

Con independencia de lo anterior cuando sea preciso atender el cuidado de un familiar de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral. 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, dicho plazo máximo.

Se entiende por enfermedad grave:

- 1.- Hospitalización.
- 2.- Intervención quirúrgica.
- 3.- Dolencias o lesiones físicas o psíquicas con secuelas que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización, es decir, una "alteración grave" de la salud.

Se debe acreditar con informe médico y/o parte de baja del familiar. Se rechaza como enfermedad grave acompañar al hijo (se puede entender cualquier familiar de los incluidos en el precepto) al Centro de Salud, sometimiento de tratamiento maxilofacial, etc. Es decir, la asistencia a consultas o a tratamientos no considerados como enfermedad grave.

En cuanto a las veces que se pueden disfrutar, se puede entender que los días son por cada pariente y enfermedad distinta y el número de días es el número máximo, es decir, si se precisa menos según el informe médico que se adjunte se debe disponer de los días necesarios.

La asistencia a consultas médicas fuera de la Ciudad sólo se pueden considerar incluidas en este permiso si concurren las circunstancias para considerarse enfermedad grave arriba interpretado.

Los familiares incluidos son: padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos del trabajador o de su cónyuge y el cónyuge.

Las demás circunstancias no incluidas en lo interpretado como "enfermedad grave" debe entenderse que se realizan a cargo de días de asuntos propios o de vacaciones del trabajador.

El tiempo necesario que utilicen los trabajadores por acompañamiento de un hijo menor de 12 años y de mayores de primer grado de consanguinidad o cónyuge, que no puedan valerse por sí mismos para recibir asistencia sanitaria, el tiempo utilizado no sobrepasará el 10% de la jornada laboral semanal y deberá ser justificado documentalmente.

2.3.- Dos días por traslado del domicilio habitual dentro de la misma localidad.

2.4.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, así como los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

2.5.- Los funcionarios/as, por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a dos horas diarias de ausencia al trabajo los nueve primeros meses, y a una hora los tres meses restantes, que podrá dividirse en fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal 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. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el funcionario, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

2.6.- Hasta seis días de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores pudiendo ser disfrutados hasta el 15 de enero del año siguiente. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

Además de los días de libre disposición establecidos, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.