

**NOTA INFORMATIVA: MODIFICACIONES DEL TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO Y DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR EL REAL DECRETO LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO, EN LO QUE AFECTA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL.**

Mediante el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, (BOE núm. 154, de 29 de junio de 2023), se transponen diferentes Directivas de la Unión Europea, entre las que se encuentra la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

La Directiva establece requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores, y con fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores. La transposición de la Directiva a la normativa de aplicación española se ha realizado mediante la modificación de diferentes artículos 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 (TRELET), y del 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 (TREBEP).

En este orden de cosas, es necesario en primer lugar, antes de analizar la incidencia de las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, determinar si procede, y en qué medida, la aplicación de estas al conjunto del personal municipal del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos.

El Ayuntamiento de Madrid viene dotándose de una normativa convencional, el Acuerdo Convenio sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, en el que se regulan entre otras las materias comunes al personal funcionario y laboral relativas a los permisos, y que al contener materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en el artículo 38.8 para los funcionarios y en el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral, siendo por tanto de aplicación a todo el del personal municipal. De esta forma se articula la negociación conjunta de condiciones de trabajo comunes al personal al servicio de las Administraciones Públicas de acuerdo con lo previsto en el artículo 38.8 TREBEP.

En consecuencia, las modificaciones que afectarían a las condiciones de trabajo del personal municipal, serían las que operan sobre el TREBEP, si bien, hay que aclarar que las modificaciones del articulado del TRELET, sí afectarían al personal laboral municipal, siempre que la materia modificada no estuviera regulada por la normativa convencional común al personal funcionario y laboral.

Dirección General de Función Pública  
C/ Bustamante 16, 2ª planta, Madrid 28045  
Tel: 914804897

1

Información de Firmantes del Documento

JUAN JOSÉ BLAZQUEZ MAYORAL - DIRECTOR GENERAL  
URL de Verificación: [https://servint.madrid.es/VECSV\\_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do](https://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do)

Fecha Firma: 10/07/2023 17:06:08  
CSV : 1CTQLSL7RSACV8H4



Una vez aclarada la aplicabilidad de las modificaciones al personal municipal, hay que considerar si la normativa convencional de aplicación al conjunto del personal municipal (Acuerdo Convenio de Condiciones Comunes al personal funcionario y laboral y el Convenio Colectivo Único del personal laboral), fruto de la negociación colectiva en el Ayuntamiento de Madrid es más ventajosa que la propia modificación legal en sí y por lo tanto debe de continuarse aplicando la norma convencional, por lo que a continuación se relacionan modificaciones producidas y términos en que afectan a nuestro personal.

## IMPACTO DEL REAL DECRETO-LEY 5/2023 EN EL TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

### Incidencia del artículo 128 UNO del RDL 5/2023, que modifica las letras a) e i) del artículo 48 del TREBEP, en los permisos del del artículo 15 CUARTO del Acuerdo – Convenio.

a) *Por matrimonio: quince días naturales.*

Se menciona expresamente el registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, pero nuestro Acuerdo Convenio asimila el matrimonio a la unión de hecho inscrita en el correspondiente Registro en el Artículo 15 PRIMERO 6. Los derechos recogidos en el Acuerdo Convenio superan los derechos otorgados por la modificación normativa puesto que contempla un permiso por matrimonio de familiar de hasta segundo grado por consanguinidad (Artículo 15 CUARTO b). No afecta.

c) *Por razón de accidente o enfermedad muy graves del cónyuge o de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, hasta diez días hábiles cuando el suceso se produzca en la Comunidad de Madrid y hasta doce días hábiles cuando se produzca en otro lugar, siempre que se trate de provincia distinta a la de residencia habitual del/del empleado/a.*

Previa interpretación en tal sentido de la **COMISE**, se podrá incluir a la persona **distinta** de cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el primer grado que conviva en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, en el resto de las cuestiones no existe afectación por superar los derechos recogidos en el Acuerdo Convenio los otorgados mediante la modificación legislativa.

d) *Por fallecimiento, hospitalización y por razón de accidente o enfermedad graves del cónyuge o de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, cinco días hábiles cuando el suceso se produzca en la Comunidad de Madrid y siete días hábiles cuando se produzca en otro lugar, siempre que se trate de provincia distinta a la de residencia habitual del/de la empleado/a.*

**Se debe incluir, salvo en el supuesto de fallecimiento, a la persona distinta** de cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el primer grado que conviva en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, en el resto de las cuestiones no existe afectación por superar los derechos recogidos en el Acuerdo Convenio los otorgados mediante la modificación legislativa. En la modificación normativa su duración es de cinco



días hábiles desapareciendo el criterio de la localidad en la que se produzca el hecho causante. En nuestro ámbito se mantienen los criterios establecidos.

- e) *Por fallecimiento, hospitalización y por razón de accidente o enfermedad graves o muy graves de familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad, el permiso será de **tres días hábiles** cuando el suceso se produzca en la Comunidad de Madrid y **cinco días hábiles** cuando se produzca en otro lugar siempre que se trate de provincia distinta a la de residencia habitual del/de la empleado/a.*

**Se incrementará de tres a cuatro días hábiles** el permiso por razón de accidente o enfermedad grave, en el resto de los aspectos no existe afectación por superar los derechos recogidos en el Acuerdo Convenio los otorgados por la modificación legislativa.

