

## Nuevos permisos y derechos de conciliación

CCOO comprometida con la recuperación de derechos para el personal de las Administraciones Públicas, ha negociado en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI", una modificación de los artº 48 y 49 del TREBEP que se ha publicado en el BOE de hoy 29 de junio de 2023 y que entrará en vigor a partir de mañana.

**Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Artículo 128. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Uno. **Se modifican la letra a) e i) del artículo 48** del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que quedan redactadas en los siguientes términos:

**a) 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 primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días**

## Nuevos permisos y derechos de conciliación



### **5 días: (retribuido)**

Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo. Incluye a familiares de hasta 2º grado y convivientes.

### **4 días al año: (retribuido)**

Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes o imprevisibles. Se podrá disfrutar por horas.

### **8 semanas: (no retribuido)**

Hasta que el menor cumpla 8 años. Se puede disfrutar de forma continua o discontinua y a tiempo completo o parcial. En el caso de las personas empleadas públicas del ámbito del EBEP sí será retribuido.

### **Parejas de hecho:**

Se reconoce el permiso de 15 días naturales por el registro de pareja de hecho, equiparando así con los matrimonios.

### **Reducción de jornada:**

Se amplía para quienes precisen encargarse de cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, además de para el cuidado de hijos o hijas o personas a cargo con discapacidad menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave.



### **Adaptación de jornada:**

Se amplía a trabajadores y trabajadoras con personas dependientes a cargo (hijos e hijas mayores de 12 años, cónyuge pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta 2º grado y personas convivientes cuando no puedan valerse por sí mismas). En caso de negativa, la empresa deberá justificarla.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del **segundo grado de consanguinidad o afinidad**, el permiso será de **cuatro días**.

Cuando se trate de **fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado** de consanguinidad o afinidad, **tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, 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 hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.**

**i) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días.»**

Dos. Se añade una nueva **letra g) al artículo 49**, que queda redactada en los siguientes términos:

g) **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: 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.

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

Además se amplía el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años y se amplía el derecho a la reducción de jornada para que llegue a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.

Así mismo, el Consejo de Ministro ha aprobado una tasa adicional para la convocatoria de procesos selectivos conforme a la disposición adicional octava de la ley 20/2021 de medidas para reducir la temporalidad en el empleo público. El número de plazas será el equivalente a aquellas de naturaleza estructural, ocupadas de forma temporal a 31 de diciembre de 2021, por personal con una relación de esa naturaleza anterior a 01 de enero de 2016, que no hubiese superado el proceso de estabilización convocado con un sistema selectivo distinto al concurso de méritos. Las ofertas de empleos deberán aprobarse antes del 31 de diciembre de 2023 y las convocatorias resueltas antes del 31 de diciembre del 2024.

