



## II.- AUTORIDADES Y PERSONAL

### SITUACIONES E INCIDENCIAS

#### Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas

**Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. [2018/7394]**

El Consejo de Gobierno, en su reunión celebrada el día 19 de junio de 2018, ha ratificado el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, de 24 de mayo de 2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Con el fin de favorecer su conocimiento y aplicación, se dispone su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha como Anexo a esta resolución tal y como establece el citado Acuerdo del Consejo de Gobierno y el propio II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Toledo, 19 de junio de 2018

El Secretario General de Hacienda  
y Administraciones Públicas  
CARLOS BARRIOS LEGANÉS

Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24 de mayo de 2018 por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Preámbulo.

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, licencias, reducciones de jornada y medidas de flexibilización.

2.1. Técnicas de fecundación asistida.

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

2.3. Permiso retribuido para empleadas en estado de gestación.

2.4. Maternidad.

2.5. Adopción o acogimiento.

2.6. Paternidad.

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

2.8. Lactancia.

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

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

2.11. Asistencia médica.

2.12. Matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho.

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

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

2.15. Adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

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

2.17. Participación en proyectos de cooperación internacional para el desarrollo.

2.18. Permiso por asuntos particulares.

2.19. Permiso por traslado de domicilio.

2.20. Exámenes finales.

2.21. Permiso retribuido para cursos de movilidad con perro guía.

2.22. Permiso y flexibilización horaria para asistir a tutorías en centros escolares.

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

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

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

2.26. Flexibilización horaria por interés particular.

2.27. Reducción voluntaria de la jornada no retribuida.

2.28. Permiso sin sueldo para formación.

2.29. Licencia sin sueldo por asuntos propios.

3. Excedencias.

3.1. Excedencia por cuidado de familiares.

3.2. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

3.3. 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 de violencia de género.
5. Otras medidas de conciliación.
  - 5.1. Protección de la maternidad.
  - 5.2. Horarios de trabajo.
  - 5.3. Sistemas de provisión de puestos de trabajo.
  - 5.4. Teletrabajo.
  - 5.5. Medios tecnológicos.
  - 5.6. Bolsa de horas por conciliación.
  - 5.7. Otras medidas.
6. Comisión paritaria de seguimiento del acuerdo.
7. Vigencia y adaptaciones normativas necesarias.
8. Actualización del contenido del acuerdo a la legislación vigente.

#### 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 Central Sindical Independiente y de Funcionarios, Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, Federación de Sindicatos de Educación y Sanidad, y Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha suscriben el siguiente Acuerdo:

#### 1. Cuestiones generales.

##### 1.1. Ámbito de aplicación.

1.1.1. 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.

1.1.2. 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.

##### 1.2. Definiciones.

1.2.1. Hijos e hijas: Esta referencia incluye a quienes 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.

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

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 un registro de parejas de hecho de una Administración pública, considerando 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.

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 sistema de trabajo a turnos.

1.2.7. Necesidades del servicio: En caso de denegación por el órgano competente 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.

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).

## 2. Permisos, licencias, reducciones de jornada y medidas de flexibilización.

### 2.1. Técnicas de fecundación asistida.

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

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

### 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.

### 2.3. Permiso retribuido para empleadas en estado de gestación.

Las empleadas públicas en estado de gestación dispondrán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

### 2.4. Maternidad.

En el supuesto de parto la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de 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 esta 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 esta 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 período 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, cuando las necesidades del servicio lo permitan, a tiempo parcial y en los términos que se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato o la neonata deba permanecer hospitalizado u hospitalizada a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato o la neonata se encuentre hospitalizado u hospitalizada, 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.

### 2.5. Adopción o Acogimiento.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, tanto temporal como permanente, el permiso o la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de discapacidad de la persona menor adoptada o acogida 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 em-

pleado, 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 o una misma 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 de la persona adoptada, 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, 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.

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.

## 2.6. 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. Este permiso se ampliará en dos días más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija. La persona que ejerza este derecho podrá 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 2.4, 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 y en el supuesto de discapacidad del hijo o hija. La persona 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 periodos de descanso por maternidad o adopción.

El permiso de paternidad podrá ser disfrutado por familias monoparentales 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.

#### 2.7. 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, 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.

#### 2.8. Lactancia.

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.

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.

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.

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

Cuando el periodo 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, 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, 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.

2.10. 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.

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.

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.

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 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.



