

El Real Decreto-Ley 5/2023 introduce cambios en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y profesional y otras medidas que afectan a los derechos de las personas trabajadoras

CCOO celebra la aprobación de los nuevos permisos que transponen la directiva europea de conciliación, pero recuerda que todos ellos han de ser retribuidos para todas las personas trabajadoras para cumplir la normativa y asegurar la corresponsabilidad

La entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas económicas y transpone 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 ([BOE 29.6.2023](#) y [BOE 1.7.2023](#) de corrección de errores), el pasado viernes 30 de junio de 2023, supone una serie de modificaciones en relación con:

1. El **régimen de permisos de las personas trabajadoras**.
2. La **regulación del despido nulo contemplado** en 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 (ET).

Además, genera la posibilidad de puesta en marcha de:

1. Un **nuevo proceso de estabilización de empleo temporal** para unas plazas muy concretas.
2. Un **nuevo plazo de cotización a la Seguridad Social de quienes realizaron prácticas formativas o académicas externas incluidas en programas de formación con anterioridad a la entrada en vigor del [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#) (LGSS).**

Modificación del régimen de permisos de las personas trabajadoras

En los Títulos I y II del Libro II del RDL 5/2023, se introducen una serie de modificaciones en la siguiente normativa:

1. 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](#) (EBEP).
 - [Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.](#)
 - [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.](#)
2. Y 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](#)

Es decir, los cambios introducidos afectan, aunque de distinta forma, tanto al personal que se regula por el Estatuto de los Trabajadores como al personal al servicio de las administraciones públicas.

1. 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.

Duración	Tendrá una duración no superior a ocho semanas .				
Hasta cuándo se puede solicitar	Hasta que el menor cumpla los ocho años.				
Forma de utilización	<ul style="list-style-type: none"> Las semanas pueden ser continuadas a 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. <p>Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Administraciones públicas</th> <th>Personas reguladas por el ET</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15 días y realizándose por semanas completas.</td> <td>10 días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.</td> </tr> </tbody> </table>	Administraciones públicas	Personas reguladas por el ET	15 días y realizándose por semanas completas.	10 días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.
Administraciones públicas	Personas reguladas por el ET				
15 días y realizándose por semanas completas.	10 días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.				
Naturaleza personal	Constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.				
Coincidencia del derecho en una misma pareja	Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración o de la empresa en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.				
Personas beneficiarias	El término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.				
Carácter retribuido	<ul style="list-style-type: none"> Para el personal al servicio de las administraciones públicas, incluidas las universidades públicas, tendrá carácter retribuido. Para el personal regulado por el ET, no tendrá carácter retribuido al estar incluido dentro del apartado de "Causas de suspensión del contrato". En este caso, desde CCOO consideramos que la norma hace 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". Tal y como venimos denunciando con relación al permiso parental de las 8 semanas (cuya inclusión se preveía inicialmente en la Ley de Familias,) la Directiva insta a los Estados miembros a garantizar este permiso como un derecho individual a disfrutar antes de que la hija o el hijo cumpla los 8 años. Este permiso no puede ser inferior a 4 meses por cada uno de los progenitores y además determina que deberá de tener en cuenta a los interlocutores sociales para su regulación y deberá de ir acompañado de una remuneración o prestación económica. El Gobierno tan solo ha asegurado el carácter retribuido del permiso en el caso de las personas empleadas públicas del ámbito del EBEP, por tanto, no ha hecho una correcta transposición de la norma, puesto que excluye a la mayoría de población trabajadora. Ignora a los interlocutores sociales y pone en riesgo la corresponsabilidad, puesto que está demostrado que los permisos sin remunerar los cogen casi exclusivamente las mujeres. 				
Legislación modificada	<ul style="list-style-type: none"> EBEP: se añade una letra g) al 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). ET: Se introduce un nuevo artículo 48 bis (suspensión con reserva de puesto). <ul style="list-style-type: none"> El despido disciplinario o por causas objetivas durante el disfrute de este permiso será declarado nulo (Arts. 53.4 y 55.5). 				

