



CÓDIGO BÁSICO PARA LA GESTIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

ACTUALIZACIÓN NÚM. 82 (03.07.2023)

Se ha publicado la siguiente norma:

PUBLICACIÓN	NORMA
BOE núm. 154 29/06/2023	Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea

la cual ha supuesto la modificación de **tres** 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. 48.a	modificación	Se amplía el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario a la pareja de hecho y a personas que convivan con el funcionario o funcionaria, aunque no tengan parentesco, si viven en el mismo domicilio y es necesario el cuidado efectivo. El permiso se concederá ahora en todo caso por 5 días, sin diferenciar localidad del hecho. El permiso por defunción se regula ahora en un párrafo separado, incluyendo la pareja de hecho y diferenciando los días a conceder en función del grado de parentesco (3 o 5 días por cónyuge, pareja de hecho o familiares de 1º grado según la localidad del hecho; 2 o 4 días respecto de familiares de 2º grado, según la localidad).
Art. 48.l	modificación	El permiso de 15 días por matrimonio contempla también el supuesto de registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.
Art. 49.g	adición	Nuevo permiso, denominado "parental", de duración no superior a 8 semanas para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

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. 4.2.c	modificación	Se añade como derecho de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, el no ser discriminadas mediante trato desfavorable por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Art. 34.8	modificación	<p>Se añade un supuesto respecto al derecho a solicitar la adaptación de jornada: se podrá solicitar respecto de hijos o hijas 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 que el peticionario se fundamenta.</p> <p>Las solicitudes de adaptación de jornada deberán resolverse con la máxima celeridad, y en un máximo de 15 días (antes eran 30). Se presumirá la concesión en caso de que no exista oposición expresa motivada.</p> <p>Se añade que es necesaria motivación no solo con la oposición del empleador, sino también cuando proponga una alternativa a la solicitada por la persona trabajadora.</p> <p>Cuando se solicite la vuelta a la situación anterior en casos distintos al final del período solicitado o cambio de las circunstancias que motivaron la petición, solo podrá denegarse por razones objetivas.</p>
Art. 37.3.a	modificación	El permiso de 15 días por matrimonio contempla también el supuesto de registro de pareja de hecho.
Art. 37.3.b	modificación	El permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización pasa a ser de 5 días, y añade como hecho causante cuando afecte a la pareja de hecho y a los familiares consanguíneos de esta (hasta 2º grado), contemplando también, como el caso del EBEP, otras personas sin parentesco que convivan con la persona trabajadora y que requieran su cuidado.
Art. 37.3.b bis	adición	Se regula en esta letra el permiso por defunción, anteriormente regulado con el de hospitalización. Contempla también el caso de fallecimiento de la pareja de hecho.
Art. 37.4	modificación	En cuanto al permiso de lactancia, cuando ambas personas trabajen en la misma organización podrá limitarse su ejercicio simultáneo, si bien se añade que el empleador deberá ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
Art. 37.6	modificación	<p>Respecto a la reducción de jornada por cuidado de familiares, se añade como hecho causante el cuidado del cónyuge y la pareja de hecho, así como los familiares consanguíneos de esta última.</p> <p>Se agrega que el empleador podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la organización, debidamente motivadas por escrito, debiendo ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Es necesario tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.</p>
Art. 37.9	adición	Se añade el derecho de las personas trabajadoras a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea preciso por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. De estas ausencias, hasta 4 días al año deberán ser retribuidos.
Art 45.1.o	adición	Se añade como causa de suspensión de la relación laboral, el disfrute del permiso parental (del art. 48 bis).

Art. 46.3	modificación	En cuanto a la excedencia por cuidado de familiares, se añade que da lugar a ella el cuidado del cónyuge o la pareja de hecho, incluyendo los parientes consanguíneos de esta última (hasta 2º grado). Se añade que el empleador podrá limitar el ejercicio simultáneo de ese derecho por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, ofreciendo un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Es necesario tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.
Art. 48.6	modificación	Respecto de la ampliación de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción en dos semanas en caso de hijo con discapacidad o parto múltiple, se añade que en caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de dichas ampliaciones completas previstas para el caso de familias con 2 personas progenitoras.
Art. 48 bis	adición	Nuevo permiso, denominado "parental", de duración no superior a 8 semanas para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.
Art. 53.4	modificación	La calificación como nulos de los despidos objetivos se extiende a cuando se produzcan durante los períodos de disfrute del permiso parental, así como a cuando se estén disfrutando las adaptaciones de jornada del art. 34.8.
Art. 55.5	modificación	La calificación como nulos de los despidos disciplinarios se extiende a cuando se produzcan durante los períodos de disfrute del permiso parental, así como a cuando se estén disfrutando las adaptaciones de jornada del art. 34.8.
DA 19ª	modificación	El salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el ET será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para esta reducción, añadiéndose que tal cálculo deberá hacerse también en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento (no expresamente previstos con anterioridad) y permiso parental.

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

disposición	tipo	descripción
DA 52ª.8	modificación	Relativa a la posibilidad de que se computen hasta 5 años como cotizados (anteriormente, 2 años) los períodos de formación o de realización de prácticas, mediante convenio especial con la Seguridad Social.

* Debe tenerse presente el régimen previsto en las disposiciones transitorias 2ª y 3ª del *Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.*

[Acceso a las disposiciones transitorias 2ª y 3ª](#)

Asimismo, se ha publicado la siguiente norma, que hemos incorporado al Código básico dentro del apartado "Normativa europea":

PUBLICACIÓN	NORMA
DOUE núm. L 132 17/05/2023	<u>Directiva 2023/970/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento</u>