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 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 laborables consecutivos. En este mismo supuesto, cuando la ausencia se produzca iniciada la jornada de trabajo el cómputo de los días de permiso correspondientes comenzará a partir del día siguiente, siempre que se haya realizado la mitad de la misma, considerándose como realizada la parte restante.

#### 2.11. Asistencia médica.

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

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

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

Este permiso constituye un derecho individual del personal empleado público que puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, pero solo podrá ser ejercido por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen. No obstante, en el caso de asistencia médica de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave el permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores. A estos efectos, tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

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

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

#### 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 disfrutarse en el plazo de un mes a contar desde la notificación de la inscripción. Este permiso podrá acumularse, a petición propia, con el período de vacaciones o días por asuntos particulares. La petición de acumulación de períodos deberá comunicarse con una antelación mínima de 15 días naturales a la correspondiente jefatura de personal, al objeto de que no se vean alteradas las necesidades de los servicios.

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

2.13. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

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

A estos efectos, se entiende por “deber inexcusable” la obligación personal, sin posibilidad de ejecución por medio de representante o sustituto, que coincida con la jornada de trabajo necesariamente y que su no realización genere responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Entre otros, se incluyen los siguientes supuestos:

- Comparecencia obligatoria por citaciones de juzgados y tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.
- Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de un proceso electoral.
- Ejercicio de sufragio activo.
- Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos, cuando derive estrictamente del cargo electivo de los previstos en la Ley de Régimen Electoral General.
- Asistencia, como miembro, a las sesiones de un Tribunal de examen o de oposición, con nombramiento de la autoridad competente.
- El empleo de tiempo necesario para hacer una donación de sangre, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1088/2005, de 16 de septiembre.

La duración del permiso será la imprescindible para el cumplimiento del deber.

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

Cuando exista recaída de la persona menor 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.

2. A efectos del reconocimiento del permiso tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

3. Para el personal funcionario y estatutario la reducción de jornada tendrá carácter retribuido, por lo que la concesión del permiso implicará la percepción de las retribuciones íntegras a las que tenga derecho el funcionario, con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios.

4. El personal laboral deberá solicitar la prestación económica prevista en el artículo 6 del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

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; ello 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 en el correcto funcionamiento del servicio.

6. La reducción de jornada se concederá por un periodo inicial de un mes, prorrogable por periodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditará mediante declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la asistencia médica del menor, o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente donde el menor hubiera sido atendido y, como máximo, hasta que este cumpla los dieciocho años, lo cual deberá acreditarse por parte de los interesados, con la solicitud acompañada de la siguiente documentación:

- a) Copia del libro de familia o certificación de inscripción en el Registro Civil, resoluciones judiciales o administrativas por las que se haya constituido la adopción, o la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido el acogimiento familiar preadoptivo o permanente o, en su caso, la tutela del menor para acreditar la edad y la relación paterno-filial, la guarda con fines de adopción o el acogimiento de carácter permanente respecto del menor.
- b) Declaración cumplimentada por el facultativo del Servicio Público de Salud responsable de la atención del menor o, en su caso, por el facultativo responsable de la entidad sanitaria concertada correspondiente donde el menor hubiera sido atendido que exprese que el hijo o la hija menor de edad tiene un cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) u otra enfermedad de carácter grave que, en ambos casos, impliquen un ingreso hospitalario de larga duración y requieran la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.
- c) Certificado o informe de la correspondiente entidad gestora de la Seguridad Social u órgano competente de encontrarse afiliada y en situación de alta de la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora del menor para acreditar la condición de trabajador/a en activo.

Cuando la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor, según se acredite en la declaración médica emitida al efecto, sea inferior a dos meses, la reducción de jornada se concederá por el periodo concreto que conste en el informe.

7. Quien disfrute de esta reducción de jornada podrá acumularla en jornadas diarias completas, de modo que se presten servicios durante un número inferior de días a la semana o al mes. Como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo, a excepción del personal estatutario del Sescam no sujeto a un cómputo mensual de la jornada de trabajo.

La acumulación requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el órgano competente para su concesión. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio de la reducción de jornada como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquel.

En todo caso, el disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado solo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y el personal afectado.

La acumulación en jornadas completas está condicionada a que queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

#### 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 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.

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

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, el personal tendrá derecho a solicitar una 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. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

Siempre que resulte compatible con las necesidades y el buen funcionamiento de los servicios públicos se podrá autorizar que esta reducción retribuida de un mes se acumule en jornadas completas de manera ininterrumpida. En cualquier caso, requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el órgano competente para su concesión y sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y el personal afectado.

