



INFORMA:

NUEVOS PERMISOS EN RELACIÓN CON LA CONCILIACIÓN Y LA INCAPACIDAD TEMPORAL 2023

En los últimos meses se ha publicado una nueva normativa que afecta al procedimiento de la notificación de IT, la prórroga de ésta, el cálculo de prestaciones en la baja maternal/paternal y la reducción de jornada por cuidado de hijo con proceso oncológico:

- A partir del 1 de abril de 2023, el trabajador **NO** tiene que presentar sus partes médicos de baja a la empresa. Estos son remitidos por el Servio Público de Salud o por la Mutua al INSS, y desde allí se comunica a la empresa. (Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración).
- A partir del 7 de mayo de 2023, tras agotamiento de los 365 días de baja sin que se le haya dado de alta al trabajador, se le **prorroga automáticamente** la IT. (Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones). El trabajador no ha de solicitar el pago directo al INSS durante esta prórroga de 180 días como máximo, ya que el pago lo sigue haciendo la empresa (SALUD/DGA). El INSS no obstante puede citar al trabajador a revisión en cualquier momento
- El permiso de reducción de jornada por cuidado de hijo con proceso oncológico o enfermedad grave (de las recogidas legalmente) se amplía hasta los **23 años o 26 años** si el hijo tiene una discapacidad igual o superior al 65%. (Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones).
- **Baja maternal/paternal** (denominada prestación por nacimiento y cuidado del menor). La Prestación consiste en el 100% de la base de cotización por contingencias comunes del **mes inmediatamente anterior al mes previo** al del hecho causante dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera. Es decir, la de dos meses anteriores al nacimiento. Esta es la regla general, salvo que se comience a trabajar en el mes del parto o el anterior o, se inicie nueva modalidad de jornada, en cuyo caso se calculará con la cotización del mes del parto o del anterior según cada caso. (Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad).

En la **ley Orgánica 1/2023** por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, se establecen tres nuevos supuestos específicos de Incapacidad Temporal que entraron en vigor a partir del 1 de junio de 2023:

a) **IT por menstruación incapacitante secundaria**, definida como la situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada como endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, o dificultad en

la salida de sangre menstrual de cualquier tipo, pudiendo implicar síntomas como dispareunia, disuria, infertilidad, o sangrados más abundantes de lo normal entre otros.

La prestación se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.

b) IT por interrupción del embarazo: También serán consideradas situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes las debidas a la interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo. La prestación se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, teniendo la empresa el deber de abonar el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

c) IT por gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana 39. Se considerará situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la IT de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana 39.

La prestación se abonará a cargo de la Seguridad Social desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto ésta deba mantenerse.

Nuevos permisos derivados de la publicación del Real Decreto-Ley 5/2023 que modifican el Estatuto Básico del Empleado Público.

Con este Real Decreto Ley, España cumple con la obligación de trasponer la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo relativa a la **conciliación de la vida familiar** y la vida profesional de los progenitores y cuidadores. Como consecuencia de ello, la norma modifica tanto el Estatuto Básico del Empleado Público como el Estatuto de los Trabajadores.

Según se indica en el Real Decreto Ley, los nuevos permisos se aplicarán a partir del **30 de junio de 2023**. Algunos de estos permisos mejoran los recogidos en el Pacto de permisos, vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud por lo que habrá que incluirlos en él.

El Sindicato ya ha solicitado que se haga la adaptación del Pacto a la nueva normativa, mientras os recomendamos que solicitéis los nuevos permisos y en caso de denegación que os pongáis en contacto con vuestros delegados para iniciar la reclamación correspondiente.

- **Permiso por accidente o enfermedad graves**, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, 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 funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días.

Se incluye en este grupo a cualquier persona que conviva con el empleado público, aunque no esté unido por relación alguna de afectividad.

Asimismo, se incluyen a los familiares de primer grado por afinidad.

- Cuando se trate de **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**, el permiso será de cuatro días.

En este caso el permiso se ha incrementado de 2 a 4 días. En el Pacto de permisos del Servicio Aragonés de Salud, los hermanos (familiares de segundo grado) siguen disfrutando de 5 días laborales.

El personal funcionario mantendrá los cinco días en este último caso si fuera necesario el desplazamiento.

- **Permiso por fallecimiento:** Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del **primer grado de consanguinidad o afinidad**, **tres días hábiles** cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y **cinco días hábiles**, cuando sea en distinta localidad.

En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de **dos días hábiles** cuando se produzca en la misma localidad y de **cuatro días hábiles** cuando sea en distinta localidad.

Estos permisos dejan de ser por días naturales para pasar a ser días hábiles.

