



---

# Universidad de Valladolid



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN  
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

## TRABAJO FIN DE GRADO VACACIONES Y PERMISOS EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO

Presentado por Cristina Palomares Martín  
Tutorizado por Dña. María Luisa Piñuela Martín

Segovia, 17 de julio de 2016



## ÍNDICE

INTRODUCCION.....	2
JUSTIFICACION.....	4
<b>CAPITULO 1</b>	
<b>ANTECEDENTES DE LAS VACACIONES Y PERMISOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS</b>	
1.1 Primeros Estatutos.....	6
1.2 Legislación Reciente.....	8
<b>CAPITULO 2</b>	
<b>VACACIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS</b>	
2.1 Diferentes trabajadores al servicio de la Administración Pública.....	12
2.2 Vacaciones de los funcionarios y el personal laboral.....	12
<b>CAPITULO 3</b>	
<b>PERMISOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS</b>	
3.1 Permisos de los funcionarios de carrera y PERSONAL LABORAL .....	18
3.2 Permisos por motivo de la conciliación .....	22
3.3 Otros permisos no recogidos en el EBEP.....	26
<b>CAPITULO 4</b>	
<b>PERSONAL EVENTUAL</b>	
4.1 Vacaciones y permisos del personal eventual.....	28
4.2 Regulación de permisos en las Comunidades Autónomas.....	28
CONCLUSIONES.....	31
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	32
ANEXO I .....	33
ANEXO II .....	34

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene por objeto analizar la regulación existente a efectos de vacaciones y otros permisos en el ámbito del empleo público en España. En este caso nos remontaremos a los inicios de la regulación de los permisos y las vacaciones de los que disfrutaban los trabajadores y como han ido evolucionando estos derechos. Podremos observar cómo se han ido ampliando en la mayoría de casos, y sobre todo, como han ido desarrollando su regulación para no dar lugar a confusión ni a disputa.

Las primeras leyes laborales, datan de mediados del siglo XIX aproximadamente, pero fue en el año 1919, con el Tratado de Versalles, cuando el derecho al trabajo se ve apoyado internacionalmente por la Organización Internacional del trabajo creado como organismo especializado en asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales de las Naciones Unidas. En el tratado de Versalles aparece ya, en uno de sus principios universales y esenciales de los trabajadores el de la necesidad a una serie de descansos en el trabajo.

Asimismo, ya en La Constitución Española en su Art. 40.2 ya advierte que los poderes públicos garantizaran el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados. De este modo también nos señala el Art. 35.2 que la ley regulará un Estatuto de los Trabajadores y por otra parte el artículo 103 dice que la ley regulará un Estatuto de la Función Pública.

La sección quinta de este estatuto de los trabajadores, trata acerca del tiempo de trabajo, de la duración de la jornada, de las horas extraordinarias, del trabajo nocturno y a turnos, y finalmente de los descansos semanales, las fiestas, los permisos y las vacaciones que el punto que nos interesa para la realización del trabajo.

En este caso, estamos hablando de los derechos de los trabajadores en general, pero no podemos olvidar, que al final, los empleados públicos no son más que empleados, con la diferencia de que trabajan para una administración pública, ya sea el estado, una comunidad autónoma o una entidad local. En el trabajo veremos cuáles son los derechos de estos trabajadores en relación con las vacaciones y permisos, y veremos que apenas existen diferencias entre estos, y trabajadores de empresas privadas.

Estos derechos se recogen en la actualidad en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Este Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, deroga todas las disposiciones de iguales o inferior rango que se opongan a lo dicho en este real decreto legislativo.

Como ya veremos en el trabajo, estas medidas fueron aquellas que se tomaron en el año 2012 que privaban de derechos como días de vacaciones y días de permisos a los empleados públicos, por lo que, con la derogación de estas por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y por el texto refundido del EBEP, para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, este año han sido recuperados esos derechos.

Las vacaciones son periodos de descanso temporal en el trabajo, en este trabajo, analizaremos como son las vacaciones en el ámbito laboral y más específicamente en el ámbito público.

Los permisos, por su parte se entienden como periodos durante los cuales, el trabajador está autorizado, previo aviso y justificación para ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos regulados y por el tiempo estipulado para cada uno. En este trabajo veremos cuáles son esos motivos, y cuál es la duración del permiso, según el tipo de trabajador y según la comunidad autónoma donde se encuentre.

En definitiva, este trabajo intentará explicar cómo se han llegado a conseguir los derechos individuales de las vacaciones y permisos para los empleados públicos y que diferencias existen entre los derechos que poseen los distintos tipos de trabajadores como los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos, el personal laboral y el personal eventual... si es que las hubiese.

## JUSTIFICACIÓN

Este trabajo reúne una gran cantidad de conocimientos, los cuales hemos adquirido gracias a todo el conjunto de asignaturas ofrecidas en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En particular, para la realización de este trabajo, se pondrán en práctica las competencias adquiridas en todas las materias relacionadas con el Derecho del Trabajo y el Derecho Administrativo.

He elegido la realización de este tema porque creo que es necesaria la explicación y aclaración de un tema tan importante como este y, que genera gran cantidad de dudas para los trabajadores por su complejidad de regulación.

Las vacaciones en el ámbito público son un tema de interés actual, ya que los funcionarios han recuperado este pasado mes de septiembre todos los días de libre disposición, conocidos popularmente como “moscosos”. A estos días se les otorga este término por Javier Moscoso, que fue el ministro que el 21 de diciembre de 1983 otorgó a los funcionarios los seis días de permiso por asuntos propios, de los cuales los funcionarios podían disfrutar sin ninguna justificación siempre previa autorización y respetando las necesidades del servicio.

También podremos conocer la opinión del sindicato de los funcionarios sobre la regulación de las vacaciones y permisos en la Administración Pública.

Es un trabajo en el cual explicaré las diferencias de los trabajadores a cargo de la Administración Pública, la normativa por la cual se rige cada uno de ellos y después pasaré a centrarme en las vacaciones y permisos que tiene cada uno de ellos.

Para todo ello, el trabajo se verá respaldado por documentos oficiales, textos externos, sentencias relacionadas con el tema, etc.

