



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

CRITERIOS SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO Y EN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, COMO CONSECUENCIA DE LA APROBACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO, EN LO QUE AFECTA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL.

El jueves 29 de junio de 2023 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE nº 154), el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan, entre otras, medidas de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida familiar y profesional, resultando modificados tanto el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público como el de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, se estima conveniente la redacción del presente documento, en primer lugar, con la finalidad de recoger las actualizaciones e innovaciones introducidas y, en segundo lugar, con el objeto de que los empleados públicos y los gestores de recursos humanos dispongan de unos criterios generales para su aplicación.

A) MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, DE APLICACIÓN CONJUNTA A PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL.

El artículo 128 del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, modifica las letras a) y l) 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 (en adelante TREBEP). Asimismo, añade una nueva letra g) al artículo 49 del mismo texto legal. Teniendo en cuenta el carácter básico del TREBEP, este se aplica tanto al personal funcionario como al personal laboral. En este sentido, el artículo 51 del TREBEP establece que “para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente”.

Permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario. (Artículo 48 letra a TREBEP).

Los empleados públicos tendrán derecho a un permiso de **cinco días hábiles** por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, la 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 empleado público en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquel.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Como se observa, este permiso se extiende a las personas que convivan con el empleado público en el mismo domicilio y que requieran su cuidado efectivo. En tal supuesto, a los efectos de la concesión de este permiso, se deberá aportar la siguiente documentación:

- La acreditación documental de la convivencia se realizará mediante la aportación del correspondiente certificado de convivencia, que permita acreditar las personas residentes que conviven en el domicilio con el empleado público solicitante, en base a la inscripción en el Padrón de Habitantes.
- Informe médico que acredite el hecho causante.
- Para justificar que se requiere el cuidado efectivo, se deberá acreditar, en su caso, que las demás personas que conviven en el domicilio no pueden hacerse cargo del cuidado de la persona que ha originado la solicitud. La documentación que se deba presentar en este supuesto podrá ser variada teniendo en cuenta la amplia casuística, pudiendo aportar en este caso documentos tales como contratos de trabajo, horarios, etc.

Este permiso, anteriormente, era de 3 días hábiles, ampliables a 5 días hábiles cuando el hecho causante se producía en distinta localidad, criterio que ha desaparecido.

Los empleados públicos también tendrán derecho a un permiso de **cuatro días hábiles** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Este permiso, anteriormente, era de 2 días, ampliables a 4 días cuando el hecho causante se producía en distinta localidad, criterio que ha desaparecido.

El disfrute de este permiso se podrá iniciar y fraccionar en cualquier momento mientras dure la enfermedad, período de hospitalización o período de reposo domiciliario. Este permiso se podrá disfrutar en cualquier momento, incluso en días alternativos, siempre que persistan las circunstancias que den derecho al mismo y no se supere el número de días legalmente establecido.

Permiso por fallecimiento. (Artículo 48 letra a tercer párrafo TREBEP).

Se mantienen los mismos días cuando se trate del fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado, cuyo permiso será de tres días hábiles si el suceso se produce dentro de la misma localidad y cinco días hábiles, si se produce en distinta localidad.

En el caso de que el fallecimiento sea de un familiar de segundo grado, el permiso será de dos días hábiles si es en la misma localidad y cuatro días hábiles, si es en distinta localidad.

A los efectos de este permiso se entenderá por distinta localidad aquella que no se corresponda con la del puesto de trabajo donde preste sus servicios el empleado público ni con la de su residencia.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Permiso por matrimonio. (Artículo 48 letra I TREBEP).

Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, corresponde un permiso de 15 días naturales. Como se observa, este permiso se extiende expresamente a la constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.

El permiso por matrimonio o por registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho comenzará a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud, siempre que el día del hecho causante esté comprendido dentro del período solicitado.

Permiso parental. (Artículo 49 letra g TREBEP).

El Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, introduce el permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año. La concesión de este permiso se ajustará a las siguientes reglas:

- Este permiso podrá disfrutarse una sola vez y tendrá una duración máxima de ocho semanas, continuas o discontinuas, que se podrán disfrutar hasta que el menor cumpla ocho años.
- Este permiso podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial. Su concesión está condicionada a las necesidades del servicio.
- 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 se solicite este permiso por primera vez, a la solicitud se deberá acompañar copia del libro de familia o copia de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la resolución judicial o administrativa por la que se acuerda el acogimiento.
- Durante este permiso no se tendrá derecho a retribución, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad, debiendo ser objeto de anotación en el Registro General de Personal al afectar a derechos económicos.
- 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





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

- A efectos de este permiso, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.
- El disfrute a tiempo parcial del permiso se ajustará a las siguientes reglas:
 - a) Será imprescindible que a la solicitud del interesado se acompañe informe del responsable de la unidad en que estuviera destinado, en que acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio. El órgano competente, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de disfrute pretendida. La falta de resolución expresa en el plazo antedicho tendrá efectos estimatorios.
 - b) Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá al interesado la parte de jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

B) MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, DE APLICACIÓN AL PERSONAL LABORAL. (Artículo 37.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Se debe tener en cuenta que el 12 de junio de 2023 se firmó por esta Administración y por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y Confederación General del Trabajo (CGT), el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta, el cuál entro en vigor el 1 de julio de 2023. Por razones lógicas de tiempo, las novedades legislativas que se incluyen en el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, no se encuentran recogidas en esta regulación convencional.

Permiso de hasta 4 días retribuidos al año por fuerza mayor en caso de enfermedad o accidente.

El artículo 37.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) dispone que:

“La persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras tendrán 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 o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia”.

La concesión de este permiso se ajustará a las siguientes reglas:

- Este permiso tendrá una duración máxima de 4 días al año equivalentes a 28 horas de trabajo efectivo, teniendo en cuenta que la jornada laboral es de siete horas de promedio diario.
- La concesión de este permiso tendrá lugar cuando la enfermedad o el accidente que determinan la urgencia esté relacionada con familiares convivientes o personas convivientes, debiéndose acreditar este extremo mediante la aportación del correspondiente certificado de convivencia, que permite acreditar las personas residentes que conviven en el domicilio con la persona solicitante, en base a la inscripción en el Padrón de Habitantes.
- Se deberá aportar un informe médico que acredite el hecho causante.
- La ausencia del trabajo por este permiso requerirá la comunicación en el plazo más breve posible al responsable de la unidad correspondiente, así como la ulterior aportación de la documentación acreditativa al órgano correspondiente en materia de personal.

Excedencia por cuidado de hijos o familiares. (Artículo 46.3 ET).

Se amplían los sujetos causantes a cónyuge y pareja de hecho.

Reducciones de jornada por guarda legal para para el cuidado de menor de 12 años o persona con discapacidad que no trabaje. (Artículo 37.6 ET).

Se amplían los sujetos causantes a cónyuge y pareja de hecho.

Permiso por nacimiento, adopción y guarda con fines de acogimiento o adopción. (Artículo 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 pueda disfrutar conjuntamente por el único progenitor.

No obstante, esta previsión no es de aplicación al personal laboral de las Administraciones públicas ya que, en materia de permisos por nacimiento o adopción, no resulta aplicable la regulación del Estatuto de los Trabajadores, según señala el artículo 7 del TREBEP.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Adaptaciones de jornada. (Artículo 34 ET).

Dichas adaptaciones, que antes se establecían para los trabajadores con hijos menores 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 se fundamenta la petición.

Valladolid, a fecha de firma electrónica
EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
FCO. JAVIER RAEDO APARICIO

