

Borrador que pre-acepta la Administración sobre las propuestas realizadas por los sindicatos para la revisión y mejora del Plan Concilia.

Borrador de Acuerdo de la Mesa General de Negociación de fecha xx/xx/2017 por el que se establece el Plan para la conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

ÍNDICE:

PRÉAMBULO.

1. CUESTIONES GENERALES

1.1. Ámbito de aplicación.

1.2. **Definiciones:**

1.2.1. Hijos e hijas.

1.2.2. Grado de afinidad.

1.2.3. Flexibilización del horario.

1.2.4. Matrimonio.

1.2.5. **Pareja de hecho.**

1.2.6. Reducción de jornada.

1.2.7. Necesidades del servicio.

1.2.8. **Día laborable.**

2. PERMISOS

2.1. Técnicas de fecundación asistida.

2.2. Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

2.3. Maternidad.

2.4. Adopción o acogimiento.

2.5. Paternidad.

2.6. Ausencia diaria por nacimiento de hijas prematuras y/o hospitalizadas o hijos prematuros y/o hospitalizados.

2.7. Lactancia.

2.8. Disfrute de las vacaciones anuales en caso de coincidencia con los permisos por maternidad, paternidad y lactancia o situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo.

2.9. Fallecimiento, accidente, enfermedad grave de familiares.

2.10. Asistencia médica.

2.11. Flexibilidad horaria por enfermedad de hijos o hijas menores de 12 años que les impida asistir a su centro escolar, según prescripción médica.

2.12. Inicio escalonado de las actividades lectivas de hijas e hijos.

2.13. Permiso por matrimonio **o inscripción en un registro de parejas de hecho.**

2.14. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, **y por deberes relacionados con la vida familiar y laboral.**

2.xx. Permiso por participación en proyectos de cooperación internacional para el desarrollo.

2.xx. Permiso por asuntos particulares.

2.xx. Reducción de jornada por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

2.xx. Adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

2.15. Reducción y flexibilización de jornada por motivos de guarda legal **y por cuidado directo de un familiar.**

2.16. Reducción y flexibilización de jornada por motivos de cuidado de un familiar **por razones de enfermedad muy grave.**

2.xx. Reducción voluntaria de la jornada no retribuida.

2.17. Exámenes finales.

2.xx. Permiso por traslado de domicilio.

2.xx. Permiso sin sueldo para formación.

2.xx. Licencia sin sueldo por asuntos propios.

2.18. Flexibilidad horaria.

2.19. Flexibilización horaria para asistir a tutorías en centros escolares.

3. EXCEDENCIAS.

3.1. Excedencia por cuidado de familiares.

3.2. Excedencia por razón de violencia de género sobre la empleada pública.

4. PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

4.1. Cambio de domicilio por razón de violencia de género.

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

4.3. Movilidad por ~~causa~~ razón de violencia de género.

5. OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

6. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO.

7. PERÍODO DE VIGENCIA Y ADAPTACIONES NORMATIVAS NECESARIAS.

PREÁMBULO.

La conciliación en un sentido amplio, hace referencia al conjunto de medidas tendentes a paliar las dificultades que, la dicotomía entre la vida laboral, y la vida personal y familiar presenta. Es un tema que no se agota en el cuidado de menores, personas mayores, enfermas o con discapacidad, porque la persona realiza su vida de diversas formas y no sólo en familia. La conciliación hace referencia a la posibilidad de gestión del propio tiempo. Este hecho hace necesario contemplar las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y corresponsabilidad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En Castilla-La Mancha, la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el empleo público propiamente dicha se enmarca dentro de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, que en su artículo 42 dispone que la Junta de Comunidades Castilla-La Mancha establecerá, previa negociación con los sindicatos más representativos, planes de conciliación que podrán incluir, entre otros, aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, horarios y disfrute de vacaciones. **En este sentido, el teletrabajo es uno de los instrumentos que favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

A la vista de todo ello, y en el marco de la negociación colectiva reconocida en **el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** aprobado mediante el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha**, la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales _____, suscriben el siguiente ACUERDO:

1. CUESTIONES GENERALES.

1.1. Ámbito de aplicación.

El contenido del presente Acuerdo será de aplicación al siguiente personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha:

- a) Personal funcionario de administración general.
- b) Personal funcionario docente no universitario.
- c) Personal estatutario y personal funcionario de Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
- d) Personal laboral.

1.2. Definiciones.

1.2.1. Hijos e hijas: Esta referencia incluye a aquellos que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto de la persona solicitante como de su cónyuge o pareja de hecho.

Procede la aplicación analógica a las relaciones de tutela de aquellos permisos que puedan ser concedidos en razón del parentesco en primer grado.

1.2.2. Grado de afinidad: La referencia al grado de afinidad incluye la de la empleada o del empleado por su vinculación con su cónyuge o pareja de hecho.