2. Permiso retribuido por matrimonio.

Se mantiene la duración de 15 días naturales, incorporándose la asimilación del matrimonio al registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.

En el ámbito de las universidades públicas de Madrid este derecho ya se venía reconociendo por aplicación de los Acuerdos y Convenios en vigor, que igualmente contemplan que el permiso de matrimonio o unión de hecho del personal de las universidades públicas de Madrid, comenzará a contar desde el primer día hábil siguiente al hecho causante, salvaguardando, en su caso, las mejores condiciones pactadas en cada una de las universidades.

3. Permiso por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario.

Esta modificación viene a aplicar los criterios, en cuanto al número de días, que se venían aplicando desde 2006, en el ámbito de las universidades públicas de Madrid para el PAS funcionario y laboral.

Grado de consanguinidad o afinidad	Tiempo de permiso	Cuestiones específicas contempladas en los acuerdos y convenios en vigor en las universidades públicas de Madrid
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 la persona trabajadora o el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	5 días hábiles	<ul style="list-style-type: none"> Se contempla también el permiso en caso de accidente. El permiso podrá disfrutarse en cualquier momento siempre que se acredite que subsiste el hecho causante.
Un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.	4 días hábiles	<ul style="list-style-type: none"> Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral en el momento en que aconteciera el hecho que genera el derecho al permiso, ese día (al ser días hábiles) no se contabilizaría. Si el hecho que genera el derecho al permiso retribuido aconteciese durante la realización de la jornada laboral de la persona trabajadora, se computará el crédito horario ya realizado como pendiente de disfrute en concepto de permiso retribuido.

Legislación modificada

- EBEP: Art. 48.a) (Permisos de los funcionarios públicos).
- ET: Art. 37 (Descanso semanal, fiestas y permisos).

4. Permiso por fallecimiento.

Esta modificación viene a aplicar los criterios, en cuanto al número de días, que se venían aplicando desde 2006, en el ámbito de las universidades públicas de Madrid para el PAS funcionario y laboral.

Grado de consanguinidad o afinidad	de	Tiempo de permiso		Cuestiones específicas contempladas en los acuerdos y convenios en vigor en las universidades públicas de Madrid
		En la misma localidad de residencia de la persona trabajadora	En distinta localidad de residencia de la persona trabajadora	
Cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad		3 días hábiles.	5 días hábiles.	<ul style="list-style-type: none"> Se contempla también el permiso en caso de accidente. El permiso podrá disfrutarse en cualquier momento siempre que se acredite el hecho causante.

			<ul style="list-style-type: none"> • Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral en el momento en que aconteciera el hecho que genera el derecho al permiso, ese día (al ser días hábiles) no se contabilizaría. • Si el hecho que genera el derecho al permiso retribuido aconteciese durante la realización de la jornada laboral de la persona trabajadora, se computará el crédito horario ya realizado como pendiente de disfrute en concepto de permiso retribuido.
Familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días hábiles.	4 días hábiles.	

Legislación modificada **EBEP: Art. 48.a) (Permisos de los funcionarios públicos).**
 ET: Art. 37 (Descanso semanal, fiestas y permisos).

Estatuto Básico del Empleado Público | Novedades en el régimen de permisos



TIPO DE PERMISO	PERÍODO
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 hábiles
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.	Cuatro días hábiles
Por 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.
Por fallecimiento de familiar dentro del 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.
Por matrimonio, o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.	Quince días
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 8 años. Constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.	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.

5. **Para el personal laboral que se regula de forma directa o subsidiaria por el ET, se contemplan las siguientes situaciones:**

- **Adaptación de jornada.** Hasta ahora, en el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tenían derecho a solicitar la adaptación de su jornada laboral hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Ahora el derecho se extiende a aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto al 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 mismas, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. En caso de negativa, la empresa deberá justificarla.
 La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.
 El despido disciplinario o por causas objetivas durante el disfrute de este permiso será declarado nulo (Arts. 34.8, 53.4 y 55.5).

- **Reducción de jornada.** Se amplía para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, además de para el cuidado directo de hijos e hijas o personas a cargo con discapacidad menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave.

