


CÓDIGO BÁSICO PARA LA GESTIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL
ACTUALIZACIÓN NÚM. 58 (11.03.2019)

Se han publicado las siguientes normas:

PUBLICACIÓN	NORMA
BOE núm. 57 07/03/2019	Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
BOE núm. 53 02/03/2019	Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer
BOE núm. 33 07/02/2019	Real Decreto 17/2019, de 25 de enero, por el que se modifica el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre

Las cuales han supuesto la modificación de **cuatro** de las normas contenidas en el Código:

1) Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público		
disposición	Tipo	Descripción
Art. 7	modificación	Se aplicarán al personal laboral de las administraciones públicas los permisos del EBEP por nacimiento, adopción, del progenitor distinto de la madre biológica y lactancia.
Art. 48.f	modificación	El permiso por lactancia constituye un derecho individual del personal funcionario, sin que se pueda transferir al otro progenitor. El incremento de dos semanas en caso de parto múltiple se extiende ahora también a los casos de adopción, guarda con finalidades de adopción o acogimiento múltiple.
Art. 49, letras a, b, c, y d:	modificación (en vigor a partir de 1 de abril de 2019)	Se regulan los nuevos permisos de nacimiento para la madre biológica, adopción, guarda con finalidades de adopción o acogimiento y el progenitor distinto de la madre biológica. Será de 16 semanas, teniendo en cuenta el período transitorio hasta 2021 (8, 12 y 16 semanas en 2019, 2020 y 2021, respectivamente). En cuanto a la reducción de jornada por razón de violencia de género, se pueden mantener las retribuciones íntegras si se reduce en un tercio o menos.
DT 9ª	adición	Se introducen reglas detalladas sobre la aplicación del permiso del progenitor distinto al de la madre biológica desde 2019 hasta 2021, cuando será de plena aplicación el régimen del art. 49.

2) 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

disposición	Tipo	Descripción
Art. 9.3	adición	Se añade un apartado en este artículo (que trata sobre la validez del contrato) relativo a la nulidad por discriminación salarial y sus consecuencias.
Art. 11, apartados 1.b y 2.b	modificación	En relación con la interrupción de los contratos formativos, se adapta la terminología a las nuevas situaciones denominadas "nacimiento" (que comprenden las antiguas de maternidad y paternidad) y se añade la de violencia de género.
Art. 12.4.d	modificación	En cuanto a los contratos a tiempo parcial, se sustituye la palabra "trabajadores" por "personas trabajadoras" y se introduce que debe garantizarse la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres.
Art. 14.2	modificación	En relación con el período de prueba, se sustituye la palabra "trabajadores" por "personas trabajadoras" y se protege expresamente con la nulidad la resolución del contrato a instancias del empleador durante las situaciones de embarazo y maternidad.
Art. 14.3	modificación	En relación con la interrupción del período de prueba, se adapta la terminología a las nuevas situaciones denominadas "nacimiento" (que comprenden las antiguas de maternidad y paternidad) y se añade la de violencia de género.
Art. 22.3	modificación	Se regula cómo deben definirse los grupos profesionales, haciendo énfasis en las medidas para combatir sesgos por razón de género para garantizar la no discriminación.
Art. 28	modificación	En relación con la igualdad de remuneración por razón de sexo, se define qué se entiende por trabajo de igual valor, se regula la obligación del empresario de disponer de un registro de valores medios de salarios y, respecto de empresas de un mínimo de 50 trabajadores, las medidas a adoptar cuando la brecha salarial sea de más del 25 % entre sexos.
Art. 34.8	modificación	Se regula el derecho de las personas trabajadoras a las adaptaciones, incluido el derecho a la prestación a distancia, en todo aquello relacionado con la jornada de trabajo. Deben pactarse en la negociación colectiva los términos del ejercicio del derecho, pero en su ausencia puede negociarse individualmente. Las discrepancias entre la persona trabajadora y el empleador tendrán que resolverse conforme a la <i>Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social</i> .
Art. 37.3.b	modificación	Desaparece la referencia al nacimiento de hijo de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad respecto a los permisos de las personas trabajadoras, manteniendo los casos de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
Art. 37.4	modificación	En relación con la ausencia por lactancia, se sustituye la palabra "trabajadores" por "personas trabajadoras", se especifica que se trata de una reducción de jornada i no un permiso y se regulan las relaciones entre titulares del derecho por un mismo hecho causante. La reducción puede llegar a doce meses, dejando de ser retribuida a partir del cumplimiento del noveno mes.
Art. 37.5	modificación	Se regula el derecho de las personas trabajadoras, sin que se haga referencia al padre o a la madre, a ausentarse del trabajo y a la reducción de jornada, en ambos casos por nacimiento prematuro de hijo o hija.

