

El nuevo régimen de los permisos y licencias de los empleados públicos

Ana Isabel Olmedo Gaya

Profesora Titular de Derecho Administrativo de la Universidad de Granada

Sumario: I. INTRODUCCIÓN.—II. PERMISOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS RECOGIDOS EN EL ARTÍCULO 48 DEL EBEP. 1. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar. 2. Permiso por traslado de domicilio sin cambio de residencia. 3. Permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal. 4. Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud. 5. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas. 6. Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses. 7. Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 8. Permiso por razones de guarda legal. 9. Permiso por ser preciso atender el cuidado de un familiar. 10. Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y pro deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. 11. Por asuntos particulares.—III. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO REGULADOS EN EL ARTÍCULO 49 DEL EBEP. 1. Permiso por parto. 2. Permiso por adopción o acogimiento. 3. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. 4. Permiso por razón de violencia de género.—IV. OTROS PERMISOS NO RECOGIDOS EN EL EBEP.—V. LICENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS. 1. Licencia por enfermedad. 2. Licencia por matrimonio. 3. Licencia por asuntos propios. 4. Licencia por riesgo en el embarazo. 5. Licencias para realizar estudios relacionados con la función pública y para realizar cursos de selección y prácticas.—VI. PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL LABORAL.

I. INTRODUCCIÓN

El nuevo EBEP bajo la denominación genérica de derechos, aunque los separe en su regulación de los derechos individuales de los empleados públicos, regula en su Capítulo V del Título III —dedicado a Derechos y Deberes. Código de conducta de los empleados públicos— la jornada de trabajo, permisos y vacaciones de los empleados públicos.

Por cuanto a los permisos se refiere, el EBEP reconoce los permisos y las licencias con carácter de mínimo normativo de obligado reconocimiento para todo el personal de las Administraciones públicas y autoriza una ampliación de los mismos en las distintas Administraciones. Concretamente, los permisos se recogen en los artículos 48 y 49 del EBEP¹. Tales preceptos tienen un ámbito de

¹ En relación a tales preceptos debemos traer a colación el punto 7 de la Resolución de 21 de junio de 2007 de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones de 5 de junio

aplicación diferente que pudiéramos sintetizar en que el artículo 48 regula unos permisos que sólo se reconocen «en defecto de legislación aplicable» y el artículo 49, otros permisos que se reconocen con carácter de mínimo a todos los empleados públicos.

El artículo 48 del EBEP habilita a que cada Administración Pública regule los diferentes permisos y establece una regulación supletoria de mínimos en relación a las clases de permisos y a su duración al precisar que éstos se aplicarán «en defecto de legislación aplicable». Por su parte, el artículo 49 del EBEP señala que «en todo caso se concederán los siguientes permisos» siendo, por tanto, de aplicación prevalente aunque también de mínimos².

Por lo tanto, el EBEP establece un doble sistema de permisos. Por una parte, de supletoriedad en el artículo 48 que determina, y si lo ponemos en relación con la disposición derogatoria³, que lo establecido en el artículo 30 de la LMRFP —y con ello lo establecido en este aspecto por el resto de legislación autonómica— haya de considerarse vigente hasta tanto se establezca una nueva previsión ya que lo previsto en este artículo solo rige, como se ha expuesto, de forma supletoria y en defecto, por tanto, de legislación aplicable. Por otra parte, en segundo lugar, de esta fórmula se excluye —por lo que hay que entender que será de inmediata aplicación tras la promulgación del EBEP— a los permisos contemplados en el artículo 49 por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Por otra parte, precisamos que de las principales previsiones de la normativa autonómica en materia de permisos haremos un estudio comparativo al hilo de la exposición del contenido del artículo 48 del EBEP⁴. Por su parte, por cuanto

de 2007, para la aplicación del EBEP en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

² Señala este precepto que «En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas».

³ La Disposición Derogatoria del EBEP no procede a derogar la totalidad del artículo 30 de la LMRFP, sino tan solo sus apartados 3 y 5.

⁴ No obstante, en este punto traemos a colación la diferente normativa autonómica en la que se regulan los permisos de los empleados públicos y de la que resaltamos la siguiente:

- Comunidad Autónoma de Andalucía: Decreto 349/1996 de 16 de julio de funcionarios de la Junta de Andalucía relativo a las formas de prestación del tiempo de trabajo, modificado por Decreto 347/2003, de 9 de diciembre. Orden de 29 de julio de 1996, sobre jornadas y horarios en la Administración General de la Junta de Andalucía, modificada por Orden de 16 de julio de 1999, por Orden de 15 de octubre de 2004 y por Orden de 13 de junio de 2007. Asimismo, véase la Instrucción 3/2007 de la Secretaría General para la Administración Pública de la Consejería de Justicia y Administración Pública, sobre la aplicación del EBEP en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía; y, la Instrucción 4/2007 complementaria de la anterior.
- Comunidad Autónoma de Aragón: Orden de 27 de mayo de 2002, de permisos y licencias que deroga la Orden de 12 de junio de 2001 y restablece la vigencia de la Orden de 15 de mayo de 1995.
- Comunidad Autónoma de la Rioja: Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, (artículos 41. 2, 50. 2 y 3 y 51).

a la Administración Local se refiere señalamos que, como indica el punto 2. 6 —titulado «permisos, licencias y vacaciones (artículos 48 a 51)»— de los Criterios para la aplicación del EBEP en el ámbito de la Administración Local elaborado por el MAP, los permisos recogidos en el artículo 49 del EBEP son de aplicación directa al personal funcionario y laboral; y, los permisos estable-

-
- Comunidad Autónoma de Extremadura: Decreto Legislativo 1/1990, de 26 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Normas Regulatoras de Función Pública (artículo 38. 1 y 51).
 - Comunidad Autónoma de Canarias: Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (Sección 6.a «Permisos y Licencias», del Capítulo IV «Régimen estatutario», del Título IV «De los funcionarios de Carrera», artículos 47 a 49).
 - Comunidad Autónoma de Cantabria: Ley 4/1993, de 10 de marzo, de Regulación de la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional (artículos 59 y 60).
 - Comunidad Autónoma de Madrid: Ley 1/1986, de 10 de abril, de Función Pública y Personal al Servicio de la Comunidad de Madrid (artículos 69 a 71).
 - Comunidad Autónoma de Murcia: Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Función Pública (artículos 75 a 77).
 - Comunidad Autónoma del Principado de Asturias: Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (artículos 73 a 76). Decreto 6/2004, de 22 de enero, que regula el régimen de jornada, horario, permisos, licencias y vacaciones del personal de la Administración y del Principado de Asturias (artículos 12 y ss.). Decreto modificado por Decreto 36/2006, de 19 de abril.
 - Comunidad Autónoma de Valencia: Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995, por el que se aprueba el Texto Refundido sobre Función Pública Valenciana (artículo 47. 1. b y c). Decreto 34/1999, de 9 de marzo, de Condiciones de Trabajo de funcionarios y personal laboral de la Generalidad, modificado parcialmente por Decreto 80/2004, de 14 de mayo, del Consell de la Generalitat.
 - Comunidad Autónoma de Cataluña: Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, de Refundición en texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en la materia de Función Pública (artículos 95 a 97). (Si bien, por Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña se derogan los artículos 95.4 y 6; 96.1.a, e y f, y 97 del Decreto Legislativo 1/1997)
 - Comunidad Autónoma de las Islas Baleares: Ley 3/2007 de 27 de marzo, de Funcionarios de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (artículos 115. 1 y 117 a 119).
 - Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha: Ley 3/1988, de Ordenación de la Función Pública, modificada por la Ley 4/2006, de 5 de octubre. Dicha normativa no hace referencia a los permisos, no obstante, téngase en cuenta la Resolución de 5 de junio de 2008, de la Consejería y Trabajo y Empleo por la que se acuerda el depósito y se dispone la publicación del acuerdo de la mesa general de negociación por el que se establece el plan para la conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, DOCM n.º 124 de 16-06-2008, pág. 19668.
 - Comunidad Foral de Navarra: Decreto Foral 348/2000, de 30 de octubre, que regula el régimen de vacaciones, licencias y permisos de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Foral.
 - Comunidad Autónoma del País Vasco: Ley 6/1989, de 6 de julio de funcionarios de la Comunidad Autónoma modificada por la Ley 16/1997, de 7 de noviembre (Sección II «Vacaciones y Licencias», del Capítulo VI «Derechos y deberes de los funcionarios», artículos 70 a 72).
 - Comunidad Autónoma de Galicia: Ley 4/1988, de 26 de mayo, de Normas Regulatoras de Función Pública, modificada por la Ley 13/2007, de 27 de julio (Capítulo V del Título V «Licencias, vacaciones y permisos», artículos 68 a 71).
 - Comunidad Autónoma de Castilla y León: Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León (artículos 59 a 62).

cidos en el artículo 48 lo serán «en defecto de legislación aplicable». A tal efecto, se entenderá por legislación aplicable los acuerdos, convenios u otros instrumentos negociables.

Pero dejando a un lado estas referencias a la normativa autonómica y a la Administración local, adelantamos que la regulación contenida en el nuevo EBEP en relación a los permisos es poco innovadora ya que tan sólo ha introducido, como comprobaremos, retoques puntuales a la anterior normativa contenida en la LMRFP⁵.

Concretamente, atendiendo a las causas de los permisos y licencias y siguiendo la estructura que nos ofrecen los artículos 48 y 49 cabe diferenciar entre las siguientes modalidades: A. permisos de los empleados públicos recogidos en el artículo 48 del EBEP; B. permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género regulados en el artículo 49 del EBEP; y, C. licencias y permisos regulados aparte del EBEP.