NUEVOS PERMISOS Y DERECHOS DE CONCILIACION



5 días (retribuido)

Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, pero que precise reposo. Incluye a familiares de hasta segundo grado y convivientes.

4 días al año (retribuido)

Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles. Se podrá disfrutar por horas.

8 semanas (no retribuido)

Hasta que el menor cumpla 8 años. Se puede disfrutar de forma continua o discontinua, y a tiempo completo o parcial. En el caso de las personas empleadas públicas del ámbito del EBEP, sí será retribuido.

Parejas de hecho

Se reconoce el permiso de 15 días naturales por el registro de pareja de hecho, equiparándolo así con los matrimonios.

Reducción de jornada

Se amplía para quienes precisen encargarse de cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, además de para el cuidado de hijos o hijas o personas a cargo con discapacidad menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave.

Adaptación de jornada

Se amplía a trabajadores y trabajadoras con personas dependientes a cargo (hijos e hijas mayores de 12 años, cónyuge, pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta segundo grado y personas convivientes cuando no puedan valerse por sí mismas). En caso de negativa, la empresa deberá justificarla.

- **Permiso retribuido de 4 días al año.** Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles. Se podrá disfrutar por horas.
- **Prohibición de discriminación directa o indirecta** para el empleo o, una vez con empleo, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral (art. 42.c ET).

- **La excedencia para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de duración no superior a dos años** se extiende al cuidado de cónyuge o pareja de hecho y hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el/la familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de *“funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación”*.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género (Art. 46.3 ET).

- **En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras** en relación a la suspensión del contrato en el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento (Art. 48.6 ET).

Por aplicación de la Disposición transitoria tercera (Permisos) del RDL 5/2023:

- Los permisos previstos en los artículos 37.4, 37.6 y 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 a) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, de los que se estuviese disfrutando a la entrada en vigor de esta ley lo harán de acuerdo con la normativa que le fuese de aplicación al comienzo de su disfrute.
- El disfrute de esos derechos no limitará, en ningún caso, el del permiso parental regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores según la redacción dada por el artículo 127 de este RDL, que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos.

Cotización a la Seguridad Social de quienes, como alumnado, realizaron prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En el artículo 211 se modifica el apartado 8 de la D.A: 52 de la Ley General de la Seguridad Social, de tal forma que:

1. En el caso de personas que hayan realizado:
Las prácticas mencionadas comprenden:
 - a. Las realizadas por alumnado universitario, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto.
 - b. Las realizadas por alumnado de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva.
2. Que, con anterioridad a la entrada en vigor de esta disposición, que por aplicación del art. 212 del RDL 5/2023, será el 1 de enero de 2024, se hubieran encontrado en la situación indicada en DA 52ª. Inicialmente su entrada en vigor estaba prevista para el día 1 de octubre de 2022.
3. Podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que les posibilite el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas realizados antes de esa fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de cinco años.

Garantía del derecho de acceso a los procesos derivados de la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas para reducir la temporalidad en el empleo público (Art. 217 RDL 5/2023).

En materia de empleo público se autoriza **una tasa adicional** a las Administraciones Públicas para que convoquen procesos selectivos conforme a la disposición adicional octava de la Ley 20/2021. La aplicación de esta norma está teniendo un impacto muy importante en la estabilidad en el empleo público de todas las administraciones, aunque en la ejecución de los procesos de estabilización derivados de la misma han confluído procesos que derivaban de normas anteriores, generando diferencias respecto del sistema selectivo previsto por la DA 8ª de la citada ley, con la consecuencia de que en función del territorio los procesos de estabilización para supuestos similares pudieran haberse convocado con reglas diferentes. Por tanto, es necesario ofrecer un proceso que, garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad y libre concurrencia, permita a quienes, cumpliendo los requisitos para poder participar en un proceso de estabilización con las reglas de la Ley 20/2021, no hayan tenido la posibilidad de hacerlo. Con el fin de asegurar el cumplimiento, en las administraciones públicas, de los procesos de estabilización de las plazas vacantes de naturaleza estructural, ocupadas de forma temporal por personal con anterioridad a 1 de enero de 2016, se incluye un mandato dirigido a todas las administraciones para que convoquen los procesos de estabilización en los términos previstos en la mencionada disposición adicional octava de la Ley 20/2021. Para ello:

1. Se autoriza una tasa adicional a las Administraciones Públicas para que convoquen procesos selectivos conforme a la DA 8ª de la Ley 20/2021 para reducir la temporalidad en el empleo público, con la finalidad de garantizar en todo el territorio el derecho de acceso a los procesos de estabilización en condiciones de igualdad.

