



RESUMEN MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

Hoy 17 de enero de 2018 estaba convocada la reunión de la Mesa General de Negociación. Preside la mesa **José Narváez** (*Director General de Función Pública*). No asisten ni **Antonio Serrano** (*Director General de Recursos Humanos y Planificación Educativa*) ni **Iñigo Cortázar** (*Director General de Recursos Humanos del SESCOAM*), con el siguiente orden del día:

1. Borrador del Plan para la conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

En la Mesa de hoy se revisan los puntos del borrador comprendidos entre el punto 2.13 y el punto 2.18.

De aquí en adelante se marca en el documento en negrita lo que es novedad de este borrador de Plan Concilia con respecto al vigente Plan.

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

Por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha o de otra Comunidad Autónoma **en un registro de parejas de hecho de una Administración Pública**, el empleado o empleada podrá disfrutar 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.** ~~Esta licencia~~ **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 o 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.

~~El permiso regulado en este apartado no será de aplicación al personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades, colectivo al que será de aplicación lo dispuesto en Convenio Colectivo.~~

UGT alega a esta redacción:

- **Se tendría que habilitar permiso para ir al Registro Civil a realizar los trámites burocráticos necesarios para contraer matrimonio.**



2.14. 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 por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, considerando como tales los supuestos contemplados en los apartados: 2.1 (permiso técnicas de fecundación asistida), 2.2 (permiso exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto), 2.4 in fine (permiso entrevistas en procesos de adopción), 2.10 (permiso asistencia médica del empleado y familiar en primer grado), 2.12 (flexibilización inicio escalonado de actividades lectivas de hijos) y 2.19 (flexibilización asistencia a tutorías en centros escolares) 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, social 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 pertinente.
- 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.

UGT alega a esta redacción:

- Hay colectivos muy numerosos (docentes, sanitarios, etc.) en los cuales los permisos que hablan de “flexibilización” de su jornada laboral no se les aplica por las características de sus servicios. Habría que buscar una solución para que a estos trabajadores también se les aplicara el Plan Concilia.
- Se pide que para la asistencia a tutorías obligatorias de los hijos se disponga de permiso.
- Se pide que se considere deber inexcusable el cuidar a hijos enfermos menores de 12 años que precisen de reposo domiciliario.

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

El personal empleado público que participen en proyectos de acción humanitaria y de emergencia, podrán 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 deseen 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 JCCLM destinadas a esta materia, podrán 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.xx. 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 del empleado público, 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 un hijo o hija 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, cuando concurren circunstancias que exijan una atención que no puedan prestar especialistas o instituciones.

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

UGT alega a esta redacción:

- En los últimos párrafos, en el apartado c) proponemos quitar el texto que viene después de la palabra “afinidad”, es decir, quitar “cuando concurren circunstancias que exijan una atención que no puedan prestar especialistas o instituciones”.
- Se pide quitar la última frase “El personal estatutario y el personal docente se regirán por su normativa específica” ya que en sus normativas específicas no se dispone de Permiso por asuntos particulares.
- Se pide que se regule claramente cuáles son las razones de servicio que marcan que un trabajador no pueda tener este Permiso.

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

1. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquella y hasta un máximo del setenta y cinco por ciento, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado 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 cumpla los dieciocho años. Se considerará asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.



Quando exista recaída del 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 por la persona progenitora, 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 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. Para 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 que consistirá en un subsidio, de devengo diario, equivalente al 100 por 100 de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales o, en su caso, la derivada de contingencias comunes, cuando no se haya optado por la cobertura de las contingencias profesionales, aplicando el porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo.

5. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores 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 la 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 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 del otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor del menor para acreditar la condición de trabajador 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 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.

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.

UGT alega a esta redacción:

- La actual redacción pudiera parecer que deja fuera al Personal Estatutario, habría que nombrarlos en el punto 3.
- Se pide quitar lo de que se puede reducir máximo el 75%. La Administración acepta aumentar hasta el máximo que permite la Seguridad Social, el 99%.