En relación al primer grupo de permisos regulados en el artículo 48 se incluyen los siguientes: 1. permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar; 2. por traslado de domicilio sin cambio de residencia; 3. para realizar funciones sindicales o de representación del personal; 4. para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud; 5. para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas; 6. por lactancia de un hijo menor de doce meses; 7. por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto; 8. por razones de guarda legal; y, 9. por ser preciso atender el cuidado de un familiar; 10. para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral; y, 11. por asuntos particulares.

Por su parte, dentro de la segunda categoría de permisos cabe señalar a los siguientes (artículo 49 del EBEP): 1. permiso por parto; 2. permiso por adopción o acogimiento; 3. permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo; y, 4. permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

⁵ Dicha normativa, como es sabido, experimentó importantes modificaciones entre las que cabe destacar las incorporadas por la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (cuyo origen se encuentra en el Acuerdo Administración-Sindicatos para los años 2003-2004); las realizadas por la Ley 21/2006, de 21 de junio, de modificación de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación y determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas que lleva a cabo las modificaciones dirigidas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y, por último, las modificaciones más recientes llevadas a cabo por la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por otra parte, precisamos que la LMRFP no ha sido derogada en su totalidad ya que en el ámbito de la Administración General del Estado continua en vigor el artículo 30 de la LMRFP, a excepción de sus apartados 3 y 5, (Disposición derogatoria única letra b del EBEP).

A excepción del supuesto previsto en los apartados 1. k y 2 del artículo 48 del EBEP⁶, se trata de permisos cuya concesión ha de ser automática una vez que se hayan comprobado las circunstancias que los justifican y siempre que se cumplan los trámites formales para su solicitud, por lo que la Administración pública no puede denegarlos alegando necesidades organizativas o inconveniencias en la prestación del servicio (STSJ de Cataluña de 20 de junio de 2001).

Por último, en relación a los permisos y licencias no contemplados en el EBEP, debemos añadir que existen otros supuestos recogidos en normas que no han sido derogadas por el nuevo Estatuto. Así sucede, por ejemplo, con el permiso posesorio.

Además de ello, por cuanto a las licencias se refiere, tras la aprobación del EBEP persisten las licencias por enfermedad, por matrimonio, por asuntos propios, por riesgo de embarazo, para realizar estudios relacionados con la función pública y para realizar cursos de selección y prácticas, recogidas en la LFCE (artículos 69, 71, 72 y 73), la cual no ha sido derogada en tales aspectos.

Pues bien, a continuación, realizado el anterior esquema, pasamos a analizar de forma individualizada y siguiendo el orden que hemos expuesto, las distintas modalidades de permisos y licencias. A tales efectos abordaremos no sólo la normativa estatal sobre la materia sino también la que han ido dictando las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias, así como las Sentencias más relevantes de los Tribunales Superiores de Justicia y algunos de los Dictámenes en atención de consultas de la Comisión Superior de Personal.

II. PERMISOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS RECOGIDOS EN EL ARTÍCULO 48 DEL EBEP

1. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar

El artículo 48. 1. a) del EBEP, con idéntica redacción al artículo 30. 1. a) bis de la LMRFP (según la redacción dada por la LO 3/2007), incluye entre los permisos de los empleados públicos al permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar. Concretamente en el mismo se incluyen los siguientes supuestos:

1.º Por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma

⁶ El artículo 48. 1. K) prevé el permiso por asuntos particulares y el número 2 de dicho precepto, que «además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo».

localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad y si se trata de un 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.

2.º Por accidente de un 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, y en el caso de un 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.

3.º Por enfermedad grave de un 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, y en el supuesto de un 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.

Se trata de un permiso que no está sometido a las necesidades organizativas de la Administración⁷ y cuyo periodo varía en las normativas autonómicas⁸.

El inicio del cómputo de los días de permiso comenzará en el día hábil siguiente al que se haya producido el hecho determinante del permiso, sin que computen a tales efectos los días inhábiles o festivos⁹. Los sábados se considerarán como días hábiles a efectos de dicho permiso —artículo 48. 1 de la LR-JAP— (STSJ de Madrid de 10 de marzo de 2006)¹⁰.

⁷ STSJ de Navarra de 3 de abril 1988, STSJ de Madrid de 16 de octubre de 1992 y STSJ de Cataluña de 20 de junio de 2001.

⁸ Así, sucede, por ejemplo en la Comunidad Valenciana, en la que se prevé que si es el cónyuge o familiar de primer grado, en línea recta o colateral, por consanguinidad o afinidad, cuatro días, y seis días si ocurriera a más de 100 km de la localidad de residencia del personal. Si es familiar de segundo grado en línea recta o colateral, por consanguinidad o afinidad, tres días, y cinco días si ocurriera a más de 100 km de la localidad de residencia del personal. (artículo 9. 1. 3 del Decreto 34/1999). Sin embargo, en la Comunidad Autónoma andaluza se prevén para el caso de cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado en la misma localidad, cuatro días hábiles y fuera de la localidad de residencia, cinco días hábiles; y, tres días hábiles para el caso de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad si la muerte tiene lugar en la misma localidad, y de cuatro días hábiles, si se produce en localidad distinta (artículo 11. D). 1 del Decreto 349/1996). Por su parte, en la Comunidad Autónoma de Castilla y León el artículo 59. 1. b) de la Ley 7/2005 de Función Pública prevé para los familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando se produzca en la misma localidad y cinco días cuando sea en distinta localidad; para los familiares de segundo grado, dos o cuatro días según sea en la misma o distinta localidad y, por último, para los familiares de tercer grado, uno o dos días.

⁹ A efectos del cómputo del plazo, la Resolución de 28 de noviembre de 2008, de la Secretaría General para la Administración Pública, establece el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2009.

¹⁰ En este sentido se pronuncia el Dictamen de CSP en atención de consulta de 3 de marzo de 2003. Ahora bien, ello contrasta con la circunstancia de que al amparo de la Resolución de 20 de diciembre de 2005 de la

En relación a la posible prórroga del permiso, la STSJ de Andalucía de 20 de octubre de 2000 señala que el permiso en estos casos ha de ser único y no es prorrogable durante la situación de enfermedad de familiar. En cualquier caso hay que diferenciar el supuesto de prolongación de la enfermedad de los casos de recaída de la misma, en cuyo caso se daría la condición para que fuera concedido el permiso, toda vez que lo producido sería un nuevo hecho causante (Dictamen de la CSP en atención de consulta de 31 de enero de 2003)¹¹.

Por otra parte, el término «enfermedad grave» es un concepto jurídico indeterminado por lo que su determinación debe realizarse caso por caso (SSTSJ de Cataluña de 14 de enero de 1997, de Cataluña 23 de septiembre de 2002 y de La Rioja de 24 de enero de 1995)¹².

En algunos supuestos las normativas autonómicas han establecido una escala en función de la gravedad a la hora de determinar el número de días a conceder¹³, lo que parece plausible dada la importante casuística que se da en la práctica. Y ello aunque, como ha puesto de relieve ARROYO LLANES, suponga realizar una operación jurídica no exenta de dificultades por la inexistencia de fronteras claras entre unos supuestos y otros¹⁴.

En cualquier caso, precisamos que el permiso recogido en el artículo 48. 1. a) del EBEP establece el criterio objetivo de parentesco. La STSJ de Madrid de 25 de febrero de 2003 diferencia entre el matrimonio y la convivencia matrimonial y afirma con rotundidad que «no son situaciones equivalentes y el legislador puede establecer diferencias de tratamiento entre ellas»¹⁵.

Secretaría General de Administración Pública, Apartado 2.º, no se exija el sábado como día de trabajo salvo supuestos especialmente contemplados. Véase LORENZO DE MEMBIELA, J. B.: *Permisos y Licencias de los Funcionarios Públicos*, Thomson-Aranzadi, 2007, pág. 103.

¹¹ En esta misma línea se pronuncian los Dictámenes de la CSP en atención de consulta de 12 de julio de 1991 y de 1 de junio de 2001.

¹² Asimismo, véanse la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 16 de julio de 1999, RJ 4789 y la del TSJ de la Rioja de 24 de enero de 1995. A juicio de ARROYO LLANES la concesión de este permiso ha de dar lugar en los casos de intervenciones quirúrgicas que entrañen un riesgo cierto, sea por poner en peligro la vida del paciente, sea por comportar un postoperatorio agravado por semejante posibilidad, así como las enfermedades que puedan provocar la muerte a corto plazo o que inciden presumiblemente en la vida del paciente, acortándola, dada su gravedad. Se trata en todo caso de un supuesto sumamente amplio y que engloba todo tipo de enfermedades o actos médicos marcados por la excepcionalidad. ARROYO LLANES, J. M.: *La ordenación del tiempo de trabajo en la Administración pública*, IAAP, Sevilla, 2000, págs. 120 y 121.

¹³ Así sucede, por ejemplo, en la Comunidad de Madrid en la que por Acuerdo de 20 de junio de 1996, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 12 de junio de 1996 relativo al Acuerdo General sobre Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de la Comunidad de Madrid (BOCM de 5 de julio de 1996), se clasifican las operaciones o enfermedades en «menos graves», que darán lugar a un permiso de dos días; «graves», que equivaldrán a uno de cinco días y, por último, «muy graves», que conllevan un permiso de siete días de duración.