En caso de necesidad la empleada o el empleado podrá flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio, durante un mes más, una vez finalizado el período establecido en el párrafo anterior. Cuando hubiera más de un titular del derecho por el mismo hecho causante se podrá hacer uso de la flexibilización citada por cada uno de ellos en su totalidad.

Asimismo, por cuidado de un familiar de hasta 2º grado, de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave, la empleada o el empleado podrá solicitar un permiso sin sueldo con una duración de entre 10 días y 3 meses, prorrogable, excepcionalmente, durante 3 meses más.

#### 2.17. Participación en proyectos de cooperación internacional para el desarrollo.

El personal empleado público que participe en proyectos de acción humanitaria y de emergencia podrá obtener un permiso retribuido de hasta tres meses cada dos años, siempre que por la Dirección General competente en materia de cooperación internacional para el desarrollo se califiquen las mismas como acciones humanitarias o de emergencia.

El personal empleado público que desee participar en proyectos de cooperación para el desarrollo financiados por el Fondo Castellano-Manchego de Cooperación o con cargo a las partidas de los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha destinadas a esta materia podrá obtener un permiso sin retribución, a disfrutar de forma continuada, cuya duración coincidirá con la de su participación en el proyecto, sin que en ningún caso pueda ser superior a dos años. Quienes hayan disfrutado este permiso no podrán obtener otro para el mismo o diferente proyecto hasta que hayan transcurrido tres años desde la finalización del permiso concedido.

#### 2.18. Permiso por asuntos particulares.

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

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, 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, 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.

#### 2.19. Permiso por traslado de domicilio.

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

#### 2.20. Exámenes finales.

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

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

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

#### 2.21. Permiso retribuido para cursos de movilidad con perro guía.

El personal empleado público que por razón de su discapacidad, para su auxilio y apoyo, precise de la utilización de un perro guía podrá disfrutar de un permiso retribuido por el tiempo necesario para su realización, previo aviso y aportando la correspondiente justificación.

#### 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.

Este permiso puede ser ejercido por uno de los progenitores en cada trimestre en el caso de que ambos trabajen.

Además, por el mismo motivo se concederá autorización para flexibilizar el horario, por el tiempo indispensable, cuando las tutorías tengan lugar en el tramo de horario fijo de la jornada de trabajo.

Tanto el permiso como la flexibilización se encuentran condicionados a las necesidades del servicio.

En el ámbito del personal docente no universitario y de las Instituciones Sanitarias del Sescam se estará a lo que se determine en sus respectivos ámbitos sectoriales de negociación.

#### 2.23. Reducción y flexibilización de jornada por motivos de guarda legal y por cuidado directo de un familiar.

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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, así como de la atención de hijos e hijas con necesidades educativas especiales o problemas de adaptación psicosocial, previo informe del correspondiente organismo oficial.

Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad se concederá a la persona solicitante la reducción de jornada y el periodo de disfrute de la misma que convenga a sus intereses personales en la parte que se solicite.

Se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas, siempre que resulte compatible con las necesidades y el buen funcionamiento de los servicios públicos, durante el tiempo que resulte estrictamente necesario. En cualquier caso, como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo y requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el órgano competente para su concesión. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio de la reducción de jornada como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de duración de la reducción o a parte de aquél.

En todo caso, el disfrute de la reducción de jornada en esta modalidad será ininterrumpido y una vez acordado sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y el personal afectado.

En ambos casos el empleado o la empleada podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

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.

#### 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.

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 del 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.

#### 2.25. 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.

#### 2.26. Flexibilización horaria por interés particular.

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

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

#### 2.27. Reducción voluntaria de la jornada no retribuida.

El personal empleado público que preste servicios en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá solicitar la reducción de su jornada diaria, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones.

Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad se concederá a la persona solicitante la reducción de jornada y el periodo de disfrute de la misma que convenga a sus intereses personales. En todo caso, se deberá solicitar la reducción de jornada con una antelación mínima de quince días a la fecha en que se pretenda iniciar la misma. Asimismo, la reincorporación a la jornada a tiempo completo o, en su caso, la modificación del porcentaje de reducción de jornada también deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días.

Quien ejerza este derecho podrá acumularlo en jornadas diarias completas de modo que se presten servicios durante un número inferior de días a la semana o al mes. En cualquier caso, como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo, a excepción del personal estatutario del Sescam no sujeto a un cómputo mensual de la jornada de trabajo, y requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el órgano competente para su concesión. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio de la reducción de jornada como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de duración de la reducción o a parte de aquél.

