para personal docente o del SESCAM y en la aplicación de las instrucciones existentes o en las que pudieran emitirse; con el fin de que los criterios para la autorización de las medidas de Conciliación no queden a la interpretación particular de las personas responsables de su estimación.

12-Revisión de las medidas complementarias para personal docente en materia de reducción de jornada y excedencia por cuidado de familiares

La Resolución de 23/07/2018, de la Secretaría General, por la que se dispone la publicación del acuerdo de la mesa sectorial del personal docente no universitario relativo a las medidas complementarias al 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:

“1. Reducción de Jornada.

Los docentes que disfruten de reducción de jornada tendrán derecho a solicitar la franja horaria para aplicarla. Para ello, lo comunicará a la Jefatura de Estudios del centro mediante un escrito con suficiente antelación al inicio de curso, y se aplicará siempre que no condicione las normas generales sobre impartición de materias y/o elección de grupos.”

La práctica en la aplicación de esta medida ha mostrado como en la distribución de horarios priman criterios distintos a la conciliación de la vida familiar, tales como la antigüedad. Consideramos que la reducción de la franja horaria debe ser conforme a la solicitud de la persona docente considerando prioritariamente el criterio de conciliación.

Asimismo, proponemos las siguientes cuestiones en el punto 3. Reducción de jornada por motivos de guarda legal y por cuidado directo de un familiar:

“El cómputo para el personal docente se realizará, obligatoriamente, haciéndolo coincidir con los siguientes periodos:

- *Primer periodo: desde el inicio del curso escolar, en el mes de septiembre, hasta el descanso de Navidad.*

Proponemos la siguiente redacción: desde el inicio del curso escolar, en el mes de septiembre, hasta el primer día del descanso de Navidad.

- *Segundo periodo: desde el mes de enero del curso escolar hasta el descanso de Semana Santa.*

Proponemos la siguiente redacción: desde el primer día lectivo del mes de enero del curso escolar hasta el primer día de descanso de Semana Santa.

- *Tercer periodo: desde el reinicio del periodo escolar posterior al descanso de Semana Santa hasta el 31 de julio del curso escolar.”*

Con respecto al punto 4. Excedencias, la resolución dispone que:

“Para posibilitar el fraccionamiento, a partir de curso 2018/19 el personal docente de Castilla-La Mancha podrá solicitar excedencias por cuidado de familiares un trimestre por curso escolar hasta la desaparición del hecho causante, en el caso de enfermedad, o el cumplimiento de tres años en el caso de guarda legal”

Teniendo en cuenta que el personal docente tiene limitado el disfrute de sus vacaciones al mes de agosto, cabe determinar que en el fraccionamiento del periodo de excedencia por trimestre no computará durante el mes de agosto,

A estos efectos debe garantizarse la continuidad en el servicio disponiendo la sustitución del personal docente en periodo de excedencia por cuidado de familiares.

13- En lo relativo al punto 8. Incompatibilidades, que recoge:

“Se regulará la incompatibilidad para la realización de las actividades privadas contempladas en la ley para el personal docente con jornada a tiempo parcial de media jornada o inferior.”

Urge su regulación y, en todo caso, determinar que al personal docente con contrato de 1/3 de su jornada le será autorizada la compatibilidad para desarrollar otra actividad en los 2/3 restantes.

14 - Interpretación- conflictos en la aplicación del Apto. 2.10. Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

- Desde CCOO consideramos que **los permisos por las causas contenidas en el artículo no merman el derecho al disfrute del permiso que corresponde por cada una de ellas cuando exista concatenación.** Por ejemplo, una persona puede estar hospitalizada diez días y precisar una intervención, por lo que se debe conceder el



permiso por intervención, aunque se haya disfrutado del permiso de hospitalización que solicitó por el ingreso. Nos consta que no se entiende así en todos los servicios de personal.

- También estimamos preciso someter a consideración que **el permiso por hospitalización es de cinco días en todos los casos**. En este sentido y, en referencia al permiso por hospitalización, consideramos que el tiempo del hecho causante sería el que transcurriera hasta que fuera cursada el alta médica y no el alta hospitalaria.

15- Disfrute de permisos por personal funcionario interino de programas temporales de empleo:

Nos consta denegaciones de medidas contenidas en el Plan Concilia al personal funcionario de programas temporales de empleo. Por poner un ejemplo: a una técnico superior de la Consejería de Desarrollo Sostenible, recientemente se le deniega una reducción del 50% de la jornada laboral, por motivos de guarda legal, así como su acumulación en jornadas completas, al considerar que no quedaría justificada la necesidad y urgencia en el nombramiento de la funcionaria interina, pudiendo dar lugar a la desaparición de la citada necesidad.

Desde CCOO consideramos injustificada y discriminatoria cualquier denegación a cualquier persona empleada pública en tanto que contradeciría el Apto. 1.1 Ámbito de aplicación del II Plan Concilia.

16- Aclaración del Apto. 1.28 para personal de Educación.

El término día laborable debe asimilarse con día de trabajo, de modo que los sábados, domingos y festivos deben excluirse del cómputo de permisos, salvo en el supuesto de que este día le corresponda trabajar a la persona empleada o empleado público.

En el ámbito de las Instituciones Sanitarias del Sescam en la correspondiente Mesa Sectorial se analizará la adecuación del concepto a las jornadas especiales (personal sanitario de la GUETS, SUAP y PEAC).

Estimamos precisa la aclaración para el personal del ámbito de Educación de día lectivo con día laborable.