¹⁴ ARROYO LLANES, *La ordenación del tiempo...*, op. cit., pág. 120.

¹⁵ Y continúa señalando la Sentencia citada que «... el legislador dispone de un amplio margen de configuración legal para establecer distinciones entre unos grupos y otros, respondiendo a diversos criterios, como

Por último, en relación al alcance del término localidad a efectos de la concesión del permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar, delimita, como ya hemos expuesto, la concesión de diferentes días de permiso, distinguiendo si el evento acaece en la misma o en distinta localidad. A tales efectos, hay que entender localidad distinta tanto a la del trabajo del funcionario como a la de la residencia¹⁶.

2. Permiso por traslado de domicilio sin cambio de residencia

El artículo 48. 1. b) del EBEP, en los mismos términos del artículo 30. 1. b) de la LMRFP, prevé la concesión de un día de permiso por traslado de domicilio sin cambio de residencia¹⁷.

Por su parte, la normativa autonómica concede uno o dos días si el permiso se da para mudanza en el mismo municipio y contempla hasta cuatro días, si el traslado se realiza para distinta localidad¹⁸.

Señala el Dictamen de la CSP en atención de consulta de 21 de enero de 1993 que «el cambio de hospedaje no confiere derecho al permiso, salvo que se efectúe mudanza de muebles o enseres». Asimismo, en dicho Dictamen y en relación al día de disfrute del permiso, se indica que éste será aquel en el que se produzca el cambio de domicilio¹⁹.

en este caso lo constituye el restrictivo a otorgar licencias y permisos, en cuanto excepciona la regla general de prestación de servicio en días laborales, y cuya aplicación no puede considerarse discriminatoria ni contraria a lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución por el mero hecho de que suponga incluir a unas personas y excluir a otras, puesto que el régimen establecido puede llevar a efectuar distinciones entre aquéllos por razón de su distinto régimen jurídico, no habiéndose considerado oportuno por el momento equipararles a los efectos pretendidos, como resulta de la última modificación legislativa del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto de MRFP, dada por la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social...» (En esta línea se pronuncia la STSJ de Galicia de 8 de febrero de 2006).

¹⁶ En este sentido pueden consultarse los Dictámenes de la CSP en atención de consultas de 24 de mayo de 2000, de 11 de marzo de 1992 y de 30 de diciembre de 1994.

¹⁷ Al igual que en el anterior permiso, debemos señalar al sábado como día hábil para el disfrute del permiso (artículo 48. 1 de la LRJAP).

¹⁸ Así, por ejemplo, en la Región Murciana el artículo 75. 1. b) del Decreto Legislativo 1/2001, prevé un permiso de un día para el supuesto de traslado de domicilio sin cambio de residencia y hasta cuatro días si supusiera traslado a otra localidad. Esta misma previsión la recogen los artículos 96. 1. b) de la Ley de la Función Pública de Cataluña y 47. 1. b) de la Ley de la Función Pública Canaria. Por su parte, la normativa de la Comunidad Valenciana prevé en el artículo 9. 1. 5 del Decreto 34/1999 un permiso de dos días por el traslado de domicilio habitual aportando justificante y el artículo 59. 1. b) de la Ley 7/2005 de Función Pública de Castilla y León, dos días naturales para traslado de domicilio sin cambio de residencia y tres días si implica cambio de localidad. Por lo que respecta a Andalucía, se prevé un permiso de un día si el traslado de domicilio es en la misma localidad, dos días si es en distinta localidad pero en la misma provincia y cuatro días si es en distinta localidad y distinta provincia.

¹⁹ En este sentido la Resolución de 14 de diciembre de 1992, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos en materia de vacaciones, permisos y licencias, comisiones de servicios y reingresos al servicio activo de los Funcionarios Públicos (en adelante RSEAP de 1992) en relación al permiso recogido en el artículo 30. 1. b) de la LMRFP, señala que

3. Permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal

El artículo 48. 1. c) del EBEP, en términos similares al artículo 30. 1. c) de la LMRFP, prevé el permiso para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos que se determine²⁰ (STSJ de Valencia de 20 de diciembre de 2000 y STSJ de Aragón de 11 de diciembre de 2002, RJ 83788)²¹.

4. Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación se podrá conceder permisos durante los días de su celebración (artículo 48. 1 d del EBEP)²². Desaparece ahora en la dicción del EBEP el inciso de en Centros Oficiales incluido en el artículo 30. 1. d) de la LMRFP.

La RSEAP de 1992 señala, en su apartado B.2.1.3, que el permiso debe concederse por el tiempo mínimo pero también suficiente para que la norma cumpla su objetivo de hacer posible la asistencia a exámenes y pruebas definitivas de aptitud²³. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de

«el permiso se considerará referido al mismo día en el que se produzca el traslado de domicilio» (apartado B.2.1.2.1.) Señala LORENZO DE MEMBIELA que, aunque el artículo 48. 1. b) del EBEP no lo precisa, habrá de entenderse superado este criterio y podrá ser disfrutado en día diferente. LORENZO DE MEMBIELA, J. B.: *Permisos...*, op. cit., pág. 140.

²⁰ El artículo 30. 1. c) de la LMRFP disponía dicho principio «para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que se determinen reglamentariamente». Al haberse suprimido en el EBEP el término «reglamentariamente» la determinación de las condiciones de este permiso podrá realizarse en el ámbito de la negociación colectiva.

²¹ En relación a las clases de permisos sindicales, véase el artículo 9 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Asimismo véanse los apartados B.2.3.1, 2 y 3 de la RSEAP de 1992. Por último, dejamos apuntado que la normativa autonómica prevé peculiaridades respecto a este permiso. Así, por ejemplo, en el Decreto 349/1996 de la Junta de Andalucía se prevén dos clases diferenciadas de este permiso en atención a que las actividades sindicales a desarrollar sean permanentes u ocasionales (artículo 11. E) 1 y 2). En el primer caso, el permiso será por el tiempo que dure la designación/elección y, en el segundo supuesto, por el tiempo indispensable para las mismas.

²² En relación a la distinción que realiza el artículo 48. 1 d) del EBEP entre exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud, señala LORENZO DE MEMBIELA que la interpretación de éstas últimas debe conectarse con cualquier prueba o evaluación que impida la continuación de unos estudios. LORENZO DE MEMBIELA, J. B.: *Permisos y Licencias...*, op. cit., pág. 179. En este sentido se pronuncia el apartado B.2.1.3 de la RSEAP de 1992.

²³ Asimismo, se prevé que las circunstancias particulares concurrentes en cada caso deberán ser ponderadas adecuadamente por el centro decisor para que la concesión o denegación del permiso se ajuste al criterio general anteriormente señalado. Con carácter general orientativo cabe decir —continúa indicando la anterior Resolución— que, en el caso de que los exámenes se celebren, necesariamente y no por opción del funcionario, fuera de su localidad de destino, el permiso puede extenderse al tiempo de celebración de los exámenes, agregando el necesario para el desplazamiento al lugar del examen. Por otra parte, si los exámenes se cele-

junio de 1996 (RJ 5451) ha señalado que el permiso que venimos analizando por exámenes y pruebas no será por días enteros si no es necesaria toda la jornada laboral para su realización²⁴.

Por su parte, de la normativa autonómica resaltamos el artículo 59. 1. e) de la Ley de la Función Pública de Castilla y León que prevé que se conceda como permiso el *día completo* en que se realicen los exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales. Asimismo, el artículo 73. 1 d) de la Ley de la Función Pública de Asturias prevé que el permiso se concederá «durante los días de su celebración». Por el contrario, el artículo 59. 1. b) de la Ley de la Función Pública de Cantabria prevé que el permiso se conceda «por el tiempo necesario para su realización». En cualquier caso, la mayoría de las normativas autonómicas prevé que el permiso se conceda durante los días de su celebración²⁵.

5. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas

El permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto se recoge en el artículo 48. 1. e) del EBEP. Del mismo resaltamos, por referencia al artículo 30 LMRFP, que en la redacción del artículo 48 del EBEP no es exigible la previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo y que tampoco se incluye la anterior limitación temporal en cuanto a su duración se refiere ya que se ha suprimido la referencia de «por tiempo necesario para su práctica».

6. Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses

La regulación original de este permiso contenida en la LMRFP se recogía en el artículo 30. 1. e) que disponía que el funcionario con hijo menor de nueve meses tenía derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podría dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora. Posteriormente, este permiso se reenumeró pasando a la letra f) del artículo 30. 1 de la LMRFP y fue modificado por el artículo 58 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, dis-

bran en la misma localidad y en día inhábil o fuera del horario de trabajo del funcionario solicitante, no resulta procedente la concesión del permiso.

²⁴ Asimismo, véanse las SSTSJ de Cataluña, de 8 de abril de 2002; de Castilla-La Mancha de 21 de julio de 2000; y del País Vasco de 11 de octubre de 1996.