En todo caso, el disfrute de la reducción de jornada en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y el personal afectado.

La concesión de la reducción de jornada y, en su caso, la acumulación en jornadas completas queda condicionada a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos. A tal efecto es necesario que en el expediente se acredite, mediante informe de la persona responsable de la unidad en que estuviera destinada la persona solicitante, que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

No se podrá sustituir a las personas a las que se les conceda la reducción de jornada prevista en este apartado.

#### 2.28. Permiso sin sueldo para formación.

El personal empleado público que haya desempeñado el puesto de trabajo por un periodo superior a seis meses podrá solicitar un permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia justificada a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con el puesto de trabajo.

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

#### 2.29. Licencia sin sueldo por asuntos propios.

El personal empleado público que haya desempeñado el puesto de trabajo por un periodo superior a seis meses podrá solicitar licencias por asuntos propios.

Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá exceder de seis meses durante un periodo de un año.

La licencia sin sueldo por asuntos propios se concederá desde el día en que se deja de trabajar hasta el día natural inmediatamente anterior a aquel en que se produce la reincorporación efectiva al trabajo o se pase a una situación distinta a la de activo. Se exceptúan de la regla anterior las licencias solicitadas por un periodo de hasta cuatro días semanales, en cuyo caso no se incluirá el sábado, domingo o festivo correspondiente. No obstante, no se autorizarán licencias por periodos inferiores a cuatro días semanales cuando se pretenda intercalar o acumular a las mismas días por asuntos particulares o de vacaciones hasta completar los periodos laborables.

La concesión de esta licencia está supeditada a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos. A tal efecto es necesario que en el expediente se acredite, 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.

No se podrá sustituir a las personas a las que se les conceda la licencia prevista en este apartado.

### 3. Excedencias.

#### 3.1. Excedencia por cuidado de familiares.

El personal empleado público tiene derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tiene derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado 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.

La excedencia prevista en este apartado constituye un derecho individual del personal empleado público que podrá disfrutar de manera sucesiva. En el caso de que dos personas generasen el derecho a disfrutar esta excedencia por el mismo sujeto causante la Administración puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El periodo de excedencia es único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia el inicio del periodo de la misma pone fin al que se viniera disfrutando.

El personal funcionario y laboral del sector de administración general y el personal de las Instituciones Sanitarias del Sescam podrá disfrutar del periodo de excedencia de forma fraccionada en los términos que se establezcan. En el ámbito del personal docente no universitario se estará a lo que se determine en su respectivo ámbito sectorial de negociación.

El personal empleado público en excedencia por cuidado de familiares tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo de adscripción definitiva que desempeñaba durante todo el tiempo que permanezca en esa situación, salvo que en dicho periodo se produjese la extinción de su vínculo contractual. Asimismo el tiempo de permanencia en dicha situación se le computará a efectos de antigüedad, reconocimiento de trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación, así como a efectos del cumplimiento del periodo mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

El personal empleado público en excedencia por cuidado de familiares puede participar en los cursos de formación que se convoquen.

#### 3.2. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

El personal funcionario de carrera, el personal estatutario fijo y el personal laboral con contrato de carácter fijo puede solicitar la excedencia voluntaria por agrupación familiar cuando su cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal funcionario de carrera o como personal laboral fijo en cualquier Administración pública, organismo público o entidad de derecho



público dependiente o vinculado a ella, órgano constitucional, órgano del Poder Judicial y órgano similar de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Esta excedencia tendrá los efectos establecidos en la normativa que resulte aplicable en cada caso.

### 3.3. Excedencia por razón de violencia de género.

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

Durante los seis primeros meses tienen derecho a la reserva de la plaza que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de carrera vertical, carrera horizontal, promoción interna, reconocimiento de trienios y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exijan se puede prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo. Asimismo, tendrá derecho al reconocimiento, durante el tiempo que se mantenga en esta situación de excedencia, de un pago mensual cuya cuantía será del 100 por 100 de sus retribuciones durante los primeros 12 meses, y del 75 por ciento durante el resto del tiempo de excedencia.

## 4. Protección integral contra la violencia de género.

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

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

En el supuesto de que el cambio de domicilio o residencia venga motivado por el traslado forzoso a que hace referencia el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el artículo 78 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha y el artículo 49 del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha serán de aplicación las indemnizaciones previstas por la normativa aplicable para los traslados forzosos.

