



Lista de comprobación

Jornada de trabajo y permisos de los empleados públicos (I)

*Por Victor Manteca Valdelande
Doctor en Derecho*

SUPUESTO DE HECHO

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP), regula el derecho a la jornada de trabajo, así como los permisos y vacaciones dentro del Título III relativo a los derechos y deberes y al código de conducta de los empleados públicos en los arts. 47 a 51, disposiciones que regulan un conjunto de derechos laborales de mayor importancia entre los que el Estatuto Básico reconoce como derecho individual en su art. 14 incluido entre los derechos individuales de los empleados públicos.

En el proceso de redacción del Estatuto Básico, se señaló la conveniencia de que el propio Estatuto Básico regulase de manera sistemática casi todos los derechos básicos con carácter en la legislación básica de la función pública para todas las Administraciones, sin establecer mayores concreciones acerca del desarrollo del derecho a vacaciones, descansos y permisos que se introdujo como uno de los derechos básicos de carácter individual de los empleados públicos, de manera que la regulación de la jornada de trabajo, permisos y vacaciones, apareció en la segunda versión del anteproyecto de Estatuto Básico.

Las notas que destacan en relación con la nueva regulación son las siguientes:

- a) Su carácter poco innovador respecto al régimen anterior.
- b) Su confuso ámbito de aplicación
- c) La equiparación entre las diferentes clases de empleados públicos.

El régimen jurídico del derecho a la jornada, permisos y vacaciones de los funcionarios públicos se hallaban dispersos en una serie de arts. de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas Urgentes de Reforma de la Función Pública (LMRFP), y de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (LFCE), sin que la mayor parte de ellos tuviesen carácter básico. Pues bien, a salvo de las escasas innovaciones que resaltaremos a lo largo del texto, el Estatuto Básico del Empleado Público se limita a recopilar la última versión de estas disposiciones, que, a excepción de algunos pocos preceptos, carecerían de carácter básico. Lo cual no supone que se haya operado una ampliación del ámbito de lo básico, lo que hubiera sido contradictorio con la propia intención de la Ley de reducir la densidad

de la legislación básica en materia de función pública, puesto que la mayor parte de los permisos reconocidos por el EBEP sólo entrarán en juego subsidiariamente en defecto de legislación aplicable. Lo cual, por otra parte, siembra de dudas la propia determinación del ámbito normativo de aplicación.

El art. 51 EBEP establece que para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral debe estarse a lo establecido en dicho Capítulo y en la legislación laboral correspondiente, estableciendo, por tanto, una doble remisión a las normas del Estatuto y a la legislación laboral que plantea los problemas interpretativos que serán analizados en su momento

Por otra parte, también se reconoce expresamente ésta, como una de las materias susceptibles de negociación colectiva, de manera que el art. 37.1 EBEP dispone que serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo en relación con las competencias de cada Administración Pública —y con el alcance que legalmente proceda en cada caso—, las referidas a jornadas, vacaciones y permisos.

Teniendo en cuenta que la diferente y variada normativa que ha regulado esta materia había sido dictada como consecuencia de acuerdos celebrados con sindicatos, los propios Tribunales no habían reconocido que los regímenes de vacaciones, de permisos y licencias, así como la duración de la jornada de trabajo fueran susceptibles de mejora mediante procedimientos de negociación colectiva, toda vez que reiteradamente consideraban que se trataba de una materia de orden público establecida por la Ley. Por ello, y a la vista de las nuevas disposiciones del Estatuto Básico, sería posible y conveniente mantener una interpretación diferente, propiciando que esta materia fuera susceptible de negociación colectiva

□ JORNADA DE TRABAJO

La LEBEP dispone, en su art. 47, que las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo, según se concreta en el segundo inciso, podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial. Ante lo cual debe reconocerse que al Estatuto Básico en cuanto legislación básica poco más le quedaría por regular sobre esta materia, teniendo en cuenta que el régimen de jornada y horario de los empleados públicos se encuentra estrechamente relacionado con las potestades organizativas de las Administraciones Públicas es uno de los aspectos de la relación de servicio susceptible de negociación colectiva. La propia LRMFP no incluyó disposiciones en relación con las jornadas y horarios de los funcionarios públicos. Por su parte, la LFCE (1) establecía que la jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración del Estado sería la que se determinase de modo reglamentario, y por ello las instrucciones administrativas sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado fueron reguladas mediante Resolución de 20 de diciembre de 2005 de la Secretaría General de Administraciones Públicas, y eran consecuencia de un Acuerdo de la Mesa General de Negociación.