La base de este trabajo se centra en el Real Decreto Legislativo 252015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, pero necesitaremos de otra serie de leyes, y decretos para poder abarcar el tema principal del trabajo, y entender la regulación actual de los derechos de los empleados públicos, como son el derecho a las vacaciones y permisos, como, por ejemplo:

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

**CAPÍTULO 1**  
**ANTECEDENTES DE LAS VACACIONES Y PERMISOS DE LOS**  
**EMPLEADOS PÚBLICOS**

## 1.1 Primeros Estatutos

Desde los orígenes del constitucionalismo español en 1812 nos hemos encontrado con varios intentos de regulación del trabajo en la administración pública.

En 2013, Jaime Ignacio Muñoz Llinas recoge en su libro a la perfección los orígenes de la carrera administrativa desde la primera constitución española de 1812. Su libro sirve de base para conocer la cronología de la normativa específica de los empleados públicos.

El Real Decreto de 7 de febrero de 1827, también conocido como el Estatuto de López Ballesteros no habla en ningún momento sobre las vacaciones y permisos de los empleados públicos.

Este estatuto, que se forma tanto con el Real Decreto de 7 de febrero de 1827, como con la Real Orden de 19 de agosto de 1825 se centra en la clasificación de los empleados de lo que era conocida como la Real Hacienda.

Posteriormente el Real Decreto de 18 de junio de 1852 o Estatuto de Bravo Murillo consigue algo muy importante que es la designación de funcionario. Anteriormente se habían usado diversas palabras como oficiales, empleados, servidores... todas ellas para referirse a las personas que trabajaban para la Administración, produciéndose así situaciones de confusión ya que en muchas ocasiones se creaban diferencias entre unos y otros, cuando todos eran lo mismo. Así pues, desde este momento se entiendo como funcionario a todo individuo que sirva a la Administración.

Además de esto, el Estatuto de Bravo Murillo continúa con la clasificación de los empleados públicos y el desempeño de las funciones de cada uno, pero en este momento, Bravo Murillo crea un apartado con derechos para los empleados públicos. En su gran mayoría son derechos relacionados con el sueldo, pero en el artículo 38 se establece el derecho a licencia por enfermedad suficientemente justificada con abono del sueldo entero y en el artículo 39 se establece el derecho a licencia por otros motivos con medio sueldo.

Esta es la primera vez que aparecen derechos relacionados con los permisos que actualmente disfrutaban los empleados públicos, pero en el Estatuto de O'Donell que veremos posteriormente, estos derechos se mantienen y se amplía la información sobre ellos.

Después del Estatuto de Bravo Murillo encontramos el Real Decreto 4 de marzo de 1866, aprobando el Reglamento orgánico de las carreras civiles de la Administración Pública. Este es conocido como el Estatuto de O'Donell. Como bien resume José a. García-Trevijano Fos (1969) en su libro, este estatuto está formado el Real Decreto citado anteriormente y por la Ley de 25 de junio de 1864 que establecía las reglas para el ingreso y ascenso en las carreras civiles de la Administración Pública.

Aunque este Estatuto, al igual que los anteriores hace hincapié en cómo se clasifican los empleados públicos, cuáles son las formas de entrar a formar parte de la Administración pública y de cómo se conseguirán los ascensos, el Estatuto de O'Donell en su capítulo IX habla de las licencias temporales de las que podrán disfrutar los empleados.

Estas licencias temporales podrán otorgarse por necesidad para restablecer la salud o para tratar asuntos propios. Esta es la primera vez que aparecen este tipo de derechos que podríamos vincular con los permisos actuales que poseen los empleados al servicio de la Administración Pública.

El artículo 69 dice que no se concederán licencias excepto que el propio empleado las solicite a su inmediato Jefe. Cuando la petición se funde en falta de salud habrá que justificarse debidamente y cuando sea por asuntos propios, el Jefe inmediato decidirá si procede o no procede.

Por otra parte, el artículo 70 dice que el tiempo máximo de permiso por falta de salud será de cuarenta y cinco días en su primera concesión, mas se podrán otorgar las prórrogas que se consideren indispensables siempre que se justifique su necesidad.

Si el permiso fuese otorgado por asuntos propios el tiempo máximo de disfrute será de un mes, prorrogándose a petición de los interesados un máximo de otros quince días, siempre que el servicio lo permita.

Si el empleado hace la solicitud y no disfruta de ella en el tiempo acordado, está caducará.

Por último, el Estatuto dice en su artículo 76 que quedará cesante el empleado que se ausente sin licencia o permiso concedido por autorización competente y el que no hubiere regresado al terminar el plazo que se le concediese, sin perjuicio de lo demás a que haya lugar con arreglo a lo que disponía el Código Penal.

Después del Estatuto de O'Donell, llegamos a uno de los puntos clave para la organización de la administración pública con el Estatuto de Maura de 1918 acerca de la condición de los funcionarios de la Administración civil del Estado.

En este momento, desde 1914, una fuerte crisis en toda España es la culpable de que los funcionarios de niveles medios y bajos rozaran la miseria, por ello Maura considera necesario crear un nuevo Estatuto que mejorase las condiciones económicas de los funcionarios.

Este nuevo estatuto comprende, a grandes rasgos, los siguientes puntos:

- Generalización del sistema de oposición como forma de ingreso en la función pública.
- El ascenso se realizará siguiendo los criterios de antigüedad, oposición y libre designación
- Establecimiento de la jubilación voluntaria a los 65 años y la forzosa a los 67
- Regulación de los derechos de jubilación, retiro, viudedad y orfandad, además del derecho a la asociación funcionarial.

Pero además de estos puntos generales, el Estatuto de Maura empieza a centrarse y a dar forma a lo que hoy son los permisos de los empleados públicos en su Ley de Bases de 22 de julio de 1918.

En la Base 7ª del Estatuto se dice que se reglamentaran las posesiones, ceses, traslados, permutas, licencias e incompatibilidades.

Y en el Real Decreto de 7 de septiembre de 1918, el Capítulo III por fin se dedica a analizar las licencias y vacaciones de los empleados públicos. Esta es la primera vez que encontramos una regulación específica de las vacaciones.

El Estatuto de Maura por primera vez dice que los funcionarios disfrutaran anualmente de unas vacaciones de quince días consecutivos, excepto cuando las necesidades del servicio lo impidiesen, en ese caso las vacaciones deberán adaptarse a tales necesidades.

También aclara que no podrán disfrutar de las vacaciones anuales los funcionarios que hayan obtenido licencias dentro de los doce meses anteriores.

Aunque actualmente existe diferencia entre licencias y permisos, en esta época eran usados de manera indiferente, por lo cual en algunos casos hablan de permisos y en otros de licencias.