Asimismo, ya no se exige que sea distinta provincia o localidad distante al menos 150 kilómetros.

Cualquier permiso que fuera más beneficioso a los ahora regulados deberá mantenerse como mejora pactada con la Administración Autonómica.

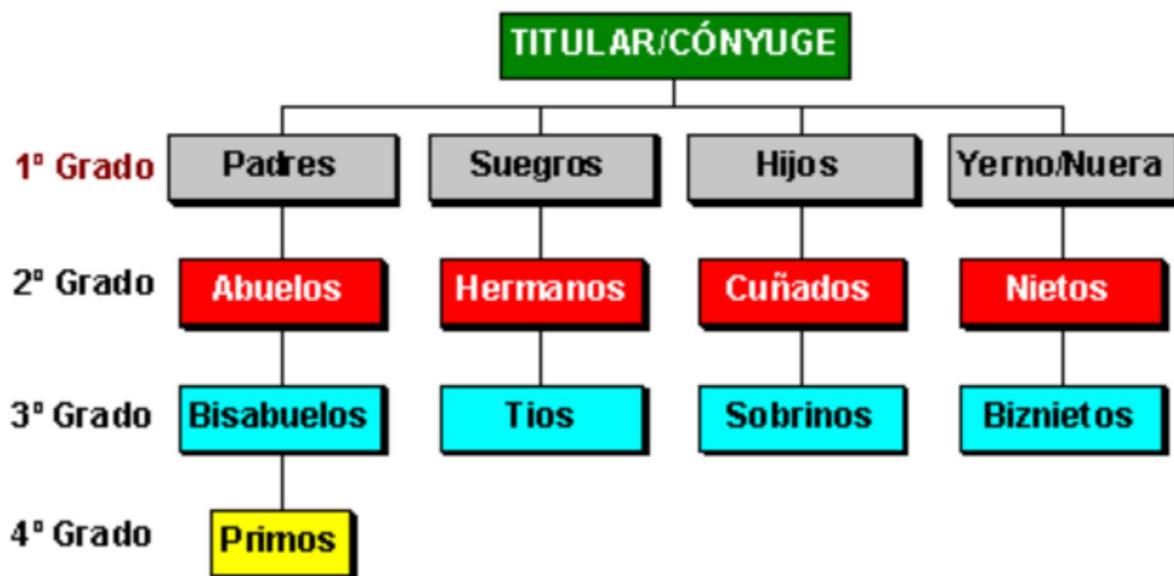
- **Permiso parental:** Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

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.

Se deberá pedir con 15 días de antelación y se disfrutará por semanas completas.

Este permiso debe regularse reglamentariamente por lo que el Sindicato ha solicitado que se emitan las Instrucciones oportunas para el uso y disfrute de este permiso.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



REAL DECRETO LEY 5/2023

Modificación del texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público

NUEVOS PERMISOS Y DERECHOS DE CONCILIACIÓN



MÉDICOS DE ATENCIÓN PRIMARIA
Sindicatos Médicos de ARAGÓN



Entrada en vigor el 30 de Junio de 2023

Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo

Cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta primer grado por consanguinidad o afinidad, personas distintas a lo anterior convivientes con el funcionario o funcionaria y que requiera el cuidado efectivo o de esta.

Familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad

PERMISO DE 5 DÍAS
(Se mantiene igual)

PERMISO DE 4 DÍAS
(Se ha incrementado de 2 a 4 días)

Pacto de permisos del Servicio Aragonés de Salud, los hermanos (familiares de segundo grado) siguen disfrutando de 5 días laborales.

Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad

Suceso dentro de la misma localidad

3 DÍAS HÁBILES

Suceso en distinta localidad

5 DÍAS HÁBILES

Por fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad

Dentro de la misma localidad

2 DÍAS HÁBILES

4 DÍAS HÁBILES

En distinta localidad

*Pasan a ser días hábiles, no días naturales.
*Ya no se exige que sea distinta provincia o localidad distante al menos 150 kilómetros.

Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho

15 DÍAS

Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a 1 año

Hasta que el menor cumpla 8 años

Tendrá una duración no superior a 8 semanas

Las semanas pueden ser continuas o discontinuas. Pueden disfrutarse a tiempo completo o parcial. El disfrute de las semanas serán cuando las necesidades del servicio lo permitan. Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres. No se puede transferir el derecho de su ejercicio. La persona especificará la fecha de inicio y fin del disfrute, o en su caso, periodos de disfrute. Se informará del disfrute con una antelación de 15 días. Se realizará por semanas completas. Con dos personas que por el mismo sujeto tengan el derecho y generen una alteración de funcionamiento de los servicios, una de ellas podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable.