

NOTA INFORMATIVA SOBRE LAS MODIFICACIONES DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO Y DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES TRAS EL REAL DECRETO LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO, EN LO QUE AFECTA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL.

El Real Decreto ley 5/2023, de 28 de junio, ha introducido una serie de modificaciones en materia permisos y otras medidas de conciliación de la vida laboral y familiar regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el Estatuto de los Trabajadores, cuya entrada en vigor se produjo el día 30 de junio de 2023. Dado que contamos en la Administración de la Comunidad de Madrid con una regulación propia en desarrollo de tales normas, a través del Acuerdo Sectorial del personal funcionario de administración y servicios y del Convenio Colectivo Único para el personal laboral al servicio de esta Administración, a efectos de aclarar algunas cuestiones o dudas surgidas en la aplicación de tales normas en nuestro ámbito, se informa lo siguiente:

MODIFICACIONES EBEP DE APLICACIÓN CONJUNTA A PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL.

Teniendo en cuenta que esta ley es básica para todas las Administraciones públicas, se aplica tanto a funcionarios como laborales. Concretamente, para el personal laboral, es prioritaria su aplicación sobre la legislación laboral respecto a la misma materia, de conformidad también con el artículo 120 del Convenio Colectivo en lo que afecta al régimen de permisos. Así, el artículo 51 EBEP, señala que, para el régimen de jornada, permisos y vacaciones del personal laboral, se estará a lo establecido en este capítulo y la legislación laboral correspondiente. Por tanto, para el régimen de permisos se tomará como referencia el EBEP también para el personal laboral, en caso de existir divergencia en la regulación de un mismo permiso con el Estatuto de los Trabajadores. Y dado que se trata de normativa básica sustituirá a la regulación que en la misma materia establezca el Acuerdo Sectorial y el Convenio Colectivo, en todo lo que contradiga la misma.

Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (artículo 48 letra a) primer y segundo párrafo): respecto a familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, su duración anteriormente era de 3 días hábiles ampliables a 5 días hábiles cuando el hecho causante se producía en distinta localidad. Con la nueva normativa su duración es de **5 días hábiles** desapareciendo el criterio de la localidad en la que se produzca el hecho causante.

Asimismo, se **extiende el permiso a persona distinta** a las anteriores **que conviva con el empleado** y requiera cuidado efectivo. Se recoge **expresamente también al cónyuge y pareja de hecho** como sujetos causantes del permiso.

En el caso de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad su duración anteriormente era de 2 días hábiles ampliables a 4 días hábiles cuando el hecho causante se producía en distinta localidad. Con la nueva normativa su duración es de **4 días hábiles** desapareciendo el criterio de la localidad en la que se produzca el hecho causante.

Permiso por fallecimiento (artículo 48 letra a) tercer párrafo): el permiso se desdobra del anterior, tomando entidad propia. **Se incluye de manera expresa a cónyuge y pareja de hecho.** La duración del permiso se mantiene igual que antes de esta modificación, es decir, 3 o 5 días hábiles, si es distinta localidad en la que se produzca el suceso, para familiares hasta el primer grado. Y 2 o 4 días hábiles si es distinta localidad en la que se produzca el suceso, para familiares dentro del segundo grado.

Permiso por matrimonio (artículo 48 letra L): el permiso se extiende expresamente a la constitución formalizada por documento público de pareja de hecho; si bien, el mismo tratamiento ya está contemplado en el Acuerdo Sectorial y el Convenio Colectivo. Su duración no cambia, siendo 15 días naturales.

Permiso parental (artículo 49 g): se crea un permiso individual e intransferible para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a 1 año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años. Su duración no será superior a 8 semanas continuas o discontinuas a tiempo completo o a tiempo parcial, si las necesidades del servicio lo permiten y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Respecto de este permiso, el segundo párrafo de la disposición final octava del Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, señala que no se han traspuesto al ordenamiento jurídico español los artículos 5 y 8.3 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, que contemplan el permiso parental y/o su prestación o remuneración económica. Por tanto, se podría deducir el carácter no retribuido de este permiso, salvo mayor concreción o aclaración posterior sobre el mismo.

MODIFICACIONES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Permiso de hasta 4 días retribuidos al año por fuerza mayor en caso de enfermedad o accidente (art. 37.9 ET): El Convenio Colectivo ya cuenta con una regulación adicional de permisos por deberes relacionados con la conciliación en su artículo 130, que mejora la regulación legal y que se pueden activar, entre otras causas, por fuerza mayor o por enfermedad o accidente familiar.

Asimismo, el artículo 129 del Convenio Colectivo incluye un permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación como el acompañamiento de familiares a pruebas o consultas médicas, citas para el reconocimiento del grado de dependencia o discapacidad, etc...

A su vez, en su artículo 117 regula una bolsa de horas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, entre cuyos supuestos incluye la enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, una vez finalizado el permiso previsto para tal fin.

En nuestro caso, toda esta regulación se aplica también a funcionarios de administración y servicios, ya que el espíritu que ha presidido la negociación de ambos textos convencionales es otorgar el mismo tratamiento a ambos colectivos en esta materia en la medida que sea



posible dentro de su régimen jurídico. Por ello, no cabría la aplicación de distinciones específicas en este caso que afecten solo a personal laboral.

Excedencia por cuidado de hijos o familiares (art. 46.3 ET): Se amplían los sujetos causantes a cónyuge y pareja de hecho. El Convenio Colectivo (artículo 158.5) ya prevé esta excedencia dando el mismo tratamiento a cónyuge y pareja de hecho, tanto en la excedencia para el cuidado de familiares como en la excedencia por violencia de género (este último incluso es un supuesto no contemplado en la modificación legal comentada).

Reducciones de jornada por guarda legal para el cuidado de menor de 12 años o persona con discapacidad que no trabaje (Art. 37.6 ET): Se amplían los sujetos causantes a cónyuge y pareja de hecho. Sin embargo, la regulación del Convenio Colectivo (art. 114.2) ya contempla esta equiparación.

Permiso de nacimiento, adopción y guarda con fines de acogimiento o adopción (Art. 48.6 ET): a las familias monoparentales se les reconoce el disfrute de las dos semanas de ampliación cuando los hijos tengan discapacidad o se haya producido parto múltiple para que se puede disfrutar conjuntamente por el único progenitor. No obstante, no sería de aplicación al personal laboral de las Administraciones Públicas, ya que en materia de permisos por nacimiento o adopción no resulta de aplicación la regulación del Estatuto de los Trabajadores, conforme señala el artículo 7 del EBEP.

Adaptaciones de jornada (art. 34 ET): Dichas adaptaciones, que antes se ponían especialmente en relación con trabajadores con hijos mejores de 12 años, se amplían expresamente al cuidado de hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Los términos de estas adaptaciones de jornada están sujetas a negociación colectiva según prevé el propio artículo 34 de la Ley. No obstante, la regulación convencional que tenemos es igual para funcionarios y laborales, y solo se ha introducido por parte de la legislación algunos sujetos causantes nuevos tales como hijos mayores de 12 años.

En general la regulación del Convenio Colectivo supera ampliamente la regulación legal sobre la misma materia en su conjunto, por lo que cualquier novedad legislativa se entiende que no mejora actualmente la regulación convencional lo que determina que, acudiendo a la definición de la técnica del espiguelo normativo establecida por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la regulación completa a aplicar es la del Convenio Colectivo y no la del Estatuto de los Trabajadores.