1.2.3. Flexibilización del horario: La posibilidad de flexibilización del horario fijo de la jornada diaria, conlleva necesariamente la recuperación del tiempo utilizado dentro del horario flexible del mes en que se ha disfrutado, hasta completar la jornada de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. 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.

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

1.2.4. Matrimonio: Se considerará como tal, a efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, la institución legal contemplada en la legislación civil.

1.2.5. Pareja de hecho: Se define como la unión estable de dos personas que convivan en relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su sexo, y que figure inscrita en el un registro de parejas de hecho de ~~Castilla-La Mancha o de cualquier otra Comunidad Autónoma~~ de una Administración pública, considerando en este último supuesto como fecha equiparable a la de constitución del matrimonio la fecha de inscripción en el Registro antes citado.

1.2.6. Reducción de jornada: Cuando se haga referencia a reducciones de jornada, la distribución del horario se realizará a elección del empleado o de la empleada, siempre que ello no perjudique el normal funcionamiento de los servicios.

Teniendo en cuenta las propias características de la prestación de servicios en régimen de trabajo a turnos, se podrá acumular en jornadas completas el tiempo de reducción de jornada, a petición de la empleada o del empleado, debiéndose valorar en cada caso las circunstancias concurrentes, tanto de conciliación de la vida familiar y laboral como de organización, sobre la base del necesario funcionamiento normal de los servicios públicos y sin que se altere el propio sistema de trabajo a turnos.

1.2.7. Necesidades del servicio: En caso de denegación de cualquiera de los permisos recogidos en el presente Acuerdo por necesidades del servicio, estas últimas deberán ser motivadas por escrito, sin que en ningún caso puedan fundamentarse en la ausencia permanente de personal.

1.2.8. Día laborable: 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.

2. PERMISOS.

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 el cónyuge o pareja de hecho el que se someta a dichas técnicas.

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 podrá disfrutar de un permiso por el tiempo necesario para su realización, previo aviso y aportando la correspondiente justificación.

2.3. Maternidad.

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de **familia monoparental**, discapacidad de la hija o hijo y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

En el caso de familias monoparentales además del permiso por maternidad se podrá disfrutar del permiso por paternidad.

El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión **o permiso**, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento de la hija o hijo, el período no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor/a disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de

forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor/a podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad de la hija o hijo, o parto múltiple.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor/a tiene derecho a disfrutar del permiso por maternidad por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el disfrute del permiso por paternidad.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que se determinen.

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.

Durante el disfrute de este permiso 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.

2.4. Adopción o Acogimiento.

En los supuestos de adopción, **guarda con fines de adopción y de e** acogimiento, tanto ~~preadoptivo como permanente o simple~~ **temporal como permanente**, el permiso **o la suspensión** tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de ~~familias monoparentales~~, discapacidad del menor adoptado o acogido y, por cada hija o hijo a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, contadas a la elección de la empleada o del empleado, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar lugar a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de familias monoparentales además del permiso por adopción o acogimiento se podrá disfrutar del permiso por paternidad.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de estos, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del menor o de adopción o acogimiento múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que se establezcan.

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, **y por el tiempo que dure ese desplazamiento**, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones íntegras. **Este permiso se podrá disfrutar hasta el momento a partir del cual se empiece a computar el permiso por adopción o acogimiento; es decir, hasta que se dicte la decisión administrativa o judicial de acogimiento o la resolución judicial por la que se constituye la adopción o hasta que se inicie el disfrute del permiso por adopción o acogimiento en el caso de que se haya anticipado dicho disfrute de acuerdo con lo indicado en el párrafo siguiente.**

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 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 los anteriores permisos se podrá participar en los cursos de formación convocados por la Administración.

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, entrevistas 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.

~~En particular, aquellos empleados o empleadas a quienes les sea admitida la solicitud de adopción de un menor, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo que dure el período de formación orientado a proporcionar los conocimientos y habilidades necesarios para afrontar el proceso de adopción en todas sus fases, de conformidad con el Decreto 45/2005, de 19 de abril, por el que se regula la adopción de menores.~~

~~Asimismo, se concederá permiso por el tiempo indispensable para asistir a entrevistas que hayan sido objeto de cita previa dentro del correspondiente proceso de adopción.~~

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente serán los que 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.

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.

2.5. Paternidad.

El personal funcionario, estatutario y docente por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o una hija, tendrá derecho a un permiso de **cuatro semanas ininterrumpidas** a disfrutar por el padre o el otro progenitor/a. La persona que ejerza este derecho podrá disfrutar hacerlo desde 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, hasta la finalización del permiso por maternidad contemplado en el apartado 2.3), o inmediatamente después de la finalización de dicho permiso.