²⁵ Como peculiaridad la normativa del País Vasco dispone que si bien se concederá un día natural de permiso por cada prueba, este plazo es ampliable a dos días si la misma se realiza a más de 150 kilómetros. Por su parte, la normativa Canaria dispone que se conceda también el día anterior y el posterior si el examen o prueba se realiza fuera de la isla.

poniéndose que este derecho podía sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, por lo que si se elegía la modalidad de reducir la jornada se disfrutaría de una hora al día y no de media hora como preveía la anterior regulación. Por último, también se preveía que este derecho podía ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Con posterioridad, dicho artículo fue modificado por la Disposición Adicional 19. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, ampliando el permiso para los hijos menores de doce meses y previendo la posibilidad de incrementarlo en los casos de parto múltiple. En esos mismos términos este permiso ha sido recogido por el artículo 48. 1. f) del EBEP²⁶ que incluye dos derechos alternativos: de un lado, el permiso por lactancia y, de otro lado, la reducción de jornada. Además de ello, tales derechos pueden disfrutarse según cuatro modalidades: 1.^a un permiso retribuido que acumule las jornadas completas, 2.^a una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en dos, 3.^a una reducción de la jornada en media hora al inicio y otra media hora al final de la jornada y 4.^a una reducción de la jornada en una hora al inicio o al final.

La duración del permiso queda limitada por la edad del hijo y por la opción de permiso o reducción de jornada que elija el funcionario, estableciéndose un incremento proporcional en los casos de parto múltiple. En la normativa andaluza se prevé un límite mayor contemplándose el permiso por lactancia para hijos menores de 16 meses (artículo 12. 1. 8 del Decreto 348/1996).

En cualquier caso, la STSJ de Cataluña de 7 de noviembre de 2003 afirma que tanto el permiso por lactancia como la reducción de jornada se reconocen indistintamente al hombre y a la mujer.

Especialmente problemático es si dicho permiso puede disfrutarse en el período fijado por la Administración o queda sujeto a la discrecionalidad del funcionario. Esta última solución, sin perjuicio de que no pueda ejercitarse de forma absoluta e indiscriminada, parece ser la acogida por la jurisprudencia (STS de 23 de marzo de 1988, RJ 139)²⁷.

²⁶ El artículo 48. 1. f) del EBEP regula el permiso de lactancia en los siguientes términos: «Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple».

²⁷ En este sentido resalta Arroyo Yanes que se trata de un permiso que no puede quedar condicionado por las necesidades de servicio ya que estamos en presencia de un derecho subjetivo o incondicionado del funcionario, que podrá alegarlo frente a posibles maniobras anuladoras o retardatorias de la organización para la que trabaja. Su configuración normativa —«el funcionario...tendrá derecho»— así como el lapso temporal

De otro lado, la STSJ de Castilla-La Mancha de 3 de febrero de 2000 (RJ 1121) señala que el permiso de cuidado de hijo menor de nueve meses —actualmente, doce meses— no es incompatible con que el conyuge esté asimismo disfrutando de un permiso de maternidad por cuanto se trata de permisos distintos y diferenciados. En este sentido la STSJ de Valencia de 16 de abril de 2004 afirma que no puede considerarse discriminatorio para la mujer que el marido solicite el permiso por lactancia mientras aquélla disfruta del permiso por maternidad. Así, en esta última Sentencia se señala lo siguiente «siendo posible el disfrute de maternidad, al igual que el de lactancia, tanto por la madre como el padre, excepto, respecto al primero, durante las seis semanas siguientes al parto, es evidente que no existe el tratamiento discriminatorio que afirma la Administración apelante». En sentido contrario se ha pronunciado la STSJ de Cataluña de 20 de noviembre de 1998 en la que se afirma que «en caso de disfrute del permiso de maternidad, la reducción de jornada puede solicitarse desde su finalización y hasta el día anterior al cumplimiento por el niño de la edad de nueve meses por cualquiera de los dos progenitores».

7. Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

Al amparo del artículo 48. 1. g) del EBEP podemos distinguir entre: 1.º El permiso de ausentarse durante dos horas diarias recibiendo las retribuciones íntegras en el caso de que el funcionario o funcionaria progenitor tuviesen un hijo que naciese prematuro o necesitara hospitalización tras el parto; y, 2.º la reducción de la jornada laboral con deducción proporcional de las retribuciones hasta un máximo de dos horas diarias²⁸.

Señala LORENZO DE MEMBIELA que este permiso deberá concederse mientras el hijo prematuro se encuentre en centro hospitalario, procediendo la reducción con deducción de haberes cuando salga del mismo²⁹.

En cualquier caso, la madre funcionaria no podrá hacer uso de este permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, ya que éstas son de descanso obligatorio.

tan estricto establecido para su disfrute —el tope de los nueve meses (actualmente doce)— avalan esa incontestable naturaleza jurídica. ARROYO LLANES, L. M., *La ordenación del tiempo de trabajo en la Administración Pública*, IAAP, Sevilla, 2000, pág. 123.

²⁸ Este permiso se contempla en iguales términos en el artículo 30. 1. f) de la LMRFP en la redacción dada por la LO 3/2007.

²⁹ LORENZO DE MEMBIELA, J. B.: *Permisos y Licencias...*, op. cit., pág. 235. En este mismo sentido se ha pronunciado MANZANA LAGUARDA, R.: *Derechos y Deberes del funcionario*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, pág. 285.

Se excluyen de este supuesto de permiso y reducción de jornada laboral la adopción y el acogimiento.

La particularidad de este derecho radica en que si lo ponemos en conexión con el artículo 49 del EBEP, que analizaremos más adelante, se ofrecerían a los progenitores varias alternativas para hacer frente al cuidado del hijo prematuro o del hijo que, por cualquier otra circunstancia, tuviera que permanecer hospitalizado tras el parto. Así, permitiría al progenitor que no hace uso de la ampliación del permiso por parto, atender y visitar igualmente al menor y reforzar el apoyo a aquél que sí la solicita. Por otra parte, permitiría a los progenitores una alternativa a la suspensión del contrato que puede contribuir a sobrellevar la carga emocional de la situación. Por último, para supuestos extremos daría continuidad al cuidado y atención del menor, en los casos en los que éste deba permanecer hospitalizado por más de 13 semanas y no se quiera iniciar el cómputo del permiso por parto hasta el momento del alta médica³⁰.

8. Permiso por razones de guarda legal

El artículo 48. 1. h) del EBEP regula el derecho de los funcionarios a reducir la jornada, con reducción proporcional del salario, en los tres casos siguientes de guarda legal: 1.º cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años; 2.º para el cuidado de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida; y, 3.º para el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y que tampoco desempeñe actividad retribuida.

Señala la STSJ de Galicia de 14 de mayo de 1998 que es posible pasar de jornada ordinaria a reducida de forma alternativa siempre que subsista el hecho que justifica a ésta última y pueda apreciarse conexión causal y no un mero interés especulativo³¹.

Por otra parte, señalamos que al no realizar el artículo 48 del EBEP ninguna precisión en relación a la situación de dependencia de las «personas mayores que requieran especial atención», puede entenderse que el funcionario tendrá derecho a solicitar la reducción de la jornada independientemente del grado de dependencia del familiar³².

³⁰ Así lo sintetiza SÁNCHEZ TÓRRES, E., «El régimen de permisos y vacaciones de los empleados públicos (artículos 48 a 50)», en la ob. Colect. DEL REY GUANTER, S. (Director) y FÉREZ FERNÁNDEZ, M. y SÁNCHEZ TORRES, E. (Coord.): *Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público*, La Ley, Madrid, 2008, págs. 597 y 598..

³¹ Asimismo, véase Dictamen de la CSP en atención de consulta de 16 de febrero de 1995.

³² En este sentido se pronuncia SÁNCHEZ TÓRRES, E., «El régimen de permisos y vacaciones de los empleados públicos (artículos 48 a 50)», en la ob. Colect. DEL REY GUANTER, S. (Director) y FÉREZ FERNÁNDEZ,

9. Permiso por ser preciso atender el cuidado de un familiar

El artículo 48. 1. i) del EBEP prevé la reducción de la jornada laboral por cuidado de un familiar de primer grado de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido (a diferencia de la anterior normativa), por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Además, se añade que si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes³³. Por lo que podrá disfrutarse de forma individual o conjunta ya que se prevé que si concurren dos o más empleados se prorrateará entre ellos respetando el plazo máximo de un mes.

10. Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

Este permiso se recoge en el artículo 48. 1 j) del EBEP indicándose que será por el tiempo indispensable para el cumplimiento de tales deberes³⁴.

Si bien se trata de una disposición no básica, la práctica totalidad de las normas autonómicas la transcribieron de modo literal en su anterior versión³⁵. Así, todas las normativas autonómicas hacen referencia a que se otorgue dicho permiso por el tiempo indispensable o por el tiempo necesario para realizar dicho deber inexcusable y, además, la normativa canaria y la del País Vasco precisan como requisito que no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo. Por otra parte, alguna normativa autonómica regula con detalle tales deberes inexcusables³⁶.

M. y SÁNCHEZ TORRES, E. (Coord.): *Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público*, La Ley, Madrid, 2008, pág. 606. En relación a ello, dejamos apuntado que el artículo 2 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, define la situación de dependencia y el artículo 26 regula los grados en los que se clasifica la misma.

³³ Este permiso fue añadido a la LMRFP tras la reforma operada por la Disposición Adicional 19.ª 11.ª de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, por la que se dio una nueva redacción al artículo 30. 1. g) bis de la LMRFP.

³⁴ Sobre este supuesto pueden consultarse las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 24 de enero de 2000 (RJ 496) y del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 29 de septiembre de 1999 (RJ 3511).

³⁵ Como antecedente de dicho permiso encontramos el artículo 30. 2 de la LMRFP que en la redacción dada por la LO 3/2007 extiende este permiso al cumplimiento de «deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral». Esta regulación tiene como precedente la Orden de 15 de diciembre de 2005.

³⁶ Así, sucede con la normativa de las Islas Baleares, Asturias o la Rioja que relacionan como deberes inexcusables los siguientes: las citaciones de Juzgados, Comisaría, Gobierno civiles o militares; expedición o renovación del DNI o pasaporte; acompañar a parientes minusválidos, psíquicos o físicos, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites en relación a su estado; el examen o renovación del carnet de conducir; los requerimientos y trámites notariales; la asistencia a sesiones de un Tribunal

La STSJ de Castilla y León de 18 de enero de 2005 señala que por deber inexcusable debe entenderse «aquella obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa»³⁷.

11. Por asuntos particulares

El artículo 48. 1. k) del EBEP reconoce como permiso: «por asuntos particulares, seis días». Este supuesto hay que ponerlo en conexión con lo previsto en el apartado 2 del artículo 48 del EBEP que establece que además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, en este caso sin carácter supletorio como todos los permisos contemplados en el apartado 1 de dicho artículo, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio (18 años de servicio), incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo (24 años de servicio)³⁸. Se trata, por tanto, de una mejora de lo previsto en el apartado 1. letra k) del artículo 48 que recompensa la antigüedad del funcionario.

En las normativas autonómicas el periodo del permiso por asuntos particulares oscila entre 6 y 10 días³⁹.

La duración de este permiso está subordinada a que se hayan prestado servicios durante un año, por lo que si la antigüedad es menor, deberá realizarse el

de exámenes o de oposiciones en el que participe como miembro (en la Comunidad Riojana); la asistencia a reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de los que formen parte en calidad de cargo electivo como concejal, diputado provincial, diputado o parlamentario.

³⁷ En cualquier caso, el término «deber inexcusable» sería un concepto jurídico indeterminado que puede plantear problemas de interpretación. El TSJ de Castilla y León en Sentencia de 16 de abril de 1997 (RJ 1550) rechaza como deber inexcusable de carácter personal el hecho de acompañar a un hijo al odontólogo. Por su parte, la STSJ de Castilla y León de 26 de mayo de 2006 también rechaza como contingencia que justifique este permiso la asistencia a la asamblea general de una entidad privada, mientras sí lo es la asistencia a reuniones de un colegio profesional. En relación a la procedencia de este permiso ante una reunión convocada por una Conferencia Hidrográfica puede consultarse la STSJ de Castilla y León de 18 de enero de 2005; y, sobre la fundamentación jurídica del deber inexcusable que supone el ejercicio del sufragio, la STS de 24 de febrero de 1998 (RJ 2859).

³⁸ Véase el apartado 7.º de la Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública de 5 de junio de 2007, de Instrucciones para la aplicación del EBEP. El derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente del cumplimiento del trienio.

³⁹ Así, por ejemplo, el artículo 70. 3 de la Ley de la Función Pública Gallega prevé que podrá disponer de hasta nueve días al año, como máximo y que «se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, que se incrementará en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo». Por su parte, el artículo 69. 3 de la Ley de la Función Pública de Madrid prevé la concesión de diez días, y la normativa andaluza prevé ocho días al año incrementándose dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, añadiendo un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo y, además, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con festivo, sábado o día no laborable, dos días adicionales. Menos generosa son las normativas murciana y canaria que prevén solo seis días (artículo 75. 3 de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia y artículo 47. 2 de la Ley de la Función Pública Canaria).

prorrates que corresponda⁴⁰. En todo caso se han de respetar las necesidades del servicio por lo que debido a las mismas puede el funcionario venir obligado a posponer la fecha de su disfrute⁴¹. Ahora bien, cuando por estas causas no pueda disfrutarse de este permiso antes de finalizar el año, se podrá conceder durante los primeros quince días del mes de enero siguiente⁴². Por el contrario, si no se ha podido disfrutar de este permiso por estar el funcionario enfermo, salvo que por acuerdo se posibilite la acumulación al año siguiente, supone la pérdida automática del mismo⁴³.

Como evidencia la denominación de este permiso, el funcionario puede disfrutar los días por las razones particulares que quiera y no deberán justificarse la motivación de su obtención⁴⁴.

Por último, resaltamos que se trata de un permiso no acumulable a las vacaciones anuales. En este sentido el Dictamen en atención de consulta de 16 de septiembre de 1991 de la CSP señala que la concesión de un permiso por asuntos particulares sólo se efectuará cuando entre aquél y las vacaciones anuales, medie al menos un día laborable⁴⁵.

III. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO REGULADOS EN EL ARTÍCULO 49 DEL EBEP

Los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como por razón de violencia de género se recogen en el artículo 49 del EBEP. Se trata de una serie de permisos que, como veremos, ya tenían un cierto antecedente en la regulación anterior⁴⁶.

⁴⁰ Véanse las SSTSJ de Madrid de 17 de diciembre de 2003 y de 14 de enero de 2004. A tales efectos en el caso de incapacidad temporal, ésta tiene la consideración de jornada efectiva (SSTSJ de Madrid de 15 de noviembre de 2003 y de 6 de noviembre de 2002).

⁴¹ En este sentido la STSJ de Cataluña de 19 de enero de 2001 deniega un permiso a un funcionario por coincidir su petición con la de otro funcionario de su misma unidad que estaba integrada únicamente por tres empleados.

⁴² Véase la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha de 19 de julio de 1999 (RJ 2711).

⁴³ STSJ de Murcia de 17 de octubre de 2002.

⁴⁴ Como señala el apartado B. 2. 7. 1 de la RSEAP de 1992, para disfrutar de este permiso no se precisa alegar razones al solicitarlo ni presentar justificación de ningún tipo.

⁴⁵ Asimismo, en relación a ello puede consultarse la STSJ de Cataluña de 29 de enero de 1992.

⁴⁶ El artículo 49 del EBEP recoge los permisos previstos en los apartados 1. a, 3 y 5 del artículo 30 de la LMRFP, que tenían carácter básico, derogando expresamente estos dos últimos apartados (Disposición Derogatoria Única b) del EBEP).

El artículo 49 del EBEP es aplicable a modo no de legislación supletoria de lo establecido sino como condiciones mínimas, por ello ya aplicables en tanto se produzca el desarrollo del EBEP y que, por tanto, pueden ser mejoradas en la legislación de desarrollo.

En los tres primeros permisos que recoge el precepto, es decir, el permiso por parto, el permiso por adopción o acogimiento y el permiso por paternidad, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, es decir, de servicio activo, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste si, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso⁴⁷.

1. Permiso por parto

El artículo 49. a) del EBEP regula el permiso por parto⁴⁸. La tradicional denominación de permiso por maternidad ha sido sustituida por la de permiso por parto para la mujer, si bien con la posibilidad de que el padre pueda disfrutar de un periodo de tiempo simultáneo o sucesivo. Además, junto al mismo se regula el permiso de paternidad que únicamente se reconoce al progenitor.

Por cuanto a la *duración* del permiso se refiere, el EBEP señala que será de 16 semanas con la posibilidad de que se incrementen en dos más en el caso de discapacidad del nacido, aumentándose igual tiempo por cada hijo nacido a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. Dicha ampliación del permiso para los supuestos de hijos con discapacidad es una de las mejoras introducidas por la LOI.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se ha procedido a mejorar de forma importante este permiso ya que, en estos supuestos, el permiso se amplía a tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Así, en el supuesto de parto pre-

⁴⁷ Esta previsión se encontraba ya recogida en el artículo 30. 3 de la LMRFP en la redacción dada por la LOI, si bien, ahora se amplía al supuesto de permiso por paternidad. Además, los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en los términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, asimismo tendrá derecho a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia. El artículo 49 del EBEP recoge los permisos previstos en los apartados 1. a, 3 y 5 del artículo 30 de la LMRFP, que tenían carácter básico, derogando expresamente estos dos últimos apartados (Disposición Derogatoria Única b) del EBEP).

⁴⁸ Este permiso procede del derogado artículo 30. 3, párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 5.º, 6.º, 7.º, 10.º, 11.º y 12.º en la redacción dada por la Disposición adicional 19. 13 de la LO 3/2007.

matureo y neonato hospitalizado podrán aumentarse las 16 semanas originarias hasta 13 semanas adicionales en función del tiempo de hospitalización, si bien el artículo 49. a) dispone un incremento de días hasta las 13 semanas, por lo que no se trata de una concesión por semanas completas. En cualquier caso, esta ampliación finaliza cuando el recién nacido reciba el alta hospitalaria⁴⁹.

Las seis primeras semanas posteriores al parto son de disfrute exclusivo por la madre, si bien, las 10 semanas restantes, pueden ser disfrutadas, a opción de la funcionaria, por el padre. Ahora bien, en el caso de que la madre fallezca, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad del permiso, es decir, de las 16 semanas, o del tiempo que reste hasta el cumplimiento del permiso.

Así, en el supuesto de que ambos progenitores trabajen⁵⁰, la madre podrá optar en el momento de inicio del permiso y para las semanas posteriores a las seis primeras que, como hemos señalado, son de descanso obligado para la misma, entre varias opciones, pudiendo el otro progenitor disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del permiso posterior al parto bien de forma sucesiva o simultánea con la madre⁵¹. Por otra parte, el padre puede disfrutar del permiso cedido aunque en el momento de reincorporación al trabajo la madre se encuentre en incapacidad temporal; si bien, en los supuestos de disfrute simultáneo del permiso de parto o maternidad la suma de los períodos de tiempo no podrá exceder en total de 16 semanas⁵².

Por tanto, pudiéramos concluir que el disfrute del permiso por parto se materializa por tres circunstancias: en el supuesto de que la madre fallezca, ante la incapacidad temporal de la madre en la fecha prevista de reincorporación y en el caso de parto prematuro u hospitalización del recién nacido.

Por otro lado, el tercer párrafo del apartado a) del artículo 49 del EBEP, prevé que el permiso por parto podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo

⁴⁹ Se trata de una ampliación de la duración del permiso por parto que ya introdujo como novedad la LOI en la LMRFP. Con anterioridad a dicha reforma, lo que la normativa contemplaba para estos casos era un período de suspensión del permiso por parto, de tal manera que el mismo podía computarse, a excepción de las seis primeras semanas de obligado descanso de la madre, a partir del alta hospitalaria.

⁵⁰ La STSJ de Cantabria de 15 de febrero de 1999 (RJ 184) se inclina por la denegación a un funcionario del permiso de maternidad en los casos en que la madre trabajaba por cuenta propia. Asimismo, sobre esta cuestión pueden consultarse la STSJ de Castilla y León de 11 de febrero de 2003 y la STSJ de Andalucía de 22 de noviembre de 2002.

⁵¹ El Dictamen de la CSP en atención de consulta de 20 de diciembre de 2002 señala que no existe imposibilidad jurídica alguna para que el padre disfrute de la parte del derecho cedido inmediatamente después del parto y no, transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio de la madre.

⁵² En la normativa anterior a la LOI, en los supuestos en los que la madre optara por que el otro progenitor disfrutara de una parte del período del permiso, esta opción no podría ejercerse si «en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponía un riesgo para su salud». Obsérvese la diferencia, por cuanto en la actual normativa el disfrute del permiso por el otro progenitor es independiente de la salud de la madre que puede protegerse por otros medios. Y es que con la regulación de este permiso la actual normativa lo que trata es de garantizar la atención y cuidados del recién nacido por parte de uno de sus progenitores y no la salud de la madre.

parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. Se trata, por tanto, de la posibilidad de elegir un permiso a tiempo parcial que prolongaría el periodo de 16 semanas en proporción a la jornada propuesta⁵³.

Además, el último apartado del artículo 49 del EBEP prevé, en aras a garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y en la promoción profesionales, que durante el disfrute del permiso por parto se podrá participar en los cursos de formación convocados por la Administración.

Por último, señalamos que en el caso de que las vacaciones coincidan con el permiso por parto, la empleada tendrá derecho a disfrutar del periodo vacacional en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan (artículo 59 de la LOI)⁵⁴.

2. Permiso por adopción o acogimiento

El permiso por adopción o acogimiento se regula en el artículo 49. b) del EBEP⁵⁵. En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple⁵⁶, se prevé un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas⁵⁷ ampliables en dos semanas más en el caso de adopción o acogimiento múltiple o en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido⁵⁸.

En la actual normativa se ha eliminado el requisito de que los adoptados o acogidos debieran ser menores de hasta seis años, por lo que este permiso es también aplicable para el caso de mayores de esta edad⁵⁹.

⁵³ Dicha previsión se encuentra actualmente desarrollada por el RD 180/2004, de 30 de enero. Si bien, ya la contemplaba el artículo 30. 3. 8.º de la LMRFP. Al igual que se prohíbe que el funcionario que disfrute de este permiso, realice servicios extraordinarios fuera de la jornada que deba cumplir a tiempo parcial, también se establece la incompatibilidad de mismo y otros permisos que pudieran solicitarse simultáneamente como el de lactancia, el de disminución de la jornada por guarda legal o la excedencia por cuidado de hijos y otros familiares dependientes (STSJ de Cataluña de 20 de mayo de 2004; STSJ de Cataluña de 7 de noviembre de 2004; y, STSJ de Madrid de 27 de septiembre de 2004).

⁵⁴ La STS de Navarra de 12 de noviembre de 1999 permite la acumulación del periodo de vacaciones no disfrutado al de maternidad. Asimismo, sobre el permiso por parto puede consultarse la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 15 de febrero de 1999, (RJ 184). Por su parte, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 3 de febrero de 2000 (RJ 1121), señaló que el permiso de cuidado de hijo menor de nueve meses no es incompatible con que el conyuge esté asimismo disfrutando de un permiso de maternidad por cuanto se trata de permisos distintos y diferenciados.

⁵⁵ Este precepto procede de lo previsto en los párrafos 4 a 10 del derogado artículo 30. 3 de la LMRFP en la redacción dada por la Disposición adicional 19. 13 de la LO 3/2007.

⁵⁶ Este último deberá al menos tener una duración no inferior a un año.

⁵⁷ El cómputo se realiza, a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial por la que se constituya la adopción, aunque en ningún caso puede dar derecho a varios permisos por el mismo menor.

⁵⁸ Dicha posibilidad de mejora fue introducida por la LOI en la LMRFP.

⁵⁹ Esta mejora de la eliminación del límite de edad del adoptado o acogido ya se contemplaba por la LOI. En la normativa anterior, y para mayores de seis años, la duración del permiso sería, asimismo, de dieciséis semanas en

Por cuanto al disfrute de este permiso se refiere, en caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los mismos que podrán utilizarlo de forma simultánea o sucesiva⁶⁰, siempre por periodos ininterrumpidos. Ahora bien, en el supuesto de que los periodos de descanso se disfruten simultáneamente, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en los casos de adoptados o acogidos múltiples o de que éstos sean discapacitados.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, también se ha mejorado significativamente el régimen ya que se prevé un permiso de hasta dos meses percibiendo las retribuciones básicas, pudiendo asimismo, como hasta ahora, iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa por la que se constituye la adopción⁶¹.

Finalmente, al igual que en el anterior supuesto, este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. Asimismo, durante el disfrute del permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En definitiva, el régimen jurídico de este permiso es muy parecido al permiso por parto, ya que coinciden la duración y condiciones del disfrute de los mismos con las lógicas diferencias derivadas de las cuestiones asociadas necesariamente a los procesos judiciales y administrativos de la adopción o acogimiento en los términos que han quedado expuestos⁶².

3. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo

El nuevo EBEP introduce dos novedades en relación a este permiso (artículo 49. c)⁶³: de un lado, en primer lugar, utiliza el término «otro progenitor» en

los supuestos de adopción o acogimiento de menores cuando se trate de discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Es decir, para dicho permiso se exigía que el adoptado o acogido fuera menor de seis años, si bien se admitía también para los menores mayores de seis años en casos de discapacidad o de especiales dificultades de inserción social y familiar.

⁶⁰ Como en el caso de parto no es posible en estos supuestos superar el plazo máximo y se pueden disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial.

⁶¹ Dicha ampliación fue introducida por la LOI. Hasta la fecha el único permiso que se podría solicitar para realizar dichas gestiones era el de asuntos propios.

⁶² Momento del inicio del cómputo de las 16 semanas; posibilidad de que se inicie el periodo de suspensión en un plazo de hasta 4 semanas con anterioridad a la resolución judicial o decisión administrativa; y peculiaridades en el caso de adopciones internacionales.

⁶³ La anterior normativa de este permiso se encontraba recogida en el artículo 30. 1 de la LMRFP tras la reforma realizada por la LOI que modifica la letra a) de dicho precepto estableciendo un permiso por el na-

vez de el de «padre» para dar cabida a las parejas del mismo sexo; de otro lado, en segundo lugar, se indica que este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto o por adopción o acogimiento.

Por cuanto a la *duración* del permiso por paternidad se refiere, el artículo 49. c) del EBEP reconoce 15 días tanto al padre como al otro progenitor en los casos de adopción o acogimiento⁶⁴. En cualquier caso, insistimos que este permiso es independiente de los permisos compartidos que prevén los apartados a) y b) del artículo 49 del EBEP.

Junto a la regulación de este permiso contenida en el artículo 49. c) del EBEP, hay que recordar, sin embargo, lo dispuesto en la Disposición Transitoria 6.^a del EBEP relativa al permiso por paternidad por la que se ordena a las Administraciones Públicas a que incrementen de forma gradual este permiso hasta las cuatro semanas a los seis años desde la entrada en vigor de esta normativa, esto es, el 13 de mayo de 2013 deberán reconocerse para el caso de adopción o acogimiento un permiso de cuatro semanas al padre u otro progenitor.

4. Permiso por razón de violencia de género

El permiso por razón de violencia de género se regula en el artículo 49. d) del EBEP⁶⁵. El EBEP justifica la falta de asistencia al centro de trabajo total o parcial de la mujer víctima de violencia de género, considerando estas faltas de asistencia como permiso por violencia de género. Concretamente, se prevé que en los casos en los que las funcionarias víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo —por ejemplo, para presentarse a comparecencias judiciales, acudir a consultas médicas de tratamiento psicológico, etc—, dichas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda. Por tanto, tales ausencias y faltas de puntualidad no se consideran incumplimientos por parte de la funcionaria que pongan en funcionamiento el régimen discipli-

cimiento, acogimiento o adopción de un hijo de duración de quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La Disposición Final 1.^a de la LOI atribuyó carácter básico a dicho apartado. Esta medida tiene como antecedente inmediato el permiso de paternidad de diez días (Orden de 15 de diciembre de 2005).

⁶⁴ Dicho periodo comenzará a computarse desde el día del nacimiento para la filiación por naturaleza, esto es, en el supuesto de paternidad, o el día de la resolución judicial o la fecha de la resolución administrativa o judicial para el supuesto de adopción o de acogimiento, respectivamente.

