

RESUMEN Y COMENTARIOS AL 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.

Aunque todas las medidas contenidas en el RDL nos afectan como ciudadanos, en mayor o menor medida, vamos a centrar el análisis en sus aspectos sociales y laborales que inciden directamente sobre las empleadas ya empleados públicos y las personas trabajadoras de los sectores privados de UGT SERVICIOS PÚBLICOS

Introducción: El RDL mejora el derecho a la conciliación, ampliando y generando nuevos derechos y permisos al respecto. También impulsa la aplicación efectiva del concurso de méritos previsto en la Ley 20/2021 (Disposición adicional 8ª)

Para mejorar el derecho a la conciliación, el RDL modifica:

- Varios artículos del TREBEP (RD Legislativo 5/2015).
- Varios artículos del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015).

Para impulsar el concurso de méritos previsto en la Ley 20/2021 (Disposición adicional 8ª):

- Incluye (sin modificar la propia Ley 20/2021), un artículo en el cuerpo del RDL, el 217, que obliga a todas las Administraciones (que no lo hayan hecho) a convocar los procesos de estabilización conforme al concurso de méritos contemplado en la Disposición adicional 8ª.

También consideramos oportuno apuntar (para un análisis posterior más sosegado y técnico de la cuestión) que el RDL modifica la Ley de Procedimiento Laboral (artículo 224) y el Procedimiento Contencioso (arts. 226), para que nuestras asesorías jurídicas estén al tanto de ello.

Modificaciones del TREBEP que refuerzan el derecho a la conciliación

Se modifica el artículo 48 (permisos de los funcionarios públicos), incluyendo las siguientes cuestiones:

- **Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario** (5 DÍAS en todos los supuestos). Antes eran 3 o 5 días según la localidad donde se produjera el suceso. Ahora también está referido, además de al cónyuge, a la pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, a 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.
- **Permiso por 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**, (4 DÍAS). Antes eran 2 o 4, según la localidad donde se produjera el suceso.
- **Permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad** (3 DÍAS, si el suceso se produce en la misma localidad; 5 DÍAS, si en localidad distinta). Igual que antes.
- **Permiso por fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad** (2 DÍAS, si el suceso se produce en la misma localidad; 4 DÍAS, si en localidad distinta.) Igual que antes.
- **Permiso por registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho** (15 DÍAS). Permiso nuevo, ahora ya se recoge de manera explícita en el TREBEP, pues antes sólo hacía mención al matrimonio

Se modifica el artículo 49 (Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos), incluyendo las siguientes cuestiones:

- **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**, (8 SEMANAS, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial). Totalmente

nuevo y COMPATIBLE con el permiso de paternidad que se recoge en la letra c) del mismo artículo 49.

A TENER EN CUENTA:

- El nuevo permiso parental, interpretamos, es retribuido, como todos los incluidos en el artículo 49 del TREBEP (relativo a *"Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos"*).
- El legislador ha optado por incluir el permiso parental en el elenco de estos permisos "especiales" que gozan de garantías adicionales con respecto a otros permisos. Si fuese una circunstancia no remunerada, nos encontraríamos más con una nueva situación administrativa (del artículo 85 y siguientes) que con un permiso. Además innecesaria, pues tenemos alguna excedencia que sirve para dar cobertura a situaciones similares
- Una vez más, el RDL no menciona de manera expresa al personal estatutario de los servicios de salud. No obstante, conforme al artículo 61 del Estatuto Marco (Ley 55/2003), las novedades introducidas en el TREBEP, les resulta de aplicación como el resto de los contenidos de los artículos 48 y 49.
- Estos nuevos permisos entran en vigor al día siguiente de la publicación (mañana 30 de junio). No obstante, quién este disfrutando en la actualidad los permisos modificados, lo harán conforme a la redacción antigua del TREBP (momento en que fueron concedidos, no hay retroactividad de las modificaciones)

Impulso de la disposición adicional 8ª de la ley 20/2021, de estabilización

Se regula en el artículo 217 del RDL y presenta las siguientes características:

- **Tasa adicional**, para el efectivo desarrollo de la Disposición adicional 8ª de la Ley 20/2021.
- **Plazas que convocar y requisitos** (estructurales ocupadas temporalmente a 30 de diciembre de 2021, por personal con una relación de esa naturaleza antes del 1 de enero de 2016 (mismos requisitos que en la Ley 20/2021). Y se añade otro requisito: *"Que no hubiera superado el proceso de estabilización convocado con un sistema selectivo distinto al regulado en la DA 8ª"*.

- **Fechas y plazos.** La OPE que genere esta nueva tasa adicional, debe aprobarse antes del 31/12/2023 (no pone fecha para las bases) y resueltas antes del 31/12/2024, como el resto de los procedimientos derivados de la Ley 20/2021.

