

## II.- AUTORIDADES Y PERSONAL

### SITUACIONES E INCIDENCIAS

#### Consejería de Economía, Empresas y Empleo

**Resolución de 01/08/2018, de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. [2018/9472]**

Visto el texto del Acta de fecha 18 de julio de 2018, donde se recoge el acuerdo de modificación del VIII Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, publicado en Diario Oficial de Castilla-La Mancha n.º 217 de 9 de noviembre de 2017, (código de Convenio n.º 77000012011987), suscrito de una parte por los designados por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en representación de la misma, y de otra por todas las Organizaciones Sindicales con representación en la comisión negociadora, CC.OO. CLM, CSIF, STAS-CLM y UGT CLM, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobada por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, Esta Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 1 de agosto de 2018

El Director General de Trabajo,  
Formación y Seguridad Laboral  
EDUARDO DEL VALLE CALZADO

Acuerdo de 18 de julio de 2018 de la Comisión Negociadora para la adaptación del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha al II Plan Concilia

Uno. Se añaden tres apartados 5, 6 y 7 al artículo 52, "Suspensión del contrato de trabajo", con la siguiente redacción:

5. En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad de la hija o del 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 periodo de descanso por maternidad se podrá disfrutar del correspondiente por paternidad.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la trabajadora 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, 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 del hijo, el período no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará 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 periodo de suspensión por 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 del 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 suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el periodo del descanso por paternidad.

El periodo de suspensión 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, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato o la neonata se encuentre hospitalizado u hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante este periodo de suspensión 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.

6. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 trabajadora o del trabajador, 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 suspensión.

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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.

El periodo de suspensión 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 periodos 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.

7. Por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de una hija o un hijo el personal laboral tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, 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 las causas contempladas en los apartados 5 y 6 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El periodo de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre Administración y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del periodo de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el periodo de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Este periodo de descanso podrá ser disfrutado por familias monoparentales además del correspondiente por maternidad, adopción, guarda con fines de 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.

Dos. Se modifica el párrafo tercero del apartado 2 del artículo 53, "Excedencias", que queda redactado como sigue:

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. 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.

Tres. Se modifica el artículo 61 sobre "Régimen jurídico de permisos y reducciones de jornada" que queda redactado como sigue:

Artículo 61. Régimen jurídico de permisos, licencias, reducciones de jornada y medidas de flexibilización horaria.

1. Los permisos, las licencias, las reducciones de jornada y las medidas de flexibilización horaria se rigen por lo dispuesto en 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 y por lo previsto en este convenio colectivo.

2. El personal laboral debe acreditar debidamente en cada caso los supuestos de hecho que motivan la solicitud de los correspondientes permisos, licencias, reducciones de jornada y medidas de flexibilización horaria.

3. El personal laboral con régimen de turnos rotatorios al que le corresponda prestar servicios en turno de noche el día de inicio de los permisos, podrá comenzar su disfrute bien en el día de inicio de dicho turno o bien en el día de finalización del mismo, para una mejor atención de la finalidad por la que se conceden y siempre que ello no perjudique el normal funcionamiento de los servicios.

4. Las referencias a hijos e hijas 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.

5. La referencia al grado de afinidad incluye la de la trabajadora o del trabajador por su vinculación con su cónyuge o pareja de hecho.

6. Se considerará como matrimonio, a efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, la institución legal contemplada en la legislación civil.

7. La 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.

8. En caso de denegación por el órgano competente de cualquiera de los permisos por necesidades del servicio estas últimas deberán ser motivadas por escrito, sin que en ningún caso puedan fundamentarse en la ausencia permanente de personal.

9. 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.

Cuatro. El artículo 62 queda redactado como sigue:

Artículo 62. Permiso para técnicas de fecundación asistida.

Para someterse a técnicas de fecundación asistida los trabajadores y las trabajadoras 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.

Cinco. El artículo 63 queda redactado como sigue:

Artículo 63. Permiso para la 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 trabajadora 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.

Seis. El artículo 64 queda redactado como sigue:

Artículo 64. Permiso retribuido para trabajadoras en estado de gestación.