⁶⁵ Dicha normativa es en este concreto aspecto idéntica a la regulación contenida en el párrafo 5.º del artículo 30 de la LMRFP añadido por la Disposición Adicional 9.^a 5.^a de la LIVG. Dicho apartado junto al 3.º de ese mismo precepto han sido derogados por el EBEP.

nario funcional, sino que se regulan como faltas justificadas y, por tanto, retribuidas que, en todo caso, deben estar debidamente justificadas por los servicios correspondientes⁶⁶.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, a la *reducción* de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la *reordenación del tiempo de trabajo*, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible⁶⁷ o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables en los términos que para estos supuestos establezca la Administración pública competente en cada caso.

La concreción de tales derechos corresponderá a la funcionaria. Por tanto, la funcionaria será quien decida en qué proporción y con qué régimen horario va a reducir su jornada laboral o las adaptaciones que considere necesarias para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, con el límite en todo caso de su jornada ordinaria⁶⁸.

IV. OTROS PERMISOS NO RECOGIDOS EN EL EBEP

Junto a los permisos anteriormente analizados, existen otros permisos regulados en otras normas funcionariales que, hasta su derogación y no siendo con-

⁶⁶ Se trata de una medida lógica, por cuanto este tipo de situación requiere una atención especial, a fin de preservar no solo la integridad física frente a un ataque del agresor, sino particularmente, la salud psicofísica de la víctima. Véase SÁNCHEZ TÓRRES, E., El régimen de permisos y vacaciones de los empleados públicos (artículos 48 a 50), op. cit., pág. 623.

⁶⁷ Como señala LORENZO DE MEMBIELA, la aplicación de horario flexible se trataría del más apropiado a la funcionaria y no el previsto en la Resolución de la Secretaría General de Administración Pública de 20 de diciembre de 2005, de Instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado (apartado 2.º). LORENZO DE MEMBIELA, J. B.: *Permisos y Licencias de los Funcionarios Públicos. Manual práctico de función Pública*, Thompson-Aranzadi, Pamplona, 2007, pág. 386.

⁶⁸ En cualquier caso, tanto para este permiso como para ejercitar cualquiera de los otros derechos que prevé la normativa derivados de la condición de víctima de violencia de género se exige la expedición a favor de la víctima de un título, consistente en la orden de protección dictada por el juez de violencia sobre la mujer, tal como prevé el artículo 62 de la LIVG que reenvía al artículo 544 ter de la LECr. Si bien, como medida provisional mientras se dicta la orden de protección, la víctima puede ejercitar los derechos previstos en la Ley, con carácter excepcional, ya que el legislador otorga también tal condición de título al informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia, (artículo 544 ter. apartados 2 y 3). Sobre las actuales previsiones en materia de empleo público relativas a la violencia de género puede consultarse mi estudio «La violencia de género en la normativa del empleo público español», en la ob. Colect. JIMÉNEZ DÍAZ, M. J., (Coordinadora): *La Ley integral: un estudio multidisciplinar*, Dykinson, Madrid, 2008. En dicho estudio analizo de manera pormenorizada la regulación de la reducción y reordenación de la jornada laboral y la justificación de las faltas de asistencia e impuntualidades al trabajo así como la movilidad funcional o cambio de centro de trabajo y la excedencia por razón de violencia de género.

trarias al EBEP, pueden considerarse vigentes⁶⁹. De esta manera, entre estos permisos pueden incluirse los siguientes:

1.º Permiso posesorio. Los funcionarios de carrera en servicio activo o situación asimilada que accedan a un nuevo Cuerpo o Escala tendrán derecho, a partir de la toma de posesión, a un permiso retribuido de tres días hábiles si el destino no implica cambio de residencia y de un mes si lo comporta⁷⁰. La finalidad de este permiso radica en permitir al funcionario el cambio de residencia, si procede, y que éste pueda adaptarse al nuevo destino en diferente población, siendo aplicable si no hubieran disfrutado de plazo posesorio retribuido (STSJ de Cataluña de 28 de noviembre de 2005)⁷¹.

2.º Los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación o que estén en procesos de recuperación por enfermedad (artículo 30. 4 de la LMRFP) podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

V. LICENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

El EBEP no contiene previsión alguna respecto de las licencias. En la anterior normativa las licencias suponían interrupciones de la actividad profesional cuya duración solía ser superior a los permisos y cuyos supuestos de hecho obedecía a otras causas. Bien es cierto que la razón de distinción entre licencias y permisos no era en absoluto clara (ni siquiera el carácter preceptivo o no preceptivo en su concesión basta a estos efectos)⁷². De todas for-

⁶⁹ En este sentido, recuérdese que la disposición derogatoria única letra b) del EBEP solo establece entre los apartados derogados del artículo 30 de la LMRFP el 3.º y el 5.º y el propio carácter supletorio de la regulación establecida.

⁷⁰ Disposición Adicional 5.º del RD 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado. Como indica el apartado 10 de la Resolución de 12 de junio de 2007 sobre Instrucciones para la aplicación del EBEP, esta normativa mantiene su vigencia. El artículo 48 del RD 364/1995 dispone que el plazo anteriormente señalado comenzará a computarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso en el BOE. Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión deberá computarse desde dicha publicación.

⁷¹ En este sentido el Dictamen de la CSP en atención de consulta de 7 de noviembre de 1991 apunta que «la necesidad de contar con ciertos días a fin de efectuar el traslado, ante la ausencia de plazo posesorio viene siendo resuelta mediante la concesión de unos días de permiso por parte de la autoridad competente por razón del nuevo destino».

⁷² Señala LORENZO DE MEMBIELA que en la actualidad es patente que las diferencias entre estas dos figuras se acortan confundiendo prácticamente y surgiendo una clara preeminencia del permiso sobre la licencia. Dicha preeminencia de los permisos es consecuencia de nuevas construcciones legislativas en ejecución de políticas de personal acordes con la mejora de las condiciones de trabajo en el sector público; o resultado,

mas, y a pesar de no ser objeto de regulación expresa, parece mantenerse su vigencia ya que el propio artículo 14 m) del EBEP reconoce como un derecho de los empleados públicos las vacaciones, descansos, permisos y licencias, bien es cierto que con posterioridad y en el capítulo analizado no procede a su regulación⁷³.

A tales efectos, es preciso resaltar que, salvo lo dispuesto para la licencia por razón de matrimonio en la que se deroga expresamente lo establecido en la LFCE —lo que plantearía el interrogante de su existencia— los otros supuestos previstos en esta Ley no han sido expresamente derogados por la Disposición Derogatoria Única del EBEP. No obstante, el interrogante anteriormente señalado acerca de la licencia por razón de matrimonio se resuelve tras la lectura de la disposición derogatoria única y la disposición final cuarta del EBEP que avalan la subsistencia de dicha licencia hasta tanto se legisle en desarrollo del nuevo Estatuto⁷⁴. Por tanto, tras la aprobación del EBEP persisten las licencias por enfermedad, por matrimonio, por asuntos propios, por riesgo en el embarazo, para realizar estudios relacionados con la función pública y para realizar cursos de selección y prácticas, recogidas en la LFCE (artículos 69, 71, 72 y 73).

1. Licencia por enfermedad

En el caso de enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas, los funcionarios tienen derecho a una licencia de hasta tres meses cada año natural, con plenitud de derechos económicos, que es susceptible de ser prorrogada por meses naturales, aunque en éste último caso tan solo se percibe el sueldo base y el complemento familiar. Terminados tales plazos el funcionario deberá reincorporarse o, en caso contrario, solicitar la invalidez permanente.

Para solicitar la licencia inicialmente como la concesión de prorrogas mensuales se debe acreditar la enfermedad y la no procedencia de la jubilación por inutilidad (artículo 69. 1 y 2 LFCE)⁷⁵.

quizás de la compensación, por aminoración, de antiguos permisos o periodos de vacación reconocidos. LORENZO DE MEMBIELA, J. B., Permisos y licencias..., op. cit., pág. 71.

⁷³ En este sentido, véase CASTILLO BLANCO, F. A., «Las situaciones administrativas de los empleados públicos», en la ob. colect. SÁNCHEZ MORÓN, M. (director): *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, Lex Nova, Valladolid, 2007, pág. 331.

⁷⁴ En este sentido, véase lo establecido en la Instrucción de 5 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública.

⁷⁵ En las licencias por enfermedad la Administración tiene que comprobar su existencia (STSJ de Aragón de 7 de julio de 1993). Sobre este supuesto de licencias por enfermedad, pueden consultarse las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 17 de septiembre de 1999 (RJ 3511) y del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 4 de junio de 1999 (RJ 2445).

2. Licencia por matrimonio

El artículo 71 de la LFCE establece que el funcionario tendrá derecho a una licencia por razón de matrimonio de quince días, que no afectará a sus derechos económicos⁷⁶. En estos supuestos la Administración no puede denegar la licencia por necesidades del servicio o de cualquier otra causa ya que se trata de una licencia vinculada a la propia celebración del matrimonio. En todo caso, no es obligatorio que los días de licencia se disfruten con posterioridad a la celebración del mismo ya que incluso puede optarse por utilizar todos o algunos de tales días con carácter previo a la celebración del enlace (Dictamen de la CSP en atención de consulta de 27 de septiembre de 1991).

3. Licencia por asuntos propios

Dichas licencias se encuentran igualmente subordinadas a las necesidades del servicio e implican la suspensión de la relación de servicios. Se conceden sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años (artículos 73 y 74 LFCE)⁷⁷.