A TENER EN CUENTA:

- El motivo de esta modificación es que, ante situaciones de hecho iguales, en las distintas administraciones públicas se han utilizado procedimientos diferentes, afectado de facto a los derechos del personal interino de larga duración en el conjunto del territorio. Es decir, alguna Administración "se adelantó" a la Ley 20/2021, obviando las previsiones de la DA 8ª de la Ley 20/2021.

- Ahora se les asigna una tasa adicional para garantizar su cumplimiento y que las personas que no pudieron estabilizar su situación conforme a la misma puedan tener una nueva oportunidad. Se puede considerar, así, un mandato básico de obligado cumplimiento.

- Evidentemente, esta circunstancia va a suponer, (en aquellas administraciones que no aplicaron la DA8ª de la Ley 20/2021), un nuevo proceso negociador para la Federación desde el principio (OPE correspondiente, bases de las convocatorias y desarrollo).

Modificaciones del ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES que refuerzan el derecho a la conciliación

Se modifican varios artículos (4.2 letra c; 34.8; 37.3; 46.3; 48.6; 48 bis; 53.4; 55.5 y Disposición adicional 19ª) del Estatuto de los Trabajadores que, de manera resumida, se concreta en lo siguiente:

- **Un nuevo permiso parental** para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso, de duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, es intransferible y podrá disfrutarse de manera flexible.
- **Se amplía el derecho a la adaptación de la jornada** de las personas con dependientes a cargo para aquellas personas que acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho,

familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador, así como de otras personas dependientes cuando, estas últimas, convivan en el mismo domicilio, y que no puedan valerse por sí mismas. En caso de negativa de la empresa, deberá justificar esta oposición o, en su caso, una eventual solución alternativa.

- **5 días (frente a los 2 de la regulación vigente) por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.** Podrán beneficiarse de este permiso las personas que convivan con el trabajador o trabajadora que requiere el cuidado en el mismo domicilio y también las parejas de hecho en el ámbito del permiso, así como a familiares consanguíneos de la pareja de hecho.
- **4 días retribuidos para el nuevo derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares** urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
- **En el caso de permiso por fallecimiento del cónyuge (2 días),** se tienen en cuenta las parejas de hecho.
- **Reducción de jornada: este derecho llega 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.
- **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.
- **15 días naturales en caso de registro de pareja de hecho.**
- **El trato desfavorable** dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral **será constitutivo de discriminación por razón de sexo.**

- **En el caso de las familias monoparentales**, el progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato para el caso de familias con dos personas progenitoras en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en nacimientos múltiples.

A TENER EN CUENTA:

- Los nuevos permisos y ampliaciones incluidos en el Estatuto de Trabajadores son retribuidos. Excepto el "permiso parental", pues el legislador ha llevado a cabo una trasposición incompleta de la directiva 2019/1158 que, en su artículo 8, obliga a los estados miembros, a "*garantizar a los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar del permiso parental que reciban una remuneración o una prestación económica*". Circunstancia que el legislador ha obviado, generando que el nuevo permiso nazca mutilado y escasamente atractivo para las personas trabajadoras, al no contemplar su carácter remunerado.
- Constituyen derecho mínimo necesario e indisponible, es decir, son directamente aplicables, aunque aún no estén contemplados en el Convenio Colectivo de aplicación.
- Entran en vigor el 30 de junio de 2023. Pero quienes ya estén disfrutando esos permisos, lo seguirán haciendo conforme a la legislación anterior.
- Las adaptaciones de jornada que se estuviesen aplicando a la entrada en vigor del presente real decreto-ley mantendrán su vigencia, siendo de aplicación a las mismas lo dispuesto en la nueva redacción del artículo 34.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores incluida en el artículo 127 de este real decreto-ley; y, en particular, lo relativo al regreso a la situación anterior.
- Interpretamos que estos nuevos permisos incluidos en el ET, son de aplicación al personal laboral de las Administraciones, pues la única peculiaridad que presentan con respecto al mismo, son los Permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia (DA 22ª del propio ET).

Conclusión: Buenas medidas que mejoran las condiciones laborales.

Desde UGT SERVICIOS PÚBLICOS aplaudimos la ampliación de derechos de conciliación (salvo la incompleta trasposición del derecho parental, que no garantiza su remuneración en el ámbito privado), porque consideramos que la atención y los cuidados forman parte de la responsabilidad social. La ampliación de derechos repercute directamente en la realidad de las mujeres trabajadoras que por el rol social siguen asumiendo mayoritariamente la responsabilidad del cuidado. Y pone en el centro de las relaciones laborales la importancia de la gestión del tiempo, así como el reparto equitativo de las tareas.