Sin embargo, es de destacar el hecho de que el propio EBEP determina que las competencias para fijar la jornada de trabajo corresponde a las Administraciones Públicas, lo cual podría suponer una importante novedad en el ámbito de la Administraciones locales, toda vez que es posible y deseable la revisión de la jurisprudencia que sostenía el carácter imperativo de las disposiciones sobre jornada de trabajo negando la posibilidad de que fuera objeto de negociación colectiva y que, por tanto, no podía ser modulada por los entes locales. En este sentido, se entendía que el mandato expreso de una norma con rango de Ley contenido en el art. 144 del Texto Refundido de Régimen Local, no podía desconocerse o modificarse en virtud

(1) En su art. 78, hoy derogado por el EBEP.

de la negociación colectiva, del mismo modo que se afirmaba que la remisión del art. 94 Ley de Bases de Régimen Local no podía suponer una remisión a los mínimos que fijara la legislación estatal. Aunque ninguno de estos preceptos ha sido expresamente derogado por el EBEP podría mantener una interpretación diferente, a la vista de la expresión de que «las Administraciones Públicas establecerán» la jornada de trabajo como en función del reconocimiento explícito de la jornada de trabajo como materia susceptible de negociación colectiva (2).

□ PERMISOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Los arts. 48 y 49 de la LEBEP regulan los permisos de los funcionarios públicos ateniéndose a la clasificación ya tradicional de las interrupciones de la actividad profesional en permisos y licencias. Sin embargo, el Estatuto Básico solamente contempla los permisos que estaban regulados en la LMRFP, omitiendo cualquier referencia a las licencias, que se recogen, en el ámbito de la Administración General del Estado, en la LFCE. En este sentido, hay que recordar que el LEBEP deroga, no obstante, el art. 71 LFCE, relativo a la licencia por razón de matrimonio y por embarazo, que se regulaba en el art. 30.3 LMFP como permiso, manteniendo en vigor los arts. 69, 72 y 73 de la LFCE, relativos a la licencia por enfermedad, licencia por estudios y licencia no retribuida por asuntos propios.

Hay que tener en cuenta que desde un punto de vista de la ubicación de los preceptos, el contenido del art. 48 LEBEP hace referencia a los permisos de los funcionarios públicos, mientras que la del artículo siguiente se refiere a los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, lo cual puede hacer pensar que se ha introducido una sistematización de los permisos existentes en razón del interés que se tutela con cada uno de ellos; lo cual no es cierto, sino más bien que gran parte de los permisos que recoge el art. 48 responden a la idea de protección de la familia (3), por lo cual podrían haber sido incluidos en el art. 49.

Por todo ello podemos decir que la verdadera diferencia entre los permisos regulados en los arts. 48 y 49 es su diferente ámbito de aplicación de manera que los permisos del art. 48 sólo son reconocidos, subsidiariamente, en defecto de legislación aplicable, mientras que los del art. 49 se reconocen, con carácter básico (4), a favor de todos los empleados públicos.

Como establece el párrafo 1 del art. 48 de la LEBEP, las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración. No obstante, en todo caso han de reconocerse los permisos por parto, adopción o acogimiento, paternidad y por razón de violencia de género (art. 49) con las condiciones mínimas que establece el Estatuto Básico. En realidad, este art. 49 recoge el contenido de casi todos los apartados que contemplaba el art. 30 LMRFP y al que aquella ley otorgó carácter básico [apartados 1.a), 3 y 5], quedando derogados expresamente por la LEBEP los arts. 30.3 y 30.5, de modo que las diferentes Administraciones Públicas (estatal, autonómicas y locales), cuando regulen los permisos de sus funcionarios públicos deberán

(2) Arts. 37 y 47 EBEP.