Las ayudas contempladas en los dos párrafos anteriores no serán acumulables cuando deriven del mismo cambio de domicilio o residencia.

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

Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, 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 de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones. 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.

### 4.3. Movilidad por causa de violencia de género.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el supuesto de movilidad por razón

de violencia de género, a solicitud de la empleada pública víctima de violencia de género y si la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, se producirá la inmediata puesta a disposición del órgano competente, por el período de tiempo imprescindible, hasta la asignación de un puesto definitivo, manteniendo las retribuciones del puesto de origen, siempre que sean superiores a las del puesto adjudicado provisionalmente, durante un año o hasta la adjudicación definitiva, si ésta se produjera antes de dicho término.

## 5. Otras medidas de conciliación.

### 5.1. Protección de la maternidad.

En caso de riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las empleadas en situación de embarazo o parto reciente, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal del puesto de trabajo o de funciones, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando la empleada comunique a su unidad de personal la situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural, dicha unidad dará traslado al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de forma inmediata para la valoración de si por el desempeño de su trabajo puede estar expuesta a cualquier riesgo nocivo para su salud, la del feto o la del recién nacido.

En el plazo más breve posible, y en un máximo de 72 horas, desde que se disponga de todos los datos necesarios, deberá emitirse informe médico-laboral con propuesta de necesidad o no de adecuación/cambio de puesto de trabajo.

En los casos en los que se desempeñe un puesto de trabajo o función diferente la empleada percibirá unas retribuciones mensuales que en ningún caso serán inferiores a las que tuviese derecho a percibir de no estar en ese supuesto.

La Administración deberá comunicar estos cambios a la representación legal del personal.

Al personal estatutario y al personal docente no universitario les serán de aplicación sus instrucciones específicas.

### 5.2. Horarios de trabajo.

Se procederá al análisis y, en su caso, a la adaptación y modificación de las normas reguladoras del régimen de horarios de trabajo de los distintos sectores del empleo público, al objeto de incorporar criterios de racionalización y flexibilización de la jornada de trabajo que permitan compatibilizar del mejor modo posible la jornada diaria de trabajo con la vida familiar, sin merma en la adecuada prestación de los servicios públicos.

### 5.3. Sistemas de provisión de puestos de trabajo.

Se analizará y revisará, en su caso, la normativa vigente sobre los sistemas de provisión de puestos de trabajo, en los distintos sectores del empleo público, al objeto de facilitar la agrupación familiar.

### 5.4. Teletrabajo.

Se constituirá un grupo de trabajo para evaluar la aplicación del Decreto 57/2013, de 12/08/2013 que regula la prestación de servicios de los/as empleados/as públicos/as en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

### 5.5. Medios tecnológicos.

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.

### 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.

#### 5.7. Otras medidas.

En los centros de trabajo donde se presten servicios en jornada partida se procurará habilitar un espacio para comer de acuerdo con la demanda existente y las circunstancias organizativas de cada centro.

#### 6. Comisión Paritaria de seguimiento del acuerdo.

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.

#### 7. Vigencia y adaptaciones normativas necesarias.

Una vez aprobado el presente Acuerdo la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha modificará aquellas normas que puedan estar afectadas por las medidas adoptadas en el mismo.

El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, una vez que el Consejo de Gobierno proceda a su aprobación expresa y formal y sin perjuicio de las materias sometidas a reserva de ley que solo podrán ser determinadas definitivamente por las Cortes de Castilla-La Mancha, de acuerdo con el artículo 153.2 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

#### 8. Actualización del contenido del Acuerdo a la legislación vigente.

Las partes legitimadas se comprometen a actualizar el contenido del acuerdo con las modificaciones legislativas que sean de aplicación en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por la Administración

El Director General de la Función Pública. Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas. Fdo.: José Narvárez Vila

El Director General de Recursos Humanos y Planificación Educativa. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. Fdo.: Antonio Serrano Sánchez

El Director General de Recursos Humanos. Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. Fdo.: Íñigo Cortázar Neira

Por las Organizaciones Sindicales

Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI.F). Fdo.: M<sup>a</sup>. Victoria Ortiz Fernández

Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (CCOO). Fdo.: Dolores Cachero Buil

Federación de Sindicatos de Educación y Sanidad de Castilla-La Mancha (FSES). Fdo.: Ramón Izquierdo Castillejo

Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha (FSP-UGT). Fdo.: Luis M. Monforte Pérez.