Las trabajadoras 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.

Siete. El artículo 65 queda redactado como sigue:

Artículo 65. 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 trabajadora o el trabajador 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 trabajadores o las trabajadoras 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.

Ocho. El anterior artículo 65 sobre "Permiso por lactancia" pasa a ser el artículo 66 quedando redactado como sigue:

Artículo 66. Permiso por 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 laboral que puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, pero solo podrá ser ejercido por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen. En este último caso, el progenitor incluido en el ámbito de aplicación de este plan podrá disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del permiso de lactancia, en cualquiera de sus modalidades, siempre que este permiso no sea disfrutado simultáneamente por el otro progenitor y que la suma de los periodos de disfrute de ambos progenitores no exceda de la duración total del permiso que correspondería al progenitor incluido en el ámbito de aplicación de este plan en el caso de disfrutar solamente él la totalidad de dicho permiso.

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

Nueve. El anterior artículo 62 sobre el "Permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario" pasa a ser el artículo 67 quedando re-dactado como sigue:

Artículo 67. Permiso por nacimiento, fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

1. El personal laboral tendrá derecho a un permiso por el nacimiento de hijo o hija de dos días cuando el suceso se produzca en la misma localidad o de cuatro días cuando el suceso se produzca en distinta localidad.

Asimismo, el personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días laborables por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o de parientes en el primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando el suceso se produzca en la misma localidad. Cuando el suceso se produzca en distinta localidad el permiso será de cinco días laborables.

2. 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, el trabajador o la trabajadora 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.

En aquellas situaciones 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.

3. El personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de dos días laborables por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes en el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el suceso se produzca en distinta localidad el permiso será de cuatro días laborables.

4. Los permisos por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario podrán disfrutarse de manera 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 cualquier caso, el tiempo de disfrute de estos permisos no podrá ser superior al hecho causante por el que se concedieron.

5. Por distinta localidad se entiende aquella que es distinta a la del puesto de trabajo donde el trabajador o la trabajadora presta sus servicios y a la de su residencia habitual.

6. Se entenderá incluida en el supuesto de hecho que genera el permiso por hospitalización de un familiar la hospitalización por parto. No obstante, la trabajadora o el trabajador 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.

7. 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 trabajador o a la trabajadora.

8. En el supuesto de fallecimiento el personal laboral 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.

Diez. El artículo 68 queda redactado como sigue:

Artículo 68. Asistencia médica.

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

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 sin hospitalización 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 laboral 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.

Once. El anterior artículo 66 sobre "Permiso por matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho" pasa a ser el artículo 69 añadiéndose un apartado 4 con la siguiente redacción:

4. 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.

Doce. El artículo 70 queda redactado como sigue:

Artículo 70. 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 artículos 62 (permiso para técnicas de fecundación asistida), 63 (permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto), 52.6, párrafo noveno (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), 68 (permiso para asistencia médica del empleado o de la empleada y familiar en primer grado), 80 (permiso y flexibilización para asistencia a tutorías en centros escolares) y 83 (flexibilización por inicio escalonado de actividades lectivas de hijas e hijos) del presente convenio colectivo.

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.

Trece. El artículo 71 que queda redactado como sigue:

Artículo 71. Reducción de jornada por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

1. El progenitor o la progenitora, adoptante, guardador o guardadora con fines de adopción, o acogedor o acogedora de carácter permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, 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 del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.

A efectos de la concesión de la reducción de jornada por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave 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.

2. 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.

3. 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 de-



claración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la asistencia médica de la persona 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.

Cuando la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente de la persona 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.

4. 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.