(3) Por ejemplo, los apartados f) y g) del 48.1 LEBEP.

(4) Constituyen el mínimo exigible para todos los empleados públicos en todo el ámbito nacional.

respetar el contenido mínimo que el Estatuto Básico regula y establece para dichos permisos en todo el ámbito nacional.

Respecto al ámbito de aplicación del art. 48 de la LEBEP, que dispone que «en defecto de legislación aplicable, los permisos y duración serán al menos los que se establecen en dicho artículo», que, por otra parte, viene a reproducir, con alguna variación el contenido de los apartados 1 y 2 del art. 30 LMRFP. Hay que reconocer que el precepto no es de aplicación al personal de la Administración Civil del Estado y sus organismos autónomos, ni al personal civil al servicio de la Administración Militar y sus organismos autónomos, ni al personal funcionario de la Administración de la Seguridad Social (5), porque ya existe legislación aplicable para estos supuestos, constituida por los apartados del art. 30. En cuanto a su posible aplicación a los funcionarios de las Comunidades Autónomas, hay que reconocer que éstas han aprobado normativa propia por la que regulan los permisos de su personal funcionario. Por su parte, según la propia normativa de Régimen Local (6), los funcionarios de la Administración local tendrán derecho a los permisos, licencias previstas y vacaciones previstas en la legislación de la función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado (es decir, la prevista en la LMRFP). En cualquier caso, en principio, el artículo (LEBEP) resultaría aplicable a las categorías de funcionarios no incluidas anteriormente (por ejemplo, al personal funcionario de las entidades públicas empresariales). Ello puede hacer dudar de la conveniencia de la inclusión de este artículo en un Estatuto Básico contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas (7).

Por otro lado, la introducción de la expresión «al menos» en el art. 48 LEBEP resulta perturbadora, porque si existe legislación aplicable, y ésta omite la regulación de determinado permiso, hay que entender que esta omisión es consciente y que el legislador competente ha optado por no reconocer dicho permiso, por lo que desaparece el pretendido carácter mínimo del mismo. Igualmente, no hay obstáculo para que se establezca una regulación más restrictiva de algún permiso reconocido en el art. 48 del Estatuto. No obstante, podría interpretarse la inclusión del término al menos en el precepto como un mandato del legislador básico de que la regulación correspondiente en materia de permisos sea una plataforma de mínimos mejorable a través de la negociación colectiva. Después de estas cuestiones previas examinaremos, seguidamente, el contenido de los permisos que reconocen los arts. 48 y 49 LEBEP, teniendo en cuenta que puede decirse, con carácter general, que son pocas las innovaciones que se han introducido respecto a lo que regulaba la mencionada LMRFP, disposición que ha ido sufriendo sucesivas modificaciones (8). Finalmente, y en lo relativo a la duración de estos permisos, hay que tener en cuenta que el sábado se computa como día hábil.

(5) Art. 1.1 LEBEP.

(6) Art. 72 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local. Aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril (BOE, núms. 96 y 97 de 1986).

(7) Ver Exposición de Motivos de la LEBEP.

(8) Entre ellas pueden destacarse las realizadas por la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que tienen su origen en el Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004, las incorporadas por la Ley 21/2006, de 21 de junio, de modificación de la Ley 9/1987, de 12 de junio de 1987, de órganos de representación y determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, que realiza las modificaciones normativas necesarias en la Ley 30/1984 encaminadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, por supuesto, las recientemente adoptadas por la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), muchas de las cuales tienen su precedente en la Orden 3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por la que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

PERMISOS RECONOCIDOS EN DEFECTO DE LEGISLACIÓN APLICABLE

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar

La LEBFP establece un permiso en los supuestos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar. De acuerdo con ello, si el familiar que fallece o sufre el accidente o enfermedad grave lo es dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma 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, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En este sentido, el art. 48.1.a) LEBFP reproduce el art. 30.1.a) bis LMRFP. La duración y condiciones de este permiso fueron fijadas por el art. 58 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, siendo fruto del acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 2003-2004. En este sentido, la versión anterior del precepto no distinguía entre primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad a efectos de fijar los días del permiso, previendo únicamente que por la muerte o enfermedad grave un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se disponía el permiso de dos días, cuando el suceso se produjese en la misma localidad, y de cuatro días cuando fuera en distinta localidad.

Finalmente, es preciso advertir que el término de «enfermedad grave» es un concepto jurídico indeterminado, por lo que la concurrencia del supuesto habilitante para solicitar el permiso habrá de determinarse caso por caso.

Traslado de domicilio sin cambio de residencia

El art. 48.1.b) establece un permiso de un día en los supuestos de traslado de domicilio sin cambio de residencia. Este artículo, por lo demás, reproduce el contenido del art. 30.1.b) LMRFP. En cualquier caso, hubiera sido una buena ocasión para eliminar la exigencia de que el traslado del domicilio no conlleve cambio de **residencia** [tal y como establece el art. 47.3.c) del ET]. La explicación de este requisito residía en el deber de funcionario público de residir en el término municipal donde esté ubicada la oficina, deber que establecía el ahora derogado art. 77.1 LFCE y que en la actualidad había permitido toda su significación.

Realización de funciones sindicales y representativas

El art. 48.1.c) reconoce a favor de los funcionarios un permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine. A diferencia del art. 30.1.c) LMRFP, que viene a reproducir, suprime la palabra «reglamentariamente» que seguía a «determine», de modo que la determinación de las condiciones de este permiso podrá realizarse en el ámbito de la negociación colectiva.

En relación con esta disposición, el art. 9 de la LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, reconoce dos tipos de permisos:

A) Quienes ostenten cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

B) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

A ello hay que añadir que el art. 41.d) LEBEP reconoce a favor de los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, como representantes legales de los funcionarios, de un crédito de horas mensuales dentro de la jornada y retribuida como de trabajo efectivo, de acuerdo con la escala que establece el mismo precepto.

Asistencia a exámenes y pruebas

El art. 48.1.d) reconoce a favor de los funcionarios públicos un permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

Este apartado viene a reproducir el art. 30.1.d) LMRFP, si bien, respecto a este precepto, existen dos variaciones, en primer lugar; no se exige que las pruebas se realicen en «centros oficiales» y, además, la LMRFP habla de pruebas definitivas de aptitud y «evaluación».

La novedad de que se suprima la exigencia de que las pruebas se realicen en centros oficiales es relativa, pues la Resolución de 27 de abril de 1995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, ya la había eliminado. En cualquier caso, por centros oficiales a estos efectos, el Tribunal Supremo había entendido que se refiere sólo y exclusivamente a centro docente directamente dependiente de la enseñanza estatal (9). Por otro lado, no parece que tenga mayor relevancia la comisión del término «evaluación», que podía resultar redundante.

Finalmente, si bien del tenor de la Ley se desprende que el permiso se concede durante la totalidad del día de celebración de las pruebas, hay que tener en cuenta que el Tribunal Supremo ha declarado que la expresión legal «durante los días de su celebración» no debe significar que el permiso haya de otorgarse necesariamente por días enteros, cuando los pruebas se celebren en la misma localidad de destino, en día laborable y durante la jornada laboral, sino que el permiso deberá concederse por el tiempo mínimo pero suficiente para concurrir a la práctica de la prueba de aptitud, midiendo incluso el tiempo en horas, si esa unidad de tiempo fuera suficiente para el examen; añadiendo que, si las pruebas de aptitud se celebran fuera de horario de trabajo, y en la misma localidad de destino, y tampoco se ve afectada por las circunstancias de examen la jornada laboral, no resulta procedente la concesión de permisos (10).

Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

El art. 48.1.e) LEBFP reconoce a favor de las funcionarias embarazadas un permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Este permiso se

(9) STS de 28-10-1986.

(10) STS 28-6-1996.

recoge igualmente en art. 30.1.e) LMRFP, añadido por el art. 58.2 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, que matiza que la licencia se concederá «por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo». De todos modos, este permiso fue establecido con carácter general por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Ley que, como es sabido, es aplicable en el ámbito de las Administraciones Públicas. Pues bien, el art. 26.4 de dicha disposición estableció, con carácter básico, el derecho de las trabajadoras embarazadas a ausentarse de su trabajo con derecho a remuneración para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de realizar tales cursos y exámenes durante la jornada laboral. Por tanto, sistemáticamente, este apartado debería haberse incorporado en el art. 49 del LEBFP, en tanto en cuanto es uno de los permisos que, en todo caso, habrán de reconocer las Administraciones Públicas.