La DA 8ª permitía la convocatoria mediante el sistema de concurso público de méritos de las plazas vacantes ocupadas a la entrada en vigor de la Ley 20/2021 de naturaleza estructural, ocupadas de forma temporal por personal con una relación de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016 y hasta el 30 de diciembre de 2020, aun cuando se hubieran sucedido diversos nombramientos a lo largo del tiempo en la misma administración.

- El número de plazas de la tasa adicional será el equivalente a aquellas de naturaleza estructural, ocupadas de forma temporal a 30 de diciembre de 2021, por personal con una relación de esa naturaleza anterior al 1 de enero de 2016, que no hubiera superado el proceso de estabilización convocado con un sistema selectivo distinto al previsto en la disposición adicional octava de la Ley 20/2021.
- Las ofertas de empleo público deberán estar aprobadas antes del 31 de diciembre de 2023, y las convocatorias resueltas antes del 31 de diciembre de 2024, ajustándose a los principios de igualdad, mérito, capacidad y libre concurrencia.

CCOO llevará al ámbito de las Comisiones Paritarias de los Acuerdos y Convenios en vigor en el ámbito de las universidades públicas de Madrid la posible incidencia de esta nueva regulación del empleo temporal.

CCOO celebra que por fin se haya efectuado la transposición de la Directiva Europea 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, con la aprobación por parte del Gobierno de nuevos permisos laborales, si bien lamenta que ésta no se haya producido correctamente y no se haya tenido en cuenta al Diálogo Social.

El RDL 5/2023 incluye, entre otras medidas, el derecho al "olvido oncológico" de los pacientes de cáncer en España, de tal forma que puedan acceder en condiciones de igualdad a servicios como seguros de vida, de salud o hipotecas, tras 5 años de remisión completa de la enfermedad (frente a los 10 vigentes en otros países de nuestro entorno). Esto significa que en los formularios de contratación de seguros o hipotecas no se podrá preguntar a los pacientes si han padecido cáncer, una vez que haya pasado ese periodo de cinco años sin recaídas, porque sería ilegal. Esta medida se suma a la supresión de la obligación de los supervivientes de cáncer de renovar el carnet de conducir cada tres años, aprobada el pasado mes de mayo, y que se complementará con un canal de comunicación para atender consultas y dudas de la ciudadanía sobre el Derecho al Olvido Oncológico.

El RDL 5/2023 modifica el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias de 2015, y la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro, con la finalidad de hacer efectivo el Derecho al Olvido Oncológico, dando así cumplimiento a la Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2022, sobre el "Refuerzo de Europa en la lucha contra el cáncer: hacia una estrategia global y coordinada". Así, en concreto se establece:

- La nulidad de las cláusulas, estipulaciones, condiciones o pactos que excluyan a una de las partes por haber padecido cáncer.
- La prohibición de hacer diferenciaciones en la contratación de un seguro a una persona por haber sufrido una patología oncológica, una vez transcurridos, en ambos casos, cinco años desde la finalización del tratamiento radical sin recaída posterior.
- Además, para suscribir un seguro de vida tampoco habrá obligación de declarar si se ha padecido cáncer una vez cumplido el mencionado plazo, ni se podrán tomar en consideración dichos antecedentes oncológicos, a estos efectos.

Se habilita al Gobierno para modificar estos plazos en función de la evolución de la evidencia científica.



ACTUAR
es esencial
PASE LO QUE PASE
CCOO

AFÍLIATE

Madrid, a 5 de julio de 2023