En el Estatuto de Maura las licencias son similares a las recogidas ya por O'Donell.

El artículo 31 dice que corresponde dar licencias a los funcionarios a la misma Autoridad a quien corresponda nombrarlos, no obstante, si la licencia o permiso es menor o igual a quince días, podrá ser concedida por los Subsecretarios o Jefes Superiores de los centros respectivos.

Toda licencia habrá de ser solicitada por medios de instancia y por conducto del Jefe inmediato, quien la cursará, informando al propio tiempo acerca de la necesidad que de ella tenga el funcionario, y sobre la posibilidad de concederla sin detrimento del servicio.

Al igual que recoge el Estatuto de O'Donnell, el permiso que se pida por enfermedad será necesario justificarlo por medio de certificación facultativa.

Para el permiso concedido por motivos varios, distintos a la enfermedad, se dispondrán de quince días, una vez que excedan de ese tiempo, serán siempre sin sueldo, y de ninguna manera podrán exceder de tres meses.

Este Estatuto está en vigor más de 40 años, siendo sustituido por la Ley de Funcionarios Civiles del Estado en 1964.

## **1.2 Legislación Reciente**

El Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado continua vigente en la actualidad, aunque con diversas revisiones. La última revisión, desde el 1 de enero de 2009.

El Capítulo VI de esta Ley, dedicado a los derechos de los funcionarios, incluye lo relativo a las vacaciones, permisos y licencias de los empleados públicos.

El artículo 68 dice que todos los funcionarios tienen derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de un mes durante cada año completo de servicio activo o a los días que en proporción le correspondan si el tiempo servido fuese menor.

Por otra parte, los artículos del 69 al 75 son los encargados de desarrollar los permisos y licencias que pueden ser concedidas a los funcionarios.

En primer lugar, las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar a licencias de hasta tres meses cada año natural, con plenitud de derechos económicos. Estas licencias podrán prorrogarse por periodos mensuales, devengando solo el sueldo y el complemento familiar. Tanto al principio de la licencia como para solicitar la prorrogación se deberá acreditar la enfermedad y la no procedencia de la jubilación por inutilidad física.

En segundo lugar, el Subsecretario, el Director General o por delegación, el Jefe Superior de la dependencia donde el funcionario preste sus servicios, podrá conceder permisos de hasta diez días, cuando existan razones justificadas para ello.

En tercer lugar, en su artículo 71, la Ley de Funcionarios Civiles del Estado dice que se concederá un permiso por matrimonio de quince días. Como podemos ver, este permiso sigue siendo exactamente igual en la actualidad.

El siguiente artículo dice que se concederán las licencias oportunas en caso de embarazo y estas licencias no afectarán a los derechos económicos de los funcionarios.

El artículo 72 dice que se concederán permisos para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, siempre que exista un previo aviso y el superior jerárquico correspondiente dé su visto bueno. En este caso el funcionario tendrá derecho también a percibir el sueldo y el complemento familiar.

En el artículo 73 podemos ver uno de los primeros permisos que ha existido en el ámbito del empleo público, y que, a día de hoy sigue siendo el más común. Este es el permiso por asuntos

propios. Este permiso se concederá sin retribución alguna y su duración no podrá exceder de tres meses cada dos años de servicio.

Como veremos después, este permiso ha ido cambiando bastante a lo largo de los años, pero está es la forma que existía en 1964 de intentar abarcar todos los posibles asuntos por los que se podían necesitar días libres.

En la actualidad existen muchos más permisos, mucho más definidos como podemos ver, por lo que este permiso por asuntos propios queda reducido a 6 días, ya que la mayoría de motivos por los que un trabajador puede necesitar días libres se encuentran recogidos y enumerados.

Por último, los artículos 74 y 75 señalan a quien corresponde la concesión de licencias y permisos y que, el periodo en que se disfruten las vacaciones y la concesión de licencias por razones de estudios y asuntos propios, cuando proceda, se subordinará a las necesidades del servicio.

Esta Ley que hemos analizado es la original de 1964, en la actualidad los artículos relacionados con las vacaciones y los permisos en el ámbito del empleo público han sido derogados.

La mayoría fueron derogados por la Ley 7 /2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, ley que en la actualidad no sigue vigente, si no que ha sido sustituida por el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico.

Otros artículos fueron derogados por la Ley 30/1984, de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública, de la cual hablaremos a continuación.

Esta ley habla en su artículo 30 de los permisos de los empleados a cargo de la Administración Pública.

En primer lugar, nombra el derecho por el nacimiento de un hijo y la muerte o enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días de permiso cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días de permiso si se produce en una localidad distinta. Como ya veremos, aunque este permiso fuese derogado por el Estatuto Básico del Empleado Público, en la actualidad sigue siendo exactamente igual.

En segundo lugar, se habla del permiso por traslado de domicilio sin cambio de residencia, este permiso será de un día. En la actualidad este permiso continúa vigente.

En tercer lugar, se encuentra el permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos que se determine reglamentariamente.

Este derecho, aún continua vigente a día de hoy.

El siguiente permiso recogido en esta ley es el permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales. Este permiso será otorgado por los días de celebración de los exámenes.

Este permiso también continúa vigente sin ninguna modificación.

El quinto permiso es el concedido al funcionario que tenga un hijo menos de nueve meses. El trabajador tendrá permiso a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada con un total de media hora. Este permiso fue eliminado de la redacción de esta ley, sustituido por el derecho de las funcionarias embarazadas concedido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Este permiso que encontramos en la actual redacción de la ley fue introducido por la Ley 58/2002, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

El próximo permiso que encontramos en el artículo 30 de esta ley decía que los funcionarios que por razones de guarda legal tuviesen a su cargo directo a algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñasen ninguna actividad retributiva, tendrían derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o incluso de la mitad de la jornada laboral, con la correspondiente retribución proporcional.

Este permiso fue modificado por la disposición adicional decimonovena de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo quedó de esta forma:

“La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse 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.”

Por último, se encuentra el permiso concedido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, como ya hemos visto, éste es uno de los permisos más antiguos concedidos.

Este último permiso también continúa vigente a día de hoy.

**CAPÍTULO 2**  
**VACACIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

## **2.1 Diferentes trabajadores al servicio de la Administración Pública.**

Antes de analizar las vacaciones y los permisos de los empleados públicos, se hace necesaria una pequeña reseña de que distintos tipos de empleados públicos existen y sus diferencias más notorias.

En primer lugar, se encuentran los funcionarios de carrera, que son aquellos que están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria para el desempeño de servicios profesionales retribuidos con carácter permanente.

En segundo lugar, se hallan los funcionarios interinos que son aquellos trabajadores que por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carreras.

Tanto los funcionarios de carrera como los funcionarios interinos se regirán siempre por la normativa establecida para los empleados públicos. Existen una gran cantidad de normas que regulan de un modo u otro los permisos y vacaciones de los funcionarios. Podemos destacar normas como la Resolución de 25 de noviembre de 2015 de la Secretaria de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012 por la que se dictan instrucciones sobre jornadas y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (BOE 10-12-2015), La Resolución de 30 de octubre de 2015, de la Secretaria de Estado de las Administraciones Públicas, por la que se establece el periodo de disfrute de las vacaciones y del permiso por asuntos particulares correspondientes al año 2015 que detalla en su contenido como, de forma excepcional, los días de vacaciones y de permisos por asuntos propios correspondientes al año 2015 pueden disfrutarse hasta marzo de 2016.

En tercer lugar, está el personal laboral que es aquel que presta servicios retribuidos por las Administraciones públicas en virtud de un contrato de trabajo en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral. En función de la duración del contrato este podrá tener un contrato fijo, por tiempo indefinido o temporal. Se puede establecer como diferencia notoria entre los funcionarios y el personal laboral, que estos se vinculan a la Administración Pública a través de un contrato de trabajo, por lo que se regirán por la normativa laboral, no obstante se aplicará preferentemente el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y subsidiariamente la normativa laboral, por lo que básicamente el personal laboral se regirá por las mismas normas en materia de deberes y derechos, en los que se incluyen las vacaciones.

Por último, se encuentra el personal eventual que se caracteriza por su carácter no permanente. Este tipo de trabajadores son contratados únicamente para realizar funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial. Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

## **2.2 Vacaciones de los funcionarios y del personal laboral**

El 7 de junio de 1936, el gobierno francés introduce por primera vez el concepto de vacaciones pagadas según la agencia Sinc, una agencia pública de ámbito estatal especializada en la realización de informes sobre ciencia, tecnología e investigación. Las vacaciones pagadas en este momento eran de 15 días. Este derecho se vio interrumpido por la Segunda Guerra Mundial, pero fue recuperado con más intensidad después de esta y ya no solo por Francia, sino por gran

## VACACIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

cantidad de países europeos, y en este momento el derecho a unas vacaciones pagadas fue reafirmado en 1948 en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

“toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a las vacaciones periódicas pagadas”

El derecho al descanso es uno de los derechos más importantes de los trabajadores, el cual recoge el artículo 40 de nuestra Constitución. En él se recoge que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y, la parte que nos interesa a nosotros, garantizarán el descanso necesario de los trabajadores mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

La regulación de las vacaciones de los funcionarios, tanto de carrera como interinos la encontramos en el artículo 49 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, pero su contenido está desarrollado en la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaria de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos.

Esta resolución, junto a su actualización de 22 de julio de 2015, aclara y extiende el contenido de la ley.

Las vacaciones, dice el artículo 9 de la Resolución, deben disfrutarse, al menos la mitad, entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral de cada ámbito determine otros periodos. Si las instalaciones en las que se prestan los servicios públicos cerrasen en algún periodo concreto, las vacaciones del trabajador deberán coincidir con ese periodo, sin quedar a la libre elección del trabajador.

Como recoge Sánchez Morón (2013), los funcionarios públicos tienen derecho a unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles en cada año natural, pero si el tiempo trabajado fuese menos a un año, disfrutarán a la parte proporcional que les corresponda.

Por otro lado, el personal laboral se regirá por el III Convenio único dedicado a la regulación del personal laboral de la Administración General del Estado.

Este convenio establece que las vacaciones del personal laboral serán de un mes natural o de veintidós días hábiles por cada año completo de servicio. Al igual que los funcionarios, en caso de no llegar al año completo de servicio, disfrutaran de los días proporcionales que les correspondan.

El III Convenio Único que rige las vacaciones del personal laboral de la Administración General del Estado, también establece otra serie de aclaraciones que no se recogen para los funcionarios por no ser está una normativa aplicable a ellos, por ejemplo, un dato muy importante como el de que las vacaciones además de un derecho son una obligación la cual se debe cumplir antes del día 15 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada departamento u organismo, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Para el personal laboral también se establece explícitamente que se abonará lo correspondiente a las vacaciones en dinero cuando éstas no puedan ser disfrutadas.

Tanto para los funcionarios como para el personal laboral a efectos de vacaciones los sábados se entienden como días no hábiles.

El personal laboral recibe más días de vacaciones cuantos más años de antigüedad acumulen como se recoge en el artículo 45 (Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por el que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado).

Si los trabajadores llevan más de quince años de servicio, tendrán derecho a un día más de vacaciones, es decir, veintitrés días. En el caso de que el trabajador lleve veinte años trabajados recibirá otro día más, veinticuatro. Cuando llega a los veinticinco años de servicio reciben otro

día más, y cuando llevan treinta años o más de servicios a la administración pública disfrutaran de veintiséis días de vacaciones.

Es decir, se pueden conseguir hasta cuatro días más de vacaciones cuando el trabajador lleva prestando sus servicios en la Administración Pública treinta años o más. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

Este derecho era igual para los funcionarios, pero en 2012 los recortes hicieron que los días de vacaciones fuesen veintidós, fuese cual fuese la antigüedad del trabajador.

Afortunadamente este derecho se ha recuperado con la vigente ley a partir del día 1 de enero de 2016.

El artículo 45 del Convenio Único que regula las vacaciones del personal laboral es mucho más extenso que la regulación para los funcionarios en el artículo 49 del Texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Este artículo 45 dice que las vacaciones anuales del personal laboral se podrán disfrutar a lo largo de todo el año, a solicitud del trabajador, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, es decir, será necesario que el trabajador solicite sus vacaciones con cinco días hábiles seguidos, sin que se crucen en ese período días inhábiles, por ejemplo el trabajador podrá solicitar, como mínimo, unas vacaciones desde un lunes hasta un viernes, ya que si hubiese un sábado, un domingo, o si alguno de los días de la semana fuese festivo, no llegaría al mínimo.

Estas vacaciones podrán ser disfrutadas siempre que el periodo elegido sea compatible con las necesidades del servicio y se haya establecido en la planificación anual del organismo correspondiente. Si este organismo se negase a otorgar las vacaciones al trabajador en el periodo solicitado, deberá argumentar las necesidades por las que se niega el derecho de las vacaciones por escrito tanto al interesado como a los representantes de los trabajadores. En el caso de que por necesidades del servicio se hayan quedado sin disfrutar de vacaciones en periodos inferiores a cinco días se podrán disfrutar para garantizar el disfrute de las mismas a los trabajadores.

Si los trabajadores no fuesen capaces de ponerse de acuerdo en el reparto de las vacaciones, se establecerán turnos rotatorios.

Por otro lado, para el personal laboral se establece que los padres y las madres tendrán derecho a acumular el periodo de vacaciones al permiso de maternidad, paternidad y lactancia, aun habiendo terminado ya el año natural al que correspondiesen. Este derecho también se extiende a los casos de acogida y adopción.

Respecto a este último tema, la ley establece que los funcionarios también podrán disfrutar de su periodo vacacional fuera del año natural correspondiente siempre que exista un supuesto de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo que impidan iniciar el periodo de vacaciones dentro del año natural al que corresponden. Este derecho se podrá disfrutar siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Artículo 49 (Texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público)

En el caso del personal laboral se entiende que es un “regalo” para poder utilizar las vacaciones como una forma de alargar el permiso, pero en el caso de los funcionarios se entiende más como una prolongación del tiempo en el que se pueden disfrutar las vacaciones si no se han podido disfrutar antes por que obligatoriamente se tuvieron que disfrutar permisos por causas inevitables.

En el caso de la incapacidad temporal del personal laboral, las vacaciones anuales quedarán interrumpidas y se podrán disfrutar cuando termine dicha discapacidad, dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en Sentencia del 20 de enero de 2009, estableció que un trabajador que no hubiese podido disfrutar de toda o de parte de sus vacaciones anuales retribuidas por haber estado de baja por enfermedad o maternidad, conservaría el derecho a disfrutar de las vacaciones aún después de finalizar el año natural, y además la sentencia dice

## VACACIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

que este derecho no se podrá suprimir ni siquiera mediante Leyes de cualquiera de los Estados Miembros.

Por otro lado, la sentencia también dice que, si finalizará la baja por enfermedad o maternidad y fiera imposible disfrutar de las vacaciones por haber finalizado la relación laboral, el trabajador tendrá derecho, sin duda alguna a una compensación económica equivalente a sus retribuciones ordinarias.

El Tribunal Supremo, en España, en aplicación a lo dicho por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, dicta sentencia exactamente en el mismo sentido (Sentencia 1542/2008)

La administración regulará el procedimiento para la concesión de las vacaciones del personal laboral y cuando el trabajador no haya solicitado el disfrute de las vacaciones podrá elegir entre conceder las vacaciones al trabajador al final del periodo contractual establecido o el abono de los días que le correspondiesen.

El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en el cual se encuentra toda esta información, recupera derechos que tanto los funcionarios como el personal laboral habían perdido.

En primer lugar, se asegura el abono de 48 días de la paga extra y la paga adicional del mes de diciembre de 2012.

En segundo lugar, se otorgan dos días adicionales por compensación de festivo en sábado.

En tercer lugar, los permisos por asuntos particulares por antigüedad se establecen en: 2 días por los primeros seis trienios y a partir de los 8 trienios, un día adicional por cada trienio, sin límites.

Todo lo anterior, dependerá de la disponibilidad presupuestaria.

En relación con los días de vacaciones se establece que se irán ampliando los días según la antigüedad de los empleados, siempre que la disponibilidad presupuestaria lo permita también.

Se concederá 1 día hábil más por 15 años trabajados, dos días hábiles más por 20 años trabajados, 3 días hábiles más por 25 años trabajados y 4 días hábiles más por 30 años trabajados.

Estos derechos que se recuperan en estos momentos fueron suprimidos por el real Decreto-ley 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, con el alcance y límites establecidos en él.



**CAPÍTULO 3**  
**PERMISOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

### **3.1 PERMISOS DE LOS FUNCIONARIOS Y DEL PERSONAL LABORAL**

Los permisos de los trabajadores son derechos que poseen los trabajadores a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, siempre que se justifiquen y avisen previamente y por el tiempo que legalmente se establezca, según el Estatuto de los Trabajadores.

En este apartado analizaremos los distintos permisos que tienen los funcionarios y junto a ellos, los permisos equivalentes que encontramos para el personal laboral.

Así podremos ver las diferencias que existen entre unos y otros y que permisos pueden tener los funcionarios que no tenga el personal laboral y viceversa.

Además de los permisos típicos, existen una serie de permisos motivados por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y también por violencia de género y para víctimas del terrorismo y sus familiares más directos.

El primer permiso de los funcionarios es el permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad. Para esta serie de hechos el permiso para un funcionario será de tres días hábiles cuando el suceso tenga lugar en la misma localidad y de cinco días hábiles si sucede en otra localidad distinta.

Si el fallecimiento, accidente o enfermedad grave fuese de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles siempre que sea en la misma localidad, y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En el caso del personal laboral, estos permisos se encuentran separados en dos apartados los cuales son más extensos que lo relacionado con los funcionarios. En primer lugar, nos encontramos con el permiso en caso de muerte, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho acreditada o de un familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Para estos casos el permiso será de tres días hábiles, si el suceso ocurriese en distinta localidad, el permiso será de cinco días hábiles.

Como podemos observar la única diferencia entre este permiso para los funcionarios y para el personal laboral es que el convenio regulador del personal laboral añade la nota del cónyuge o la pareja de hecho acreditada aunque no sería necesario, porque cuando se habla de primer grado de afinidad, según el artículo 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, además de a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquellos y a los abuelos y hermanos políticos.

El Código Civil también aclara que de las situaciones de pareja de hecho acreditada se derivaran las mismas relaciones de afinidad, por lo que, aunque en el permiso de los funcionarios no sea dicho explícitamente, quedan también dentro las parejas de hecho, por lo que podemos decir que este permiso es exactamente igual tanto para el personal laboral como para los funcionarios.

Si el causante del permiso fuese la pareja de hecho, esta relación se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de éste, se podrá conseguir mediante declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

En relación con el permiso en los casos de muerte, accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares del segundo grado de consanguinidad o afinidad los permisos serán exactamente los mismos de los que disfrutaban los funcionarios, es decir, dos días de permiso si es en la misma localidad y cuatro días de permiso si es en una localidad distinta.

Este permiso es uno de los que más problemas presentan pues el conflicto se encuentra en determinar cuándo la enfermedad es grave.

No tenemos que olvidar que la expresión “grave” es un concepto jurídico indeterminado en estos casos, el cual debe aclararse según las circunstancias de cada caso y al sentido común.

En esta línea encontramos la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 de Ciudad Real de 24 de noviembre de 2010. De esta sentencia se puede sacar la conclusión de que no es importante la gravedad del familiar como tal, si no entender que el hecho de que haya una persona al lado del enfermo es una necesidad y no un capricho.

Más recientemente la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 32 de Madrid, de 7 de junio de 2013 intenta aclarar que se entiende por enfermedad grave, pero aun así la propia descripción no la define. En la sentencia se dice que se entenderá por enfermedad grave aquella que ofrezca una peligrosidad e importancia objetiva en función de criterios como el origen, los síntomas, el tratamiento y sus efectos.

El segundo permiso recogido de los funcionarios es el permiso de un día por traslado de domicilio sin cambio de residencia.

Para el personal laboral este permiso es exactamente igual, pero añade que el permiso será de dos días si el traslado es a distinta localidad.

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 a distinta localidad.

Así, por ejemplo, en la Región de Murcia se contempla el permiso de un día para el traslado a la misma localidad y un permiso de cuatro días si el traslado es a distinta localidad. Por ejemplo, el permiso en la Comunidad Valenciana es de dos días, aun siendo el traslado en la misma localidad.

El tercer permiso para los funcionarios es aquel otorgado para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos que se determine.

Este permiso no se encuentra recogido literalmente en el caso del personal laboral, mas el artículo 86 del III –Convenio Único de la Administración General del Estado dice que los miembros de los Comités de empresa y delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, que se ajustará a una escala en función del número de trabajadores.

La utilización de las horas tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su número, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

Los trabajadores que por sus funciones de representación disfruten de este derecho podrán acordar la acumulación de todas o parres de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando se proceda a la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros, siempre sin superar el máximo total, supondrá la liberación de estos representantes durante o todo o parte del mandato representativo.

En el desarrollo de su función representativa, el trabajador tendrá derecho a percibir las dietas y gastos de locomoción por la asistencia a reuniones convocadas por la administración.

El cuarto permiso de los funcionarios es aquel otorgado para concurrir a exámenes finales u otras pruebas definitivas de aptitud los días de su celebración. Este permiso no se encuentra recogido para el personal laboral, pero se pueden usar otros permisos similares.

En la ley de la Función Pública de Castilla y León podemos resaltar el artículo 59 que dice que se concederá el día completo en que se realicen los exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales. En contraposición a la normativa de Castilla y León,

encontramos la normativa de la Función Pública de Cantabria que aclara que el permiso se concederá solo por el tiempo necesario para la realización del examen.

El siguiente permiso de los funcionarios es aquel dado por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En el caso del personal laboral este apartado es más escueto, aunque muy similar. En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En este caso, no se habla del mismo permiso para las pruebas anteriores a la acogida. Adopción o guarda con fines de adopción, pero si hacen una especial mención a que el personal laboral tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

El permiso de los funcionarios dice que se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, la cual se podrá dividir en fracciones para la lactancia de un hijo menor de doce meses.

Este permiso podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y media hora al final de la jornada, o en una hora al inicio o una hora 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.

En relación con este permiso, el convenio regulador del personal dice exactamente lo mismo y añade que en el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de doce meses, los trabajadores disfrutaran de los mismos derechos que por la lactancia del hijo.

En el caso del personal laboral, el trabajador deberá preavisar al Centro Gestor correspondiente con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Además, las trabajadoras, a su elección, podrán sustituir el permiso de lactancia anterior, por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Igualmente podrá acumularse dicho periodo a tiempo parcial con la correspondiente prolongación del mismo.

El siguiente permiso dice que los funcionarios tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras cuando tengan un hijo prematuro o exista alguna otra causa por la que deban seguir ingresados los recién nacidos nada más después del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

En relación con el personal laboral, este derecho es exactamente el mismo que el que disfrutaban los funcionarios.

Cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de personal mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, por razón de guarda legal, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

El funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá el mismo derecho que en el caso anterior.

El funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

En el caso de que más de una persona tuviera el derecho a este permiso por el mismo hecho, el tiempo de la reducción se puede prorratear entre ellos, respetando siempre el plazo máximo de un mes de disfrute.

Se dará el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.

En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho.

Al igual que se ha señalado en este apartado para los funcionarios, el personal laboral también tendrá derecho a disfrutar del tiempo que sea necesario 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 es otro de los que más controversia presentar por no ser el “deber inexcusable” algo jurídicamente determinado.

Al ser este permiso exactamente igual que el de la Ley 30/1984, de 2 de agosto de medidas para la reforma pública, se intentó definir que es un deber inexcusable mediante una Resolución de la Secretaria de Estado de las Administraciones Públicas del 14 de diciembre de 1992.

En esta resolución se declara que un deber inexcusable es una obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

Por ejemplo, la Comunidad Autónoma de Galicia que desarrolló el Estatuto Básico y dispone de una Ley Propia de Función Pública afirma que el deber inexcusable debe de ser personalísimo, sin posibilidad de ejecución por medio de representante o sustituto, y en todo caso deberá justificarse debidamente la imposibilidad de cumplimiento de este deber fuera de la jornada laboral.

Así mismo también hace una enumeración de algunos de los deberes inexcusables, entre ellos están la comparecencia obligatoria por citaciones instadas por órganos judiciales, comisarías o cualquier otro organismo oficial, cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de un proceso electoral u obligaciones cuyo incumplimiento generen al interesado una responsabilidad de orden civil, penal o administrativa.

Uno de los requisitos que tienen estos permisos, como se aclara en la normativa tanto canaria como del País Vasco y que se ha extrapolado al resto de normativas autonómicas es que estos deberes no puedan llevarse a cabo fuera del horario del trabajo, en caso de que se pudiesen, se ha de utilizar esa opción.

Uno de los últimos permisos de los que disfrutaban los funcionarios es muy simple, y el más utilizado, se trata del permiso de seis días al año por asuntos particulares. Es un permiso que

tienen todos los funcionarios y pueden usar en cualquier momento cuando necesiten un día de permiso por cualquier causa que no esté recogida en el resto de permisos regulados por la ley.

Para el personal laboral se establece también el derecho al disfrute de seis días libres por cada año laboral por asuntos particulares no incluidos en el resto de apartados.

Estos días no podrán acumularse nunca a las vacaciones anuales retribuidas pero el personal podrá distribuir esos días como mejor le parezca siempre que tenga una previa autorización de la unidad de personal correspondiente y respetando las necesidades del servicio.

Si estos seis días no se pudiesen disfrutar dentro del año por necesidades del trabajo que lo impidiesen, se podrán disfrutar en los quince primeros días de enero del año siguiente.

El periodo de este permiso oscila entre los 6 días y los días dependiendo de la normativa autonómica que lo regule.

Finalmente, el último de los permisos de este apartado es el permiso por matrimonio, el cual tiene un disfrute de quince días.

Para el personal laboral, el permiso de matrimonio será también de quince días aclarando en su redacción que estos serán días naturales.

Estos permisos anteriores son los concedidos por las Administraciones Públicas para los funcionarios recogidos en el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Sin embargo los siguientes permisos que vamos a analizar, recogidos en el artículo 49 no son permisos especiales para los funcionarios, ya que no se establece en ningún momento en la ley que vayan dirigidos únicamente a los funcionarios públicos por lo que entendemos que entran dentro de su aplicación toda clase de empleados públicos, es decir, este tipo de permisos se entienden validos tanto para los funcionarios de carrera, para los funcionarios interinos, para el personal laboral, fijo o temporal, para el personal eventual y para el personal directivo profesional.

Por ello, entendemos como aplicables a todo el personal laboral los permisos siguientes, pero no los anteriores, que, como ya hemos visto, existen ligeras diferencias entre ellos.

### **3.2 Permisos motivados por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y también por violencia de género y para víctimas del terrorismo y sus familiares más directos.**

Los siguientes permisos se concederán con las correspondientes condiciones mínimas.

**3.2.1 Permiso por parto.** Este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas con la posible ampliación de dos semanas más si el recién nacido naciese con alguna discapacidad. Además, este permiso se ampliará también en dos semanas en los casos de parto múltiple a partir del segundo hijo.

La duración del permiso se puede distribuir a elección de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso o de la parte que no hubiese sido disfrutada aún por el otro progenitor.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, si ambos progenitores estuviesen trabajando, la madre, al iniciarse el periodo de maternidad, podrá decidir compartir este con el otro progenitor ya sea de forma simultánea al disfrute del permiso de la madre o de forma sucesiva. El permiso de

maternidad cedido al otro progenitor deberá disfrutarse de manera ininterrumpida, todo ello, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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.

Por otro lado, en los casos de parto prematuro y en aquellos en los cuales, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como dure la hospitalización del recién nacido, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute del permiso anterior citado, los trabajadores podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

**3.2.2 Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.** Este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, las cuales se ampliarán en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido o en los casos en que la adopción o acogimiento sea múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso que puede durar hasta dos meses citado en el párrafo anterior, para ese mismo supuesto de adopción, acogida o guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, se podrá iniciar el permiso hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial que constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial del acogimiento.

Como dijimos anteriormente, en este tipo de permisos los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Este permiso es exactamente igual que el recogido para el personal laboral.

**3.2.3 Permiso de paternidad.** Este permiso podrá concederse tanto por el nacimiento de un hijo como por la guarda con fines de adopción, por el acogimiento o por la adopción de un hijo.

El permiso de paternidad tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o por el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

El permiso de paternidad es independiente del disfrute compartido tanto del permiso por parto como del permiso por adopción, acogimiento o guarda legal, pero en los tres permisos, el tiempo transcurrido durante el disfrute de ellos se entenderá como tiempo de servicio efectivo a todos los efectos, lo que garantiza la plenitud de los derechos económicos del funcionario y del otro progenitor.

Los funcionarios que ya han hecho un uso de su permiso de paternidad, maternidad, parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, siempre que haya finalizado totalmente cualquier permiso, a reintegrarse en su puesto de trabajo en los mismos términos y condiciones que tuviesen antes del inicio del disfrute del permiso o en condiciones favorables, así como tendrán derecho a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

**3.2.4 Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.** Se entenderán justificadas las faltas de asistencia al trabajo de las funcionarias víctimas de violencia de género ya sean faltas totales o parciales. Dichas faltas estarán justificadas por el tiempo y condiciones que determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Las víctimas de violencia de género también tendrán derecho a una reducción de jornada, con su proporcional reducción del salario, siempre que sea necesario para hacer efectiva su seguridad o para hacer ejercer su derecho de asistencia social integral.

Además de esta medida, la trabajadora podrá tomar otras medidas como la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo que puedan ser de aplicación siempre que la Administración Pública competente establezca los términos correspondientes a cada supuesto de adaptación del horario.

**3.2.5 Permiso para el cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.** En este caso el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que

les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

**3.2.6. Permiso por daños físicos o psíquicos como consecuencia del terrorismo.** Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho 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 flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Como se observa, existen dos tipos de permisos; por un lado, aquellos permisos comunes de los funcionarios públicos, como son aquellos por causa de fallecimiento de un familiar, traslado de domicilio, funciones sindicales, exámenes, lactancia, asuntos propios, etc.

Por otro lado, existen unos permisos especiales por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

El apartado 1 del artículo 48 indica que “las administraciones Públicas determinaran los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración” en cambio el artículo 49 no establece en ningún momento que vaya dirigido a los funcionarios públicos, por lo que entendemos que entran dentro de su aplicación toda clase de empleados públicos, es decir, los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos, el personal laboral fijo o temporal, el personal eventual y el personal directivo profesional.

Por ello, como ya veremos más adelante, al personal laboral le será de aplicación el artículo 49 por completo, pero no necesariamente el 48, que quedará a cargo de su propia regulación, a no ser que esta concrete que se le aplica el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre.

Después de analizar tanto los permisos comunes de los funcionarios como aquellos permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral, vamos a ver cuáles son los permisos del personal laboral que no aparecen recogidos para los funcionarios.

En primer lugar, se encuentra el derecho a poder asistir a consulta médica durante el horario de trabajo acreditándolo debidamente con un justificante del servicio sanitario correspondiente.