□ **Lactancia**

El permiso de lactancia es uno de los que progresivamente se han ampliado en el marco de las nuevas políticas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. La redacción original del art. 30.1.e) establecía que el funcionario con un hijo menor de nueve meses tenía derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período podía dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora. De este modo, el permiso se podía disfrutar de tres formas: a) una hora diaria; b) dos períodos diarios de media hora cada uno de ellos; c) reducción de la jornada en media hora, bien al inicio bien al final de la misma.

Posteriormente, este artículo fue reenumerado y modificado por el art. 58.2 bis de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, disponiendo que el derecho podía sustituirse por una reducción de 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, con lo cual, en los casos que se optara por la reducción de jornada, se permitía al funcionario disfruta de una hora diaria —y no de media, a la que se constreñía esta alternativa en la regulación anterior—. Además, para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el empleo público, introdujo la precisión, ya establecida en el Estatuto de los Trabajadores desde la entrada en vigor de la Ley 3/1989, de 3 de marzo, de que el derecho podía ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

En cualquier caso, más recientemente se ha introducido una novedad de importancia, que no es otra que la posibilidad de acumular en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta medida, que para la Administración General del Estado estaba ya prevista por la Orden 3902/2005, de 15 de diciembre, ha sido finalmente incorporada a la LMRFP por la Ley 21/2006, de 20 de junio; además se ha incorporado la ampliación del permiso de nueve a doce meses y la posibilidad de incrementar el permiso en los casos de parto múltiple. En definitiva, por tanto, tal y como establece el art. 48.1.f) LEBFP, el permiso de lactancia puede disfrutarse según cuatro modalidades: a) una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en dos fracciones; b) una reducción de la jornada en media hora al inicio y al final; c) una reducción de la jornada en una hora al inicio o al final; d) un permiso retribuido que acumule jornadas completas. En relación con esta última modalidad, del tenor literal de la norma parece que sólo puede disfrutarse por la funcionaria —y no, por tanto, por el otro progenitor—. No

obstante, la interpretación sistemática del precepto permite llegar a otra conclusión, pues en primer lugar, no tiene mucho sentido restringir una de las modalidades de disfrute del permiso en virtud de si lo utiliza la madre o el progenitor. Por otro lado, y como argumento analógico, el art. 30.0.f) LMRFP reconoce este permiso a favor de la funcionaria, aunque inmediatamente a continuación añade que «el derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen». Finalmente, de la finalidad de la norma, que no es otra que garantizar la atención y el cuidado del lactante por parte de uno de sus progenitores, parece derivarse idéntica conclusión.

Lo que no aclara el LEBEP, como tampoco hace la LMRFP, es el momento en el que comienza el permiso de lactancia cuando es disfrutado por el padre. Es evidente que cuando lo hace la madre —y ésta ha disfrutado de la totalidad del permiso por parto— se inicia tras la finalización de este último permiso. Sin embargo, en el caso de que sea el progenitor el que haga uso de este permiso de lactancia, han existido distintas interpretaciones a la hora de establecer si comienza desde el nacimiento del hijo o, por el contrario, desde la finalización del permiso por parto. Así, mientras sentencias como la STSJ de la Comunidad Valenciana de 16 de abril de 2004 mantienen que esta reducción de jornada puede ser solicitada por el padre durante el disfrute de la madre de la baja por maternidad, otras, como la STSJ de Cataluña de 20 de noviembre de 1998, propugnan la solución contraria. En cualquier caso, el art. 14 de la 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 catalanas, establece que el período del permiso de lactancia se inicia una vez ha finalizado el permiso por maternidad.

□ Nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto

Tal y como establece el art. 48.1.g) LEBFP, en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Además, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

El reconocimiento de un permiso para el supuesto de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto procede del la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que reformó de forma paralela el ET y LMRFP. Esta norma, siguiendo la línea iniciada en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, amplía la normativa sobre permisos de maternidad o paternidad en atención al supuesto específico de nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto, permitiendo la ausencia del trabajo durante una hora y estableciendo, asimismo, el derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Posteriormente, el acuerdo de 15 de diciembre de 2005 amplió el permiso retribuido de una a dos horas y, en consecuencia, se modificó el art. 30.1.F) bis de la LMRFP. El contenido de este precepto, tras su modificación, es el que recoge el art. 48.1.g) LEBFP con alguna matización. Así, en primer lugar, se mejora la redacción al introducirse la palabra diarias.

Además, al hacer referencia a cualquier otra causa y no simplemente a cualquier causa, precisa que sólo disfrutará del permiso el progenitor de un hijo prematuro que requiera hospitalización —y no por el hecho de nacimiento antes de que el embarazo llegue a término—, si bien ello podía deducirse tanto de la finalidad de esta interrupción de la actividad como implícitamente de la Ley 12/2001.

Además de todo ello, se ha eliminado la referencia de que la determinación de la reducción de la jornada de trabajo y la reducción proporcional de retribuciones se haga reglamentariamente, posibilitando, por tanto, que se haga en el marco de la negociación colectiva.

Permiso para el cuidado de niños, ancianos y disminuidos

El permiso para cuidado de niños, ancianos y disminuidos ha sido otro de los que, en el marco de la creciente preocupación por la protección de la maternidad y la familia, ha aumentado progresivamente. Así, el art. 1.f) de la versión original de la LMRFP establecía que quien por razones de guarda legal tuviese a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñase actividad retribuida, tenía derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones. El artículo de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, añadió como supuesto habilitante par la obtención del permiso al anciano que requiera especial dedicación, y por otro lado eliminó el requisito de que la reducción de la jornada fuera de un tercio o de un medio, configurándola de un modo más flexible.

Por su parte, el art. 50.5 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, reconoció este mismo derecho al funcionario que precisase encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiese valerse por sí mismo y que no desempeñase actividad retribuida. Además, sustituyó la expresión «disminución proporcional de retribuciones» por la de «reducción de retribuciones que corresponda». En cualquier caso, esta previsión ha sido desarrollada por el Real Decreto 2670/1998, de 11 de diciembre, que establece que el derecho a la disminución de la jornada será de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Posteriormente, la Orden de 15 de diciembre de 2005 previó la ampliación esta reducción de jornada a quienes tuviesen a su cuidado directo hijos menores de 12 años. En este sentido, la LOI modificó la LMRFP, incluyendo una precisión terminológica al sustituir anciano que requiera especial dedicación por persona mayor que requiera especial dedicación. En cualquier caso, hay que advertir que el concepto de «persona mayor», al igual que lo era el de anciano, es un concepto jurídico indeterminado.

La regulación del actual art. 30.g) LMRFP es la que incorpora el LEBEP, si bien se elimina la referencia de que la determinación de la reducción de la jornada de trabajo y la reducción proporcional de retribuciones se haga reglamentariamente, posibilitando, por tanto, que se realice en el marco de la negociación colectiva.

Permiso retribuido par el cuidado de un familiar de primer grado

El art. 48.1.i) LEBEP reconoce el derecho del funcionario a disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral para el cuidado de un familiar de primer grado. A diferencia

del permiso regulado en el apartado precedente, se trata de un permiso retribuido, que no obstante sólo se ostenta en caso de enfermedad muy grave. Además, está acotado temporalmente, pues sólo se puede disfrutar por el plazo máximo de un mes.

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 mes.

Este permiso fue añadido a la LMRFP por la Disposición Adicional 19.11 LOI. Como en otras ocasiones, tiene su precedente en la Orden de 15 de diciembre de 2005.

□ Cumplimiento de deber inexcusable y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

El art. 48.1.j) LEBFP reconoce a favor de los funcionarios un permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por tanto, este artículo reconoce en realidad dos tipos de permisos: permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y permiso para el cumplimiento de los deberes relacionados con la conciliación de la vida personal y familiar.

En relación con el primer tipo de permisos, el precepto es de aplicación a supuestos muy variados, algunos de los cuales se hallan regulados en normas especiales, como, por ejemplo, la realización de funciones propias del cargo electivo que desempeñe el funcionario en activo que sea miembro de una Corporación local (art. 75.6 LBRL) o de una Asamblea Legislativa autonómica, permisos con ocasión de elecciones a los miembros de las candidaturas (RD 421/1991, de 5 de abril, art. 14.4), de las mesas electorales y a los electores por permanencia en un jurado, etc. En estos casos, la concesión del permiso es debida y también debe serlo en los casos de necesitarse cumplir cualquier otro deber realmente inexcusable (asistencia a juicio o actuación judicial, comparecencia requerida por la Administración, los órganos legislativos, constitucionales o judiciales, etc.). A este respecto, los Tribunales han declarado que no constituye un deber inexcusable la asistencia a la asamblea general de una entidad privada, mientras sí lo es la asistencia a reuniones de un colegio profesional. Por su parte, también han declarado que lo es la asistencia a una reunión de una Confederación Hidrográfica en calidad de representante de una asociación ecologista (11).

Con todo, el segundo inciso del artículo reconoce permisos motivados por los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y personal. Dicho permiso se reconoce igualmente en el art. 30.3 LMRFP. Una vez más, esta regulación tiene como precedente la Orden de 15 de diciembre de 2005. La definición de los supuestos habilitantes para la obtención de este tipo de permisos es bastante indeterminada. Así, no hay duda de que tendrán cabida alguno de los derechos que reconoce expresamente la citada Orden de 15 de diciembre de 2005, tales como permisos para la asistencia a reuniones de coordinación de los centros de educación especial, en los casos de hijos discapacitados, o para el sometimiento de técnicas de fecundación asistida. En cualquier caso, puede permitir la inclusión de supuestos que

(11) SSTSJ de Castilla y León de 18-1-2005 y 26-5-2006.

anteriormente no tenían cabida en el permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable, tales como el acompañamiento a los hijos en las visitas médicas. No obstante, dado el potencial expansivo de los aspectos relacionados con la conciliación de la vida personal y familiar, y para dotar de la necesaria seguridad jurídica a la materia, puede ser deseable que las Administraciones Públicas determinen qué supuestos permiten la obtención de este permiso. Así, los Tribunales han declarado conforme a Derecho la enumeración de los supuestos considerados como deber inexcusable realizada por un Ayuntamiento tras dictar el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de su personal funcionario, y por tanto sería igualmente legítima la concreción a través de la negociación colectiva de los supuestos considerados como habilitantes para la obtención de un permiso para la conciliación de la vida personal y familiar (12).

Por asuntos particulares

El art. 48.1.k) LEBFP establece que los funcionarios públicos tendrán derecho a un permiso por asuntos particulares de seis días. El origen de estos días de permiso, conocidos en la práctica administrativa como «moscosos», se encuentra en la Resolución de 27 de agosto de 1985, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, que concedió el derecho a seis días de permiso retribuido a lo largo del año, para asuntos particulares, y sin perjuicio de lo establecido en el art. 30 de la Ley 30/1984. Este derecho se ha venido reiterando hasta la actualidad. Así lo hace en la Resolución de 20 de diciembre de 2005, que dicta instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración del Estado. Por lo demás, el art. 73 LFCE, que no ha sido derogado por la LEBFP, establece una licencia no retribuida por asuntos propios cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Por años de servicio

El art. 48.2 LEBEP establece que además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública —haciendo alusión, hay que entender, a los permisos por asuntos particulares— 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. Se establece, por tanto, un permiso especial que premia la antigüedad del funcionario. El único precedente en el ámbito de la Administración General del Estado de este permiso son los días adicionales de vacaciones que preveía el ahora derogado art. 69.2 LFCE. La regulación, no obstante, no es idéntica. Además, la consideración de estos días como de permisos y no como vacaciones adicionales, puede tener relevancia a la hora de impedir que se acumulen al período vacacional. En cualquier caso, según la doctrina establecida por la STSJ de Aragón de 27 de abril de 2005 en relación con los días adicionales de vacaciones, procede el reconocimiento de días de permiso por antigüedad también para el personal temporal.

(12) STSJ de Madrid de 26-11-2002.