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

Las empleadas y los empleados públicos 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 el alta médica 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 el interesado 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 podrá 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 empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

UGT alega a esta redacción:

- Habría que especificar que esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde la reincorporación efectiva del trabajador a su puesto de trabajo y no desde el alta médica.

2.15. 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% ~~un medio~~ 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.

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 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.

Es incompatible el disfrute simultáneo de la reducción de jornada y de la medida de flexibilización horaria por los mismos motivos.

UGT alega a esta redacción:

- Los docentes lo tienen que solicitar trimestre a trimestre. Solicitamos que se pueda pedir mensualmente.
- Habría que especificar cómo se les va a aplicar a trabajadores con turnos rotatorios.
- Se solicita aumentar la edad hasta los 16 años.
- Se solicita que se pueda acumular en jornadas completas.

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, el empleado o empleada 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, cónyuge o pareja de hecho, por razones de enfermedad muy grave**, el empleado o empleada podrá solicitar un permiso sin sueldo con una duración de entre 10 días y 3 meses, prorrogable, excepcionalmente, durante 3 meses más.

UGT alega a esta redacción:

- Se pide aumentar el periodo.
- Se pide que se regulara mejor de lo que está ahora que se considera enfermedad muy grave.

2.xx. 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 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.

UGT alega a esta redacción:

- Desde la Ley del 2012 de ajuste presupuestario en los servicios públicos no se permite sustituir a las personas a las que se les conceda esta reducción lo cual hace imposible que esta reducción se aplique a muchos colectivos (docentes, etc.). Hay que derogar la ley de recortes en el sector público del 2012.

2.17. Exámenes finales.

Para concurrir a exámenes finales 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.

Cuando el examen o prueba coincida con parte de la jornada laboral, entendida como horario fijo de presencia, el permiso se extenderá a toda la jornada diaria de trabajo.

Cuando el empleado o empleada tenga asignado el turno de noche anterior a la celebración del examen el permiso se concederá durante 24 horas, comenzando su dis-



frute 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.

Cuando el examen o prueba definitiva se realice en localidad distinta a la del puesto de trabajo el permiso se extenderá a toda la jornada diaria de trabajo.

Cuando el examen o prueba se realice en la misma localidad en la que radique el puesto de trabajo y no coincida con el horario fijo de presencia, se garantizará que el personal disponga de las 4 horas inmediatamente anteriores a la hora de inicio de la prueba para permitir la asistencia a la misma o de las 4 horas inmediatamente posteriores a la hora de finalización de la prueba para permitir la asistencia al trabajo una vez finalizada la misma, según el caso. En estos supuestos, el tiempo de ausencia que, en su caso, coincida con el horario fijo de presencia tendrá la consideración de no recuperable.

UGT alega a esta redacción:

- Se pide quitar las limitaciones que se pone y dejar que se concede el día en todos los casos.

2.xx. 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.

UGT alega a esta redacción:

- Se pide cambiar días naturales por días laborables.

2.xx. 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.xx. Licencia sin sueldo por asuntos propios.



El personal empleado público que haya desempeñado el puesto de trabajo por un periodo superior a seis meses, podrán 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 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.

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.

UGT alega a esta redacción:

- Desde la Ley del 2012 de ajuste presupuestario en los servicios públicos no se permite sustituir a las personas a las que se les conceda esta licencia lo cual hace imposible que esta licencia se aplique a muchos colectivos (docentes, etc.). Hay que derogar la ley de recortes en el sector público del 2012.

2.18. Flexibilización horaria.

Por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, y con un límite de doce veces al año, cuyo disfrute no podrá exceder de dos veces al mes, los empleados o empleadas 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.

UGT alega a esta redacción:

- Como en cualquier apartado de este borrador, en cuanto se habla de "Flexibilización" se deja fuera a los colectivos de Educación y de Sanidad. Hay que buscar la fórmula para que estos colectivos también puedan acogerse a este apartado.

...seguiremos informando.