

PROPUESTA DE ADAPTACIÓN DEL II PLAN CONCILIA A LA LEGISLACIÓN VIGENTE

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo 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.

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 optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado 2.8, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período 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 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, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada diaria en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido de un mes. ~~siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad~~ **La modalidad acumulada se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.**

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

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

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

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

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

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, **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**.

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 por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el empleado o empleada pública en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

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, tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días laborables, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de 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.

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, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquella y hasta un máximo del noventa y nueve por ciento, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la persona menor a su cargo afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, y, como máximo, hasta que ~~el menor o la menor cumpla los dieciocho~~ **el hijo, hija o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.** A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Se considerará asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado de la persona menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.

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, 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, 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~~, adopción, **guarda con fines de adopción** o acogimiento, o acumulado por lactancia se tendrá derecho a disfrutar de los días de permiso por asuntos particulares en fecha distinta.

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

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

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

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

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 ~~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, 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 carácter retribuido, quedando 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.

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

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

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

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, 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.

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 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.