

**ACUERDO RELATIVO A LA COMPATIBILIDAD EN EL ÁMBITO DEL IV CONVENIO COLECTIVO ÚNICO DEL PERMISO DE DOS DÍAS POR NACIMIENTO DEL ARTÍCULO 75.B) CON LA SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR NACIMIENTO DEL ARTÍCULO 93.1.**

El personal laboral de la Administración General del Estado se encuentra sujeto, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a distintas normas laborales. Con rango de ley son de aplicación tanto el 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 y el 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. Con carácter convencional, la mayoría del personal laboral se encuentra dentro del ámbito del IV Convenio colectivo único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, suscrito con fecha 4 de marzo y publicado en el BOE con fecha 17 de mayo de 2019.

Este marco normativo ha sufrido, no obstante, importantes modificaciones en los últimos meses; especialmente tras la aprobación del 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, publicado en el Boletín Oficial del Estado con fecha 7 de marzo; que lleva a cabo una importante reforma en materia de conciliación tanto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público como en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tales precisiones son importantes teniendo en cuenta que el IV Convenio colectivo único recoge un permiso residual de nacimiento de dos días para el personal laboral en su artículo 75. Sin embargo, a partir de la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo; el permiso de nacimiento en principio queda regulado para el personal laboral de la Administración General del Estado enteramente por el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que recoge un periodo de 16 semanas para la madre y para el progenitor distinto de la madre biológica, considerándose todo ello como una suspensión del contrato para el personal laboral, a tenor de lo dispuesto en el artículo 7 del citado texto refundido, que ha de disfrutarse a continuación del hecho causante; esto es, el nacimiento del hijo o hija.

De lo anteriormente expuesto, se deriva la cuestión relativa a si son compatibles la suspensión del contrato y el permiso del IV Convenio colectivo único. En ese sentido, el texto del IV CUAGE acordado recoge ambas figuras. El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, publicado el 7 de marzo, es aprobado escasos días antes de la rúbrica del IV CUAGE. Ha de entenderse por seguridad jurídica que el acuerdo es posterior a la norma, de modo que la novedad legislativa no puede enervar este permiso; debiendo entenderse compatible con la suspensión de contrato del artículo 93.1 durante la vigencia del IV Convenio colectivo único, debiendo disfrutarse de manera inmediatamente seguida a la finalización de la suspensión del contrato.

Por todo lo anterior, se:

**ACUERDA:**

*En el ámbito de la aplicación del IV Convenio colectivo único y mientras se encuentre vigente, el disfrute de la suspensión de contrato por nacimiento del artículo 93.1 será compatible con el disfrute del permiso de dos días por nacimiento de hija o hijo del artículo 75.b); que deberá disfrutarse a continuación de la finalización de la suspensión del contrato.*