- g) *Por intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario sin hospitalización, del cónyuge o de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad: el día de la intervención si esta se realiza en la Comunidad de Madrid o provincia limítrofe y un día más en otros casos salvo que dicha intervención se practique en la misma provincia de residencia del/la empleado/a. Ambos días serán consecutivos.*

Este artículo se modificó por aplicación del art. 48 a) de la modificación del TREBEP publicada el 31/12/2020 (en vigor a partir del 01/01/2022). Con la modificación indicada se aplicaban, en el caso de primer grado de consanguinidad y afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad y, en el caso de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Con esta nueva modificación normativa **se debe incluir a la persona distinta** de cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el primer grado que conviva en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella y, en este caso, el permiso tendrá una duración de **cinco días hábiles**. En caso de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso tendrá una duración de **cuatro días hábiles**. En ambos supuestos desaparece el criterio de la localidad en la que se produzca el hecho causante.

#### **Otras cuestiones no incluidas en el Acuerdo – Convenio:**

Artículo 128 DOS: Se añade una nueva letra g) al artículo 49 del TREBEP, que queda redactada en los siguientes términos:

*“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.....”.*

Además, respecto a este permiso, el segundo párrafo de la Disposición final octava del Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio señala que *“El libro segundo traspone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo; salvo su artículo 5 y su artículo 8, apartado 3, respecto de la remuneración o la prestación económica del permiso parental”.*

Dirección General de Función Pública  
 C/ Bustamante 16, 2ª planta, Madrid 28045  
 Tel: 914804897

3

#### Información de Firmantes del Documento

JUAN JOSÉ BLAZQUEZ MAYORAL - DIRECTOR GENERAL  
 URL de Verificación: [https://servint.madrid.es/VECSV\\_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do](https://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do)

Fecha Firma: 10/07/2023 17:06:08  
 CSV : 1CTQLSL7RSACV8H4



A la vista de lo expuesto, **el ejercicio de este permiso está supeditado al correspondiente desarrollo reglamentario para su disfrute. En los actuales términos se trataría de un permiso no retribuido.**

## **RELACIÓN DE MODIFICACIONES 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.**

**Permiso de hasta 4 días retribuidos al año por fuerza mayor en caso de enfermedad o accidente (art. 37.9 ET):** El Acuerdo Convenio sobre condiciones comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos ya cuenta con una regulación de permisos en caso de enfermedad o accidente en su artículo 15.CUARTO d) y e), que mejora la regulación legal y que se pueden activar, entre otras causas, por enfermedad o accidente familiar.

Las medidas incluidas en la normativa convencional que afectan tanto al personal laboral como al funcionario mejoran la modificación introducida por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Excedencia por cuidado de hijos o familiares (art. 46.3 ET):** Se amplían los sujetos causantes a cónyuge y pareja de hecho. El Convenio Colectivo Único para el personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos (artículo 40) ya prevé esta excedencia dando el mismo tratamiento a cónyuge y pareja de hecho, tanto en la excedencia para el cuidado de familiares como en la excedencia por violencia de género (este último incluso es un supuesto no contemplado en la modificación legal comentada). No obstante, la modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores mejora la redacción dada por el Convenio Colectivo respecto de:

- Incrementa de 1 a 2 años el derecho al periodo de excedencia por cuidado de familiar hasta segundo grado.
- Permite el disfrute fraccionado de la excedencia.
- Contempla la familia numerosa aumentando el periodo de reserva de puesto de trabajo

En consecuencia, las medidas mejoradas sobre lo dispuesto en el Convenio Colectivo único previstas en el artículo 46.3 del TRELET, serán de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, al no estar reguladas en la normativa convencional común.

**Reducciones de jornada por guarda legal para el cuidado de menor de 12 años o persona con discapacidad que no trabaje (Art. 37.6 TRELET):** Se amplían los sujetos causantes a cónyuge y pareja de hecho. La regulación del Acuerdo Convenio sobre condiciones comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos ya contempla esta equiparación.



**Permiso de nacimiento, adopción y guarda con fines de acogimiento o adopción (Art. 48.6 TRELET):** 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 puede disfrutar conjuntamente por el único progenitor. No obstante, no sería de aplicación al personal laboral de las Administraciones Públicas, ya que en materia de permisos por nacimiento o adopción no resulta de aplicación la regulación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme señala el artículo 7 del TREBEP.

No obstante, el Acuerdo Convenio sobre condiciones comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, en su artículo 17. 2 mejora las previsiones legales del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público en ocho semanas ampliándose hasta trece en los casos de parto prematuro y en aquellos en los que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado.

**Adaptaciones de jornada (art. 34 TRELET):** Dichas adaptaciones, que antes se ponían especialmente en relación con trabajadores con hijos mejores 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 fundamenta su petición.

Los términos de estas adaptaciones de jornada están sujetas a negociación colectiva según prevé el propio artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por lo que habrá que estar al resultado de una futura negociación colectiva entre la Administración y las organizaciones sindicales.

Cualquier duda que pudiera surgir en la interpretación de la presente nota aclaratoria y la relación de modificaciones recogida en este documento, puede plantearse por los respectivos órganos de personal ante esta Dirección General, en el correo electrónico: AGHyP - Consultas Relaciones Laborales <rrllconsultas@madrid.es>

*Firmado electrónicamente*  
EL DIRECTOR GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA  
Juan José Blazquez Mayoral

Dirección General de Función Pública  
C/ Bustamante 16, 2ª planta, Madrid 28045  
Tel: 914804897

5

Información de Firmantes del Documento

JUAN JOSÉ BLAZQUEZ MAYORAL - DIRECTOR GENERAL  
URL de Verificación: [https://servint.madrid.es/VECSV\\_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do](https://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do)

Fecha Firma: 10/07/2023 17:06:08  
CSV : 1CTQLSL7RSACV8H4