Art. 37.7	modificación	Se adapta la terminología a la nueva denominación del permiso por cuidado de lactante en el apartado que trata sobre la determinación de la concreción horaria y período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada de los apartados 4, 5 y 6 del art. 37 (cuidado de lactante, hijos prematuros, hijos menores de 12 años y discapacitados).
Art. 45.1.d	modificación	En relación con las suspensiones de contrato, se adapta la terminología a la nueva situación de nacimiento, desapareciendo las referencias a maternidad y paternidad.
Art. 46.3	modificación	Se regulan las relaciones entre titulares del derecho, como personas trabajadoras, de la excedencia por cuidado de hijos de familias numerosas, por un mismo hecho causante.
Art. 48, apartados 4 a 10	modificación (en vigor a partir de 1 de abril de 2019)	Se modifican las suspensiones de contrato por maternidad y paternidad, pasando a denominarse "suspensión por nacimiento", que incluye tanto el que disfruta la madre biológica como el correspondiente al otro progenitor. En ambos casos, la duración es de 16 semanas, de acuerdo con la distribución que se indica. Igual período corresponde para los casos de adopción, guarda con finalidades de adopción y acogimiento, por cada adoptante, guardador o acogedor. Hay que tener en cuenta el período transitorio hasta 2021 relativo al número de semanas (8, 12 y 16 semanas en 2019, 2020 y 2021, respectivamente).
Art. 53.4	modificación	Se adapta la terminología de los supuestos de despido por causas objetivas nulos a la suspensión de contrato de nacimiento y se modifica la terminología de "trabajadores" a "personas trabajadoras". La nulidad del despido de víctimas de violencia de género se asocia al ejercicio del derecho a la tutela judicial o derechos reconocidos en el ET, a diferencia del redactado anterior que lo contemplaba de manera más concreta en sus derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo o movilidad. La nulidad después de los períodos de suspensión por nacimiento, adopción, guarda con finalidades de adopción o acogimiento se amplía de 9 a 12 meses. Para que se considere procedente el despido objetivo en los casos de las letras a), b) y c) de este artículo es necesario que la causa objetiva requiera concretamente la extinción del contrato de la persona referida.
Art. 55.5, letras a, b i c	modificación	En relación con las causas de nulidad del despido disciplinario, se adapta la terminología a la nueva suspensión de contrato por nacimiento. Como en el anterior caso, la nulidad del despido de víctimas de violencia de género se asocia al ejercicio del derecho a la tutela judicial o derechos reconocidos en el ET, a diferencia del redactado anterior que lo contemplaba de manera más concreta en sus derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo o movilidad. La nulidad después de los períodos de suspensión por nacimiento, adopción, guarda con finalidades de adopción o acogimiento se amplía de 9 a 12 meses.
Art. 64.3	modificación	Se añade como derecho de información anual del comité de empresa, la del registro de valores medios de salarios.
Art. 64.7.a	modificación	Se pone especial énfasis en el aspecto salarial en las labores de vigilancia del comité de empresa en todo lo relacionado con la igualdad.
DA 19ª	modificación	En esta disposición, relativa al cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida, se adapta la terminología "persona trabajadora". Se incluyen ambos progenitores en el supuesto de la indemnización para los casos de reducción de jornada por cuidado de lactante, calculada como si no se produjese la reducción.

DA 22ª	adición	Se aplicarán al personal laboral de las administraciones públicas los permisos del EBEP por nacimiento, adopción, del progenitor distinto de la madre biológica y lactancia.
DT 13ª	adición	Se introducen reglas detalladas sobre la aplicación de los permisos del art. 48 desde 2019 hasta a 2021, cuando se producirá la plena aplicación del régimen del art. 48.

3) Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (selección)

Disposición	Tipo	descripción
Art. 42.1.c	modificación	Se especifica cuál es la acción protectora de la Seguridad Social, indicándose cuáles son las prestaciones, cambiando respecto del anterior redactado la referencia de "muerte y supervivencia" por prestaciones concretas, entre las que se incluyen las de nacimiento y cuidado del menor y la del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
Rúbrica Cap. VI del Tít. II	modificación	Se cambia la rúbrica, de "maternidad" a "nacimiento y cuidado de menores".
Arts. 177 a 182	modificación	Se adapta la terminología a las situaciones protegidas de las prestaciones por nacimiento y cuidado del menor y se sustituye "trabajador" por "persona trabajadora" en estos artículos que tratan sobre las situaciones protegidas, los beneficiarios, la prestación económica, la pérdida o suspensión del derecho al subsidio, las beneficiarias en situación especial y la prestación económica.
Rúbrica Cap. VII del Tít II	modificación	Se cambia la rúbrica, de "paternidad" a "corresponsabilidad en el cuidado del lactante".
Arts. 183 a 185	modificación	La situación protegida cambia y pasa a ser la reducción de jornada que lleven a cabo ambos progenitores por corresponsabilidad del lactante, desde los 9 meses hasta los 12 de su edad. Se regulan los beneficiarios y la prestación económica.
Art. 216.3	adición	Se añade, como prestación por muerte y supervivencia, la de orfandad para hijos e hijas, como consecuencia de fallecimiento por violencia contra la mujer.
Art. 224	modificación	Se regulan aspectos de la prestación de orfandad en los casos de fallecimiento por violencia contra la mujer.
Art. 225	modificación	A las pensiones de orfandad otorgadas como consecuencia de violencia contra la mujer no les resulta de aplicación el art. 223.1, relativo a la incompatibilidad con otras pensiones.
Art. 228	adición	Se indica cómo efectuar el cálculo de la prestación de orfandad.
Art. 233.3	adición	Se regulan los incrementos de las pensiones de orfandad para los hijos e hijas titulares de la pensión causada por víctima de violencia contra la mujer.
DT 32ª	adición	Se regula el período transitorio para el abono del período no obligatorio de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, de manera que si se disfrutaban las 10 semanas no obligatorias de manera ininterrumpida, el abono de la prestación no se producirá hasta que finalicen dichas 10 semanas, mientras no se realicen por las entidades gestoras los desarrollos informáticos necesarios.

4) Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (selección)

disposición	tipo	descripción
Art. 70.bis	adición	Se introduce este artículo sobre cotización por determinadas remuneraciones, gratificaciones e indemnizaciones por razón del servicio percibidas por empleados públicos en situación de dependencia funcional.

Asimismo, en su momento incorporamos en el apartado "Personal funcionario" del Código, la siguiente norma, en sustitución de la Resolución de 28 de diciembre sobre la misma materia, que deroga:

PUBLICACIÓN	NORMA
BOE núm. 52 01/03/2019	Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos