



## **INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.**

Como consecuencia de las modificaciones legales aprobadas recientemente en materia de personal, en especial las derivadas de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, vigente desde el día 24 de marzo (en adelante, L.O.I.), y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, cuya entrada en vigor se produjo el pasado domingo 13 de mayo (en adelante, E.B.E.P.), para garantizar la aplicación de criterios comunes y la interpretación uniforme de ambas Leyes por parte de las distintas Jefaturas de Personal, esta Dirección General considera conveniente impartir las instrucciones siguientes en relación con algunos de los aspectos afectados por las mismas:

### **1ª.- PERMISO DE PATERNIDAD.**

Se plantea la cuestión del régimen aplicable al personal laboral en relación con el permiso de paternidad, a la vista del diferente tratamiento dado al mismo en la L.O.I y el E.B.E.P.

Conforme al artículo 51 del E.B.E.P., el régimen de jornada, permisos y vacaciones previsto en sus artículos 47 a 50 es de aplicación también, junto con lo dispuesto en la legislación laboral, al personal laboral de las Administraciones Públicas.

En particular, en cuanto al tratamiento de la paternidad, la Comisión Superior de Personal del Ministerio de Administraciones Públicas ha adoptado el Acuerdo de 20 de abril de 2007 en el que entiende que existe "...primacía o prevalencia del Estatuto Básico del Empleado Público, con base en el principio de especialidad de la norma, sobre las previsiones que en esta materia puedan tener otras normas legales o convencionales" así como que "...el supuesto de hecho contemplado... como es la atención al menor por parte del otro progenitor (permiso de paternidad) ha sido ya atendido por el legislador de una forma incluso más favorable, pues el artículo 49.c) del Estatuto Básico del Empleado Público instituye quince días de permiso, con percepción íntegra de las correspondientes retribuciones, sin condicionar su disfrute a que se acredite un periodo mínimo de cotización." Además, se considera que dicho permiso de 15 días, en el caso del personal laboral de las Administraciones Públicas, sustituye o equivale al permiso de 2 días establecido con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, más la suspensión del contrato de 13 días creada por la LOI, ya que "si se admitiera una interpretación favorable a la compatibilidad de ambas figuras, permiso (contemplado en el EBEP) y suspensión del contrato de trabajo (contemplado en la LOI), se estaría introduciendo una diferencia de trato injustificada entre el personal funcionario y el personal laboral ante el mismo hecho causante -la paternidad- que sería contraria la espíritu de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que regula con carácter básico y uniformador los derechos para la totalidad de los empleados públicos". Este criterio es compartido y asumido como propio por esta Dirección General.



Teniendo en cuenta lo anterior, deberá tramitarse el permiso por paternidad del personal laboral con el mismo tratamiento dado a los demás permisos cuya competencia está atribuida a las Jefaturas de Personal correspondientes por el artículo 6 del Decreto 22/1989, de 7 de marzo, y deberá aportarse a los interesados, tanto laborales como funcionarios, la correspondiente certificación de empresa a fin de que pueda solicitarse del INSS el abono de la prestación correspondiente.

Conviene recordar asimismo que los días de permiso de paternidad a que se refiere la norma son días naturales, y ello es así porque al tratarse de una norma de derecho sustantivo reguladora de derechos subjetivos, y no de plazos procedimentales, para su interpretación hay que acudir supletoriamente a las normas del cómputo civil, es decir al régimen común -artículo 5.2 del Código Civil-, en base al cual "En el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles", es decir que si la norma se refiere a días sin más éstos han de considerarse naturales.

## **2ª.- PERMISOS POR ASUNTOS PARTICULARES.**

El artículo 47.2 E.B.E.P. dispone 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." La redacción del precepto es clara y por tanto a los días por asuntos particulares previstos en nuestra normativa en los artículos 11 de la Orden de 12 de mayo de 1989 de Horarios de Trabajo y Vacaciones del personal funcionario y 53.2.1.f) del V Convenio Colectivo, habrán de añadirse los días adicionales de libre disposición a que hace referencia el ya citado artículo 47.2 E.B.E.P.

Los días adicionales que en cada caso correspondan se devengarán a partir del día del cumplimiento del trienio correspondiente.

## **3ª.- VACACIONES.**

El artículo 50 E.B.E.P. regula el derecho al disfrute de un periodo mínimo de vacaciones, sin referirse a la posibilidad de concesión de días adicionales en función de la antigüedad. Dado que se trata de una regulación mínima, y por tanto ampliable por las normas de desarrollo correspondientes, entendemos que continúan vigentes los artículos 9 de la Orden de 12 de mayo de 1989 de horarios de trabajo y vacaciones del personal funcionario y 54 del V Convenio Colectivo, en los que se prevén días adicionales de vacaciones en función del número de años de servicios reconocidos.



#### **4ª.- LICENCIA POR MATRIMONIO.**

Conforme a la Disposición Final Cuarta del E.B.E.P. "Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto." En virtud de lo anterior, sigue siendo de aplicación al personal funcionario de nuestra Administración la licencia por matrimonio regulada en el artículo 71.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964.

#### **5ª.- ACUMULACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA.**

El artículo 48.1.f) E.B.E.P. regula el permiso por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses, pudiendo solicitar la funcionaria (o laboral) la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

En la actualidad, el Acuerdo Administración de la JCCM-Organizaciones Sindicales sobre condiciones de trabajo en la Administración para el periodo 2005-2007 y el artículo 53.2.1.g) del V Convenio Colectivo regulan la posibilidad de sustitución de la reducción diaria de la jornada o la ausencia al trabajo por la acumulación del permiso de lactancia por un permiso de un mes. Ambas normas siguen en vigor en tanto que no se oponen a lo dispuesto en el E.B.E.P., debiendo tenerse en cuenta además que el propio Convenio Colectivo ya regulaba el permiso de lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses con la posibilidad de su disfrute acumulado en un mes.

Por lo tanto, continúa sin variación el tiempo de un mes de disfrute del permiso cuando se ejerce de forma acumulada, no deduciéndose automáticamente de la L.O.I. ni del E.B.E.P. un período de tiempo superior.

#### **6ª.- TRIENIOS DE FUNCIONARIOS INTERINOS.**

El artículo 25.2 EBEP que regula las retribuciones de los funcionarios interinos dispone que "Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo".

A estos efectos, las normas y criterios para el reconocimiento de trienios del personal funcionario interino serán los mismos que para el reconocimiento de servicios previos de los funcionarios de carrera (en especial, la Ley 70/1978, de 26 de diciembre y el Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio), de conformidad con lo previsto en el artículo 10.5 del propio E.B.E.P.

En consecuencia, los efectos económicos del reconocimiento de servicios prestados con anterioridad a la entrada en vigor del E.B.E.P. se devengarán a partir del día 1 de junio de 2007, conforme a las normas generales establecidas para el devengo de retribuciones de los funcionarios de carrera, siendo indiferente a estos efectos que la petición del funcionario interino tenga sello de presentación de 14 de mayo o cualquier



otra fecha, atendándose en el reconocimiento únicamente al plazo de cuatro años de prescripción del derecho a contar desde el momento en que pudo formularse la solicitud.

#### **7ª.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.**

En cuanto al régimen actual de situaciones administrativas, debe tenerse en cuenta la ya mencionada Disposición Final Cuarta de la Ley 7/2007, que mantiene en vigor el régimen actual de situaciones en todo lo que no se oponga a lo establecido en el E.B.E.P.

En virtud de lo anterior, las situaciones administrativas no expresamente reguladas en el E.B.E.P. (como la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público) continúan vigentes hasta que se dicte la Ley de de Función Pública de desarrollo del E.B.E.P., en la que podrán en su caso regularse, conforme a lo dispuesto en el artículo 85.2 del mismo, otras situaciones administrativas distintas.

#### **8ª.- ALCANCE DE LA DISPOSICIÓN DEROGATORIA DEL E.B.E.P.**

El criterio general ya mencionado en algunos apartados anteriores, sobre el mantenimiento del régimen jurídico vigente hasta el día 12 de mayo, aunque se encuentre expresamente derogado por el E.B.E.P., es extensible a otras cuestiones no expresamente reguladas o pendientes de normas de desarrollo y que no se opongan a lo establecido en el mismo.

Por lo tanto, materias como las ya citadas situaciones administrativas, licencia por matrimonio, u otras como las clases de personal, la prolongación de la edad de jubilación forzosa, disposiciones sobre régimen disciplinario, etc. hasta ahora reguladas en normas estatales, de aplicación básica o supletoria en esta Comunidad Autónoma, y que han sido derogadas en la Disposición Derogatoria Única del E.B.E.P., se mantendrán en vigor como derecho supletorio en esta Administración hasta que se apruebe la Ley de de Función Pública de desarrollo, conforme a lo previsto en la Disposición Final Cuarta, punto 3º, salvo que se opongan a lo establecido expresamente en el propio E.B.E.P.

#### **9ª.- RETROACTIVIDAD DE LAS MODIFICACIONES DE LA LEY 30/1984 PREVISTAS EN LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA DE LA L.O.I.**

La retroactividad de efectos de las medidas de conciliación prevista en la Disposición Transitoria Sexta de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, según la cual los preceptos de modificación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, contenidos en la dicha Ley tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado, se considera de aplicación en el ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, dado que las medidas afectan principalmente al artículo 30 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, de aplicación supletoria en nuestra Administración. De igual forma sucede con la modificación de las cuestiones puntuales del régimen de



situaciones administrativas con incidencia en nuestra propia normativa, como la modificación del artículo 29.8 de la Ley 30/1984, relativo a la excedencia por razón de la violencia de género de la mujer funcionaria:

Sin embargo, en la medida en que dicha Disposición Transitoria plantea problemas de aplicación con respecto a derechos ya reconocidos, en especial en los casos de hechos causantes ya finalizados, está previsto abordar el alcance concreto de la misma en el seno de la Mesa Técnica constituida por la Mesa General de Negociación de esta Comunidad Autónoma en la reunión celebrada el pasado día 5 de junio, en la que se tratarán de forma global los asuntos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.

Toledo, 8 de junio de 2007

EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



Fdo. Luis Felipe García Calvo Rodríguez