El personal laboral, por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de una hija o un hijo tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante **cuatro semanas ininterrumpidas**, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de un hijo o una hija, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El permiso por paternidad, es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad o adopción.

~~Durante el disfrute de este permiso se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.~~

~~A partir del 1 de enero de 2009, la duración del permiso de paternidad será de tres semanas, ampliándose hasta cuatro semanas a partir del 1 de enero de 2011.~~

El permiso de paternidad ~~no~~ podrá ser disfrutado por familias monoparentales ~~que se hubieran acogido a la ampliación~~ **además** del permiso por maternidad, **adopción o acogimiento**.

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.

2.6. 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, 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 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.

2.7. Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para ~~per~~ lactancia de un hijo o hija del menor de doce meses, la empleada pública 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. ~~Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. En el supuesto de parto múltiple, se multiplicará la hora de lactancia por el número de hijos o hijas. Igualmente, la madre o, en el caso de parejas del mismo sexo, uno de los progenitores, o acumularlo en jornadas completas~~ **pedrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia sustituyéndolo** por un permiso retribuido de un mes, siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad. ~~En los supuestos de parto múltiple, el permiso de lactancia previsto en este párrafo podrá ser sustituido por un permiso de un mes por cada hijo o hija.~~

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

Este permiso constituye un derecho individual del personal empleado público, que puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, pero solo podrá ser

ejercido por uno de ellos, en el caso de que ambos trabajen. En este último caso, el progenitor incluido en el ámbito de aplicación de este plan podrá disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del permiso de lactancia, en cualquiera de sus modalidades, siempre que este permiso no sea disfrutado simultáneamente por el otro progenitor y que la suma de los periodos de disfrute de ambos progenitores no exceda de la duración total del permiso que correspondería al progenitor incluido en el ámbito de aplicación de este plan en el caso de disfrutar solamente él la totalidad de dicho permiso.

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

2.8. Disfrute de las vacaciones anuales en caso de coincidencia con los permisos por maternidad, paternidad y lactancia o situaciones de incapacidad temporal ~~derivada del embarazo~~, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo.

Quando el período de vacaciones o días por asuntos particulares coincida con una incapacidad temporal ~~derivada del embarazo, parto o lactancia natural~~, o con el permiso de maternidad, adopción o acogimiento, o ~~con su ampliación~~ acumulado por lactancia, así como con el permiso de paternidad, el empleado o la empleada tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones o días por asuntos particulares 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, o con los permisos de maternidad, paternidad, 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 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.

2.9. Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares.

Por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, y de familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables, **cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días laborables cuando sea en distinta localidad.**

Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo 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.**

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.

~~Cuando por alguno de estos motivos el personal empleado público necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros desde su residencia habitual este permiso se incrementará en dos días laborables más.~~

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 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.

Asimismo en el caso de hospitalización, el alta hospitalaria no determinará por sí misma la finalización del permiso, siempre que se acredite la necesidad de reposo domiciliario mediante la aportación de un informe o documento médico.

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.

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 personas 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.

En aquellas situaciones **de las previstas en el párrafo anterior** en las que sea necesaria la utilización de más tiempo, se podrá flexibilizar el horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

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

El tiempo de disfrute de estos permisos no podrá ser superior al hecho causante por el que se concedieron.

Los permisos por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario podrán disfrutarse de forma discontinua mientras persista el hecho causante, siempre que ello resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

En el supuesto de fallecimiento, el empleado 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 consecutivos.

2.10. 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. ~~siempre que no sea posible el acompañamiento de otra persona y se acredite tal circunstancia~~

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.

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

~~En aquellas situaciones que la asistencia médica corresponda al cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad del empleado o empleada, se podrá flexibilizar el horario fijo de la jornada diaria, por el tiempo que resulte indispensable, para acomodarlo con la correspondiente asistencia médica, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.~~

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

2.11. Flexibilidad horaria por enfermedad de hijas o hijos menores de 12 años que les impida asistir a su centro escolar, según prescripción médica.

Por enfermedad de una hija o un hijo menor de 12 años que le impida asistir a su centro escolar y así se prescriba médicamente, el empleado o la empleada podrá disfrutar de hasta cinco días laborables de flexibilización de horario **obligatorio**, 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 todo caso el permiso queda condicionado a su compatibilidad con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

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.

Este permiso podrá disfrutarse de manera alterna o discontinua por el padre o la madre si ambos trabajan por cuenta propia o ajena, en tanto persista el hecho causante de su concesión.

2.12. Inicio escalonado de las actividades lectivas de hijas e hijos

Los órganos responsables de la gestión del personal, flexibilizarán el horario fijo de la jornada diaria, para acomodarlo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de hijas e hijos que se escolarizan **tanto en el primer ciclo de educación infantil (de 0 a 3 años), como en el segundo ciclo de educación infantil (de 3 a 6 años)**, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.