4. Licencia por riesgo en el embarazo

La licencia por riesgo en el embarazo fue introducida mediante un añadido al artículo 69 LFCE, y en concreto adicionando un párrafo tercero que hacía extensible lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, a la función pública. Dicho artículo preveía que, en el caso de situación de embarazo o parto reciente, habrían de evaluarse los riesgos, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Concretamente, el apartado 3 del artículo 69 de la LFCE dispone lo siguiente: «Cuando la circunstancia a que se refiere los números 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectasen a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo o licencia por riesgos durante la lactancia en los mismos términos y condiciones que la previstas en los números anteriores»⁷⁸.

⁷⁶ La Resolución de 5 de junio de 2007, sobre Instrucciones para la aplicación del EBEP de la Secretaría para la Administración Pública, dispone en su apartado 1.º 3, la subsistencia de este permiso en virtud de la Disposición Final 4.ª 3 del EBEP.

⁷⁷ En este sentido la STSJ de Cataluña de 9 de junio de 1995 recoge tales características.

⁷⁸ Apartado añadido por el artículo 21 de la Ley 39/1999, si bien la redacción actual procede de la disposición adicional 21.ª de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombre, que amplía la licencia al riesgo durante la lactancia.

5. Licencias para realizar estudios relacionados con la función pública y para realizar cursos de selección y prácticas

La LFCE contempla en su artículo 72 párrafo 1.º un permiso para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública. El otorgamiento de estas licencias está condicionado a las necesidades del servicio y tendrá lugar previo informe favorable del superior jerárquico. Además, quienes disfruten de estas licencias tendrán derecho al percibo del sueldo base y el complemento familiar (artículos 72 y 74 LFCE)⁷⁹.

Por su parte, párrafo 2.º del artículo 72 de la LFCE prevé una licencia para realizar cursos de selección y prácticas durante el periodo de realización efectivo de los mismos en los siguientes términos: «Igualmente, se concederá esta licencia a los funcionarios en prácticas que ya estuviesen prestando servicios remunerados en la Administración como funcionarios de carrera o interinos durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o periodo de prácticas, percibiendo las retribuciones que para los funcionarios en práctica establezca la normativa vigente».

VI. PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL LABORAL

Señala la Exposición de Motivos del EBEP que «el Estatuto contiene también las normas que configuran la relación laboral de empleo público en virtud de la competencia que atribuye al Estado el artículo 149. 1. 7.ª de la Constitución». En ese sentido, el apartado 1 del artículo 2 del EBEP establece que es de aplicación al personal funcionario y, en lo que proceda al personal laboral, al servicio de las Administraciones Públicas incluidas en su ámbito de aplicación⁸⁰. Por su parte, el artículo 7 del EBEP dispone que «el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan».

De tales preceptos se desprende que la aplicación del EBEP al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas tendrá lugar cuando expresamente sus preceptos incluyan a dicho personal en su ámbito de aplicación. En este sentido, el artículo 51 del EBEP establece para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral una doble remisión tanto a las normas del Estatuto Básico como a la legislación laboral; doble remisión

⁷⁹ Si bien debe existir «una relación directa entre el curso y el puesto de trabajo desempeñado, de forma que sirva para consolidar o aumentar la formación del funcionario en relación con el mismo» Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja de 24 de enero de 1996 (RJ 15). Asimismo, véase la STSJ de la Rioja de 10 de marzo de 2000 (RJ 970).

⁸⁰ Sobre el ámbito de aplicación del EBEP véase el artículo 2. 1 del mismo.

que plantea, como veremos, alguna duda interpretativa⁸¹. Y es que en esta concreta materia, al remitir el artículo 51 del EBEP tanto a los preceptos del Estatuto como a la legislación laboral se plantea la duda de en qué términos se aplica una y otra normativa⁸².

Si traemos a colación el artículo 7 del EBEP en el que se dispone que este personal se rige por la legislación laboral, por las normas convencionales aplicables y por los preceptos del Estatuto que así lo dispongan, podría decirse que son de aplicación al personal laboral los artículos 47 a 50 del EBEP, desplazando así a la legislación laboral.

Ahora bien, en este punto resulta necesario hacer una precisión en relación al artículo 48 del EBEP y distinguir los ámbitos subjetivos de aplicación tanto de este precepto como del artículo 49 del EBEP. Tales preceptos tienen un alcance y efectos distintos en relación a la aplicación al personal laboral de los permisos que regulan. El artículo 49 es directamente aplicable a todas las clases de empleados públicos y, el artículo 48 es aplicable al personal funcionario. Para el personal laboral, sólo serían aplicables los permisos del artículo 48 en el supuesto de que así estuviera expresamente establecido en sus normas laborales, legales o convencionales⁸³.

⁸¹ Con carácter previo al análisis de este último precepto, señalamos que en relación a los derechos de los empleados públicos y a la pretensión del EBEP de establecer un listado único para todos ellos así como para los distintos colectivos profesionales que se integran en la Administración, ello resulta posible únicamente en relación a los derechos estrictamente laborales que son aplicables a cualquier empleado, tales como el derecho a vacaciones, los derechos retributivos, el derecho a permisos (si bien respecto a este derecho no se ha establecido una clara asimilación), el derecho a la Seguridad Social o, entre otros, el derecho a la protección en el trabajo. Tradicionalmente, tales derechos de carácter laboral contaban con una regulación diferente según el régimen jurídico aplicable, es decir, distinguiendo entre el personal funcionario y el personal laboral al servicio del sector público. No obstante, en este concreto ámbito se ha venido dando una tendencia progresiva de aproximación en el contenido de los mismos para ambos colectivos y que se ha venido visualizando tanto en la legislación como en la negociación colectiva.

⁸² MARTÍNEZ-FONS resalta el alto grado de confusión del artículo 51 del EBEP debido a que este precepto realiza una remisión genérica a la aplicación del EBEP y a la normativa laboral lo que puede dar pie a interpretaciones distintas. Si bien, a juicio de este autor, es dable sostener que la generalidad con la que se expresa el precepto ha de entenderse en sentido de norma subsidiaria, es decir, para el personal laboral en aquellas cuestiones no reguladas en el capítulo V del Título III deberá acudir de forma subsidiaria al régimen previsto para los trabajadores por cuenta ajena. Además, señala este autor que refuerza tal conclusión el que cuando el EBEP ha querido dar preferencia aplicativa a la normativa laboral lo ha hecho expresamente, como ha sucedido con los artículos 83 (relativo a la provisión de puestos y movilidad) y 92 (sobre situaciones) del EBEP. MARTÍNEZ-FONS, D., «La regulación de la jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral de las Administraciones Públicas (art. 51)», en la ob. Colect. DEL REY GUANTER, S. (Director) y FÉREZ FERNÁNDEZ, M. y SÁNCHEZ TORRES, E. (Coord.): *Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público*, La Ley, Madrid, 2008, pág. 637.

⁸³ Véase el párrafo tercero del punto 4 del Informe de la Secretaría General para la Administración Pública sobre la aplicación del artículo 48 del EBEP al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de 13 de noviembre de 2007. Señala GALLEGO CÓRCOLES que dicho precepto entra en juego «en defecto de legislación aplicable», y en este caso podemos entender que existe dicha «legislación aplicable», que no es otra que la contenida en el Estatuto de los Trabajadores. Además, añade que ello explicaría que el artículo 51 del EBEP no contenga una remisión en exclusiva al propio Estatuto, sino que también lo haga a la «legislación laboral correspondiente». GALLEGO CÓRCOLES, I., «Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vaca-

Por el contrario, en atención a los bienes jurídicos protegidos por el artículo 49 del EBEP —recuérdese que regula los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género—, este precepto establece los permisos que recoge con carácter de norma mínima de derecho necesario. En este sentido, la literalidad de sus términos no deja resquicio a duda alguna al señalar que «en todo caso, se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas», por lo que no se establece como único destinatario a los funcionarios públicos sino que se incluyen dentro de su ámbito de aplicación a todas las clases de empleados públicos definidos en los artículos 8 a 13 del EBEP⁸⁴.

Por su parte, los destinatarios del artículo 48 en sus dos apartados son los funcionarios públicos. En este sentido, el Informe de la Secretaría General para la Administración Pública sobre la aplicación del artículo 48 del EBEP al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de 13 de noviembre de 2007, afirma que el régimen de permisos del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas será el establecido en sus correspondientes normas convencionales y que el artículo 48 del EBEP tiene carácter supletorio, operando sólo en defecto de normas legales o convencionales aplicables⁸⁵.

En definitiva, lo establecido en el artículo 49 del EBEP se aplica directamente, como norma mínima, mientras que el artículo 48 del EBEP se aplicará únicamente en defecto de norma convencional vigente. Si dichas normas existieran a la entrada en vigor del Estatuto deberán seguirse aplicando hasta que sean modificadas por otras posteriores de acuerdo con el proceso negociador establecido.

ciones», en la ob. Colect. ORTEGA ÁLVAREZ, L. (Director): *Estatuto Básico del Empleado Público*, La Ley, El Consultor de los Ayuntamientos y Juzgados, Madrid, pág. 363.

⁸⁴ Funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral fijo o temporal, personal eventual y personal directivo profesional.

⁸⁵ Asimismo, añade que el régimen de permisos convencionalmente vigente sólo podrá ser modificado siguiendo el cauce de negociación establecido conforme dispone el artículo 37. m) del EBEP.