

PROPUESTA DE REGULACIÓN DEL IX CONVENIO COLECTIVO TRAS EL ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL II PLAN CONCILIA

Artículo 52. Suspensión del contrato de trabajo.

1. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo concreto, en los siguientes casos:

....

s) Disfrute del permiso parental.

2. La suspensión con reserva de su puesto de trabajo concreto dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en las letras c), d), e) f), g), h), k), l), m), n), ñ) y o), p), q), r y **s**).

...

5. El personal laboral tendrá derecho al disfrute del permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. El permiso tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado el término trabajadora embarazada incluye también a las personas trans gestantes.

Nuevo artículo ¿65?. Permiso por nacimiento o por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

1. Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

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

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

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

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

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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

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

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

3. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá

una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

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

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del artículo 66, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

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

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

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En el caso de familias monoparentales este permiso podrá ser disfrutado además del correspondiente por nacimiento para la madre biológica o por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente previsto en los apartados 1 y 2 de este artículo, respectivamente.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

4. En los casos previstos en los apartados 1, 2 y 3 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal laboral durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal laboral que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

5. En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, el personal laboral dispondrá del tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas 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.

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~~ La modalidad acumulada se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo e ~~una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.~~

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

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

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

~~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.

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

1. El personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el trabajador o trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y de cinco días laborables, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días laborables cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días laborables cuando sea en distinta localidad.

~~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.~~

...

~~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 o enfermedad graves, 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.

...

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 nacimiento del progenitor diferente de la madre biológica** solamente podrá disfrutar de este último, sin perjuicio de su derecho al permiso por hospitalización derivado del ingreso hospitalario anterior al parto, de producirse éste en un día distinto, o de la hospitalización posterior al parto por un motivo diferente.

...

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~~ **¿65.5?** (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 o **acogimiento, o guarda con fines 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.

...

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~~ el hijo, hija o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción ~~cumpla los veintitrés años~~. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Se considerará asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

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~~ enferma por el cáncer o la misma enfermedad grave no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario, si bien en la recaída de la enfermedad deberá acreditarse, mediante una nueva declaración médica, la necesidad de la continuación del tratamiento médico así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor o de la menor por la persona progenitora, guardadora con fines de adopción, adoptante o acogedora.

Quando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

3. La reducción de jornada se concederá por un periodo inicial de un mes, prorrogable por ~~periodos~~ un periodo de dos meses y sucesivos de cuatro meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del ~~menor~~ causante, 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 de la persona ~~menor~~ causante, o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente donde el ~~menor~~ causante hubiera sido atendido y, como máximo, hasta que este cumpla los ~~dieciocho~~ 23 años o los 26 años si acredita un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

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.

...

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 por razones fundadas y objetivas del funcionamiento del servicio, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Administración ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.**

...

8. Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite la condiciones para ser beneficiario.

Artículo 75. Permiso por asuntos particulares.

1. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar de 6 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, teniendo en cuenta para el cálculo de dicha proporción todos los días de permiso, incluidos los previstos en el párrafo siguiente, y redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a la mitad. Asimismo, se 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 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 personal laboral, tales como enfermedad o accidente, **maternidad, por los permisos por nacimiento para la madre biológica, por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de hijo o hija del progenitor diferente de la madre biológica, por las situaciones de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias o permisos retribuidos, computarán como servicios efectivos.**

...

5. Cuando no sea posible el disfrute de los días de permiso por asuntos particulares dentro de la fecha máxima prevista en el apartado 2 por la concurrencia de una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural, o con los permisos ~~maternidad, paternidad, por nacimiento para la madre biológica, por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de hijo o hija del progenitor diferente de la madre biológica,~~ o acumulado por lactancia se tendrá derecho a disfrutar de los días de permiso por asuntos particulares en fecha distinta 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 asuntos particulares durante el año siguiente.

Artículo 79. Permiso retribuido para cursos de ~~de movilidad con perro guía~~ **formación para la utilización de un perro de asistencia.**

El personal laboral que ~~por razón de su discapacidad, para su auxilio y apoyo, precise de la utilización de un perro guía de asistencia~~ podrá disfrutar de un permiso retribuido por el tiempo necesario ~~para su realización,~~ previo aviso y aportando la correspondiente justificación, **durante el periodo de formación orientado a proporcionar los conocimientos y habilidades necesarios para afrontar el proceso de adaptación de la persona usuaria y el perro de asistencia.**

Nuevo artículo ¿80?. Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor.

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

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

Artículo 86. Permiso, **reducción de jornada** y **flexibilización del horario** por razón de violencia de género sobre la trabajadora.

Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

(**Nota aclaratoria:** se traslada a este artículo lo previsto ya en el 100.7, regulándolo junto con la reducción y flexibilización por razón de violencia de género y separándolo de la regulación del régimen disciplinario)

Además, 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. **No obstante, mantendrán sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.**

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.

Artículo 91. Vacaciones.

...

2. El disfrute de vacaciones se ajustará al siguiente régimen:

a) Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural. No obstante, de forma excepcional, el órgano competente podrá autorizar su disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente.

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, por nacimiento para la madre biológica, por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de hijo o hija del progenitor diferente de la madre biológica**, 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.