

## MODIFICACIONES MÁS RECIENTES DEL EBEP (REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015) DERIVADAS DE LAS ÚLTIMAS INICIATIVAS LEGISLATIVAS DEL GOBIERNO

Estas últimas fechas se han publicado dos normas que han modificado parcialmente algunos preceptos del EBEP:

- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- 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.

Dada la importancia de las modificaciones, pues afectan a los derechos individuales de los empleados públicos y a sus permisos vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, hemos considerado oportuno efectuar un breve resumen al respecto, pues a través de la acción sindical podemos desarrollar las genéricas previsiones introducidas en el EBEP.

**Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**, incluye en el artículo 14 (Derechos individuales de los empleados públicos) una nueva letra j bis), del siguiente tenor:

“A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”

Se trata de un reconocimiento muy importante que ofrece un extraordinario juego para desarrollar en los Acuerdos, Pactos y Convenios de los empleados públicos: Negociación colectiva, supuestos, uso de los dispositivos, concreción del derecho a la intimidad y la desconexión, etc.

**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**

Esta norma introduce las modificaciones contenidas en el cuadro adjunto, con respecto a las cuales conviene efectuar las siguientes precisiones:

- El RDL y sus medidas, están pendientes de convalidación en la Comisión Permanente del Congreso de los Diputados (en el supuesto de no prosperar, se informará al respecto).
- Los permisos del artículo 48 no son susceptibles de mejora mediante la negociación colectiva.
- Al contrario, los permisos del artículo 49 sí pueden ser objeto de mejora mediante la negociación colectiva

<b>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</b>		
<b>disposición</b>	<b>Tipo</b>	<b>Descripción</b>
<a href="#">Art. 7</a>	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.
<a href="#">Art. 48.f</a>	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.
<a href="#">Art. 49, letras a, b, c, y d:</a>	modificación <b>(en vigor a partir de 1 de abril de 2019)</b>	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.
<a href="#">DT 9ª</a>	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.

Y para terminar, aprovechamos para informar de la publicación de otras 2 normas de importancia para el conjunto de la Federación y sectores de las diversas Administraciones Públicas:

- La Orden PCI/154/2019, de 19 de febrero, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de noviembre de 2018, por el que se aprueban instrucciones para actualizar las convocatorias de pruebas selectivas de personal funcionario, estatutario y laboral, civil y militar, en orden a eliminar ciertas causas médicas de exclusión en el acceso al empleo público.

Que supone la eliminación de las exclusiones genéricas de los procesos selectivos de posibles aspirantes con enfermedades que no impiden el normal desarrollo de las tareas encomendadas al empleo público (VIH, Celiaquía, psoriasis, diabetes, etc.). Resultando aconsejable exijamos su implantación en el conjunto de las Administraciones Públicas en relación a las futuras Ofertas Públicas de Empleo Público.

- La Resolución de **Instrucción de jornada y horarios del trabajo del personal al servicio de la AGE**. Por su aplicación, aunque estemos en contra, en la Administración Local en materia de jornada, por culpa del artículo 94 de la Ley de Bases del Régimen Local.

GABINETE TÉCNICO FEDERAL

14 de marzo de 2019