5. La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual del personal laboral, hombres o mujeres. No obstante, 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 al permiso previsto para el personal funcionario o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, solamente podrá reconocerse a una de ellas, sin perjuicio de que la otra persona pueda solicitar la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, si dos trabajadores o trabajadoras del mismo órgano o entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

6. Para la concesión de esta reducción de jornada será necesario aportar los siguientes documentos:

a) Declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente responsable de la asistencia médica de la persona menor o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente donde el la persona menor hubiera sido atendido, que exprese la necesidad del cuidado del mismo por encontrarse afectado por cáncer u otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración y tratamiento médico continuado de la enfermedad.

b) Libro de familia o certificación de la inscripción del hijo, de la hija o de los hijos o de las hijas en el Registro Civil o, en su caso, resolución judicial 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 de la menor.

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 o de la menor para acreditar la condición de trabajador o trabajadora en activo.

7. 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.

Catorce. El artículo 72 queda redactado como sigue:

Artículo 72. Adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

Las trabajadoras y los trabajadores 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 trabajador o la trabajadora justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Quince. El artículo 73 queda redactado como sigue:

Artículo 73. 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 trabajadora o el trabajador 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.

Dieciséis. El anterior artículo 69 sobre "Permisos por la participación en proyectos de cooperación internacional financiados por el Fondo Castellano-Manchego de Cooperación o por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha o en acciones humanitarias o de emergencia" pasa a ser el artículo 74 quedando redactado como sigue:

Artículo 74. Permisos por la participación en proyectos de cooperación internacional para el desarrollo.

El personal laboral 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 laboral 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.

Diecisiete. El anterior artículo 67 sobre "Permiso por asuntos particulares" pasa a ser el artículo 75, quedando la letra c) del apartado 4 redactada como sigue:

c) Por enfermedad muy grave del cónyuge o pareja de hecho y de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Dieciocho. El anterior artículo 63 sobre "Permiso por traslado de domicilio" pasa a ser el artículo 76 quedando redactado como sigue:

Artículo 76. Permiso por traslado de domicilio.

El personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de un día por traslado del 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.

Diecinueve. El anterior artículo 64 sobre "Permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal" pasa a ser el artículo 77.

Veinte. El artículo 78 queda redactado como sigue:

Artículo 78. Permiso para 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.

Veintiuno. El artículo 79 queda redactado como sigue:

Artículo 79. Permiso retribuido para cursos de movilidad con perro guía.

El personal laboral 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.

Veintidós. El artículo 80 queda redactado como sigue:

Artículo 80. Permiso y flexibilización horaria para asistir a tutorías en centros escolares.

El trabajador o la trabajadora 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.

Veintitrés. El artículo 81 queda redactado como sigue:

Artículo 81. 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 trabajador o la trabajadora 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.

Veinticuatro. El artículo 82 queda redactado como sigue:

Artículo 82. 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 trabajador o la trabajadora 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.

Veinticinco. El artículo 83 queda redactado como sigue:

Artículo 83. 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.

Veintiséis. El artículo 84 queda redactado como sigue:

Artículo 84. 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 trabajadoras o los trabajadores 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.

Veintisiete. El artículo 72 pasa a ser el artículo 85.

Veintiocho. El artículo 86 queda redactado como sigue:

Artículo 86. Permiso y flexibilización por razón de violencia de género sobre la empleada pública.

Las trabajadoras 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 trabajadora 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.

Veintinueve. El anterior artículo 70 sobre "Permiso para formación" que pasa a ser el artículo 87 quedando redactado como sigue:

Artículo 87. Permiso sin sueldo para formación.

El personal laboral 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.

Treinta. El anterior artículo 68 sobre "Licencias por asuntos propios" pasa a ser el artículo 88 introduciéndose las siguientes modificaciones:

1. El primer párrafo del apartado 1 queda redactado como sigue:

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

2. El apartado 2 queda redactado como sigue:

2. 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. 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.

Treinta y uno. El anterior artículo 73 sobre "Disposiciones comunes a las reducciones de jornada" pasa a ser el artículo 89 añadiéndose el siguiente apartado 4:

4. Se podrá acumular en jornadas completas el tiempo de reducción de jornada, a petición de la trabajadora o del trabajador, 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.

Treinta y dos. El artículo 90 queda redactado como sigue:

Artículo 90. Disposiciones comunes a las medidas de flexibilización horaria.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

Treinta y tres. El anterior artículo 74 sobre "Vacaciones" pasa a ser el artículo 91 quedando la letra d) del apartado 2 redactada como sigue:

b) 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 aunque haya terminado el año natural al que correspondan, dentro del año natural en que se generen o, en su caso, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Si lo anterior no es posible porque la situación de incapacidad temporal, las situaciones de riesgo o los permisos citados 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 laboral 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.

Treinta y cuatro. Se renumeran los anteriores artículos 75 a 108 que pasan a ser en el mismo orden los artículos 92 a 125, respectivamente.

Treinta y cinco. En el anterior artículo 96 sobre "Protección de la maternidad" que pasa a ser el artículo 113 se añade como último párrafo el siguiente:

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

Treinta y seis. En el anterior artículo 103 sobre "Conceptos no salariales" que pasa a ser el artículo 120 se añade el siguiente apartado 5:

5. Ayudas por cambio de domicilio o residencia por razón de violencia de género.

La trabajadora 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 cambio de domicilio o residencia venga acompañado del traslado a que hace referencia el artículo 49 del convenio colectivo 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.

Treinta y siete. Se suprimen los dos últimos párrafos de la letra c) del apartado 1 de la disposición adicional decimosegunda.

Treinta y ocho. Se modifican las siguientes referencias al articulado del VIII Convenio Colectivo:

- Artículo 15: en el apartado 4, último párrafo, y en el apartado 11, último párrafo, donde dice apartado 2 del artículo 101 debe decir apartado 2 del artículo 118.
- Artículo 16: en el apartado 2 donde dice apartado 2 del artículo 101 debe decir apartado 2 del artículo 118.
- Artículo 28: en el apartado 1, párrafo cuarto, y en el apartado 2, párrafo sexto, donde dice artículo 95.1 debe decir artículo 112.1.
- Artículo 31: en el apartado 3, letra B), puntos 2º, 3º y 4º, donde dice artículo 95 debe decir artículo 112.
- Artículo 48: en el apartado 1, último párrafo, y en el apartado 2, párrafos segundo y tercero, donde dice artículo 103.1 debe decir artículo 120.1.
- Artículo 52: en el apartado 3, párrafo primero, donde dice artículo 95 debe decir artículo 112.
- Artículo 55: en el apartado 1, letra b), párrafo segundo, donde dice artículo 103.2 debe decir artículo 120.2.
- Artículo 60: en el apartado 4, párrafo tercero, donde dice artículo 101.1 debe decir artículo 118.1 y donde dice artículo 102.1 debe decir artículo 119.1.
- Artículo 74 (que pasa a ser el artículo 91): en el apartado 4, párrafo primero, donde dice artículo 91.2 debe decir artículo 108.2.
- Artículo 77 (que pasa a ser el artículo 94): en la letra v) donde dice artículo 86 debe decir artículo 103.
- Artículo 78 (que pasa a ser el artículo 95): en la letra p) donde dice artículo 86 debe decir artículo 103.
- Artículo 83 (que pasa a ser el artículo 100): en el apartado 2, párrafo segundo, donde dice artículo 82 debe decir artículo 99.
- Artículo 89 (que pasa a ser el artículo 106): en el apartado 3 donde dice artículo 88.4 debe decir artículo 105.4.
- Disposición adicional décima: en el párrafo primero donde dice artículo 62 debe decir artículo 67 y en el párrafo último donde dice artículo 74 debe decir artículo 91.
- Disposición adicional decimoprimera, párrafo primero: donde dice artículo 103.3 debe decir artículo 120.3.
- Disposición adicional decimosegunda, letra d): en el párrafo cuarto, donde dice art. 53.1.a) debe decir artículo 55.1.a) y en el último guion donde dice art. 101.2 debe decir artículo 118.2.
- Disposición adicional decimoséptima: en el apartado 2 donde dice artículo 102.4 debe decir artículo 119.4.
- Disposición transitoria quinta: donde dice artículo 95 debe decir artículo 112.
- Disposición transitoria séptima: en el párrafo primero donde dice artículo 101.2 debe decir artículo 118.2.