En segundo lugar, se encuentra el permiso que tienen los trabajadores en activo que acceden a una nueva categoría profesional mediante promoción profesional. Este permiso será de tres días hábiles a partir de la toma de posesión y de un mes si el destino implica cambio de residencia del trabajador.

Otro de los permisos que recoge el III Convenio Único es el disfrute de los días 24 y 31 de diciembre, siempre que la naturaleza del servicio público lo permita. Si el personal laboral no pudiese disfrutar de estos días o coincidiesen con días festivos, sábados o días no laborales por cualquier otra razón el calendario laboral establecerá fórmulas para compensarlos de manera adecuada al régimen horario aplicable.

Aunque los permisos de conciliación de los funcionarios son muy completos, existe para el personal laboral un permiso, que, aunque posiblemente no sea necesaria su aclaración por haber más permisos relacionados donde se podría incluir este caso el III Convenio Único lo recoge de forma excepcional.

Este permiso dice que el personal laboral que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Además, tendrán derecho a ausentarse del trabajo el tiempo que necesiten para asistir a reuniones en relación con el centro especial donde reciba tratamiento el hijo o para acompañarlo en los casos en los que necesite recibir apoyo en asuntos sanitarios.

### **3.3 Otros permisos no recogidos en el EBEP.**

Como recoge Ana Isabel Olmedo en su artículo sobre el nuevo régimen de los permisos y licencias de los empleados públicos existen otros permisos además de todos los anteriores que no aparecen en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Estos permisos se recogen en otras normas funcionariales, que al no ser contradictorias al EBEP, siguen considerándose vigentes.

Entre estos permisos encontramos dos principales.

En primer lugar, el permiso posesorio. Este permiso es similar al que hemos nombrado anteriormente específico del personal laboral. Los funcionarios de carrera en servicio activo que accedan a un nuevo cuerpo o escala tendrán derecho a un permiso de tres días hábiles si el destino no implica cambio de residencia y de un mes si es necesario el cambio de residencia. Entendemos este permiso como un permiso para la adaptación del trabajador a la nueva situación.

En segundo lugar, encontramos el permiso otorgado a los trabajadores que les queden menos de cinco años para la jubilación o que estén en proceso de recuperación de una enfermedad. Estos trabajadores, tras su solicitud, podrán obtener una reducción de jornada de hasta la mitad de ella, con la correspondiente reducción de retribuciones, todo ello si las necesidades del servicio lo permiten.

## **CAPÍTULO 4**

### **VACACIONES Y PERMISOS DEL PERSONAL EVENTUAL**

## 4.1 vacaciones y permisos del personal eventual

El personal eventual se rige por la misma ley que los funcionarios y se entenderá que se le aplican los mismos derechos y, por tanto, los mismos permisos como recoge el artículo 12. 5 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Existen ocasiones en las que el personal eventual se regula por la normativa de las entidades locales, pero en el caso concreto de los permisos, las leyes siempre se remiten al Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, de todas formas, el Pleno de cada Corporación podrá fijar las vacaciones y permisos del personal a su cargo, como en este caso sería el personal eventual.

La sentencia de 25 de noviembre de 2004 del TSJ de Cantabria (Sala de lo Social) señala expresamente que:

*“... En resumen, la interpretación más correcta de la normativa aplicable sustenta la inclusión del personal eventual dentro del funcionario de empleo y, consecuentemente, dada la aplicación de la normativa reglamentaria citada, en el ámbito de aplicación subjetivo de la prestación por desempleo”.*

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública dice que cada norma específica reguladora de la función pública de cada Comunidad Autónoma, se regula sin excepción y de forma muy similar en lo relativo al personal eventual, se entiende lógico, pues lo recoge el artículo 12 como hemos visto anteriormente.

A continuación, vamos a ver dos ejemplos de normativas de distintas Comunidades Autónomas en relación a los permisos del personal eventual, veremos que, en todas ellas, los derechos de estos trabajadores son los mismos.

En primer lugar, se encuentra la Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León.

En ella podemos observar que los permisos concedidos al personal eventual serán los mismos que para el resto de funcionarios. Los artículos 58, 59, 60 y 61 están dedicados al personal laboral, en ellos podemos ver sus funciones, nombramiento y cese y régimen jurídico y en este último apartado se recoge que será de aplicación al personal laboral en este aspecto, lo aplicado a los funcionarios de carrera.

Otro ejemplo es la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del empleo público en Castilla la Mancha.

En este caso ocurre lo mismo que en el anterior, el artículo 12, dedicado al personal eventual dice que a este personal le será de aplicación el régimen general del personal funcionario de carrera en lo adecuado a la naturaleza de su condición.

En resumen, los permisos de los que goza el personal eventual son siempre los mismos que los recogidos para los funcionarios de carrera.

## 4.2 Regulación de permisos en las Comunidades Autónomas

En cada comunidad autónoma existe una regulación en relación con los permisos de los empleados públicos como recoge Ana Isabel Olmedo en la siguiente lista que aparece en su artículo El nuevo régimen de los permisos y licencias de los empleados públicos.

— 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).

— Comunidad Autónoma de Extremadura: Decreto Legislativo 1/1990, de 26 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Normas Reguladoras 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. l 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).

## CONCLUSIONES

Como se puede observar después de la lectura de este trabajo, las vacaciones y los permisos de los trabajadores son unos de los derechos más importantes tanto de los empleados públicos como de los empleados de las empresas privadas.

Las diferencias entre las vacaciones y permisos de unos y otros son mínimas, aunque si es verdad que los empleados públicos tienen algunas ventajas que algunos empleados de empresas privadas no tienen, pues cada empresa tiene sus convenios y condiciones, que, aunque siempre respetando el Estatuto de los trabajadores, algunas tienen más beneficios añadidos que otras.

Aunque nuestro trabajo se basa únicamente en los permisos de los empleados públicos, es bueno hacer una pequeña mención a los trabajadores en general, para hacer una pequeña comparación. Estos permisos están regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

Aunque los empleados públicos no se regulen por este Estatuto de los trabajadores al tener uno propio, los permisos son prácticamente los mismos.

En el Estatuto de los trabajadores se recogen también permisos como los quince días en caso de matrimonio, dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y de cuatro días si se necesita un desplazamiento, un día por traslado del domicilio habitual...

El Estatuto de los trabajadores también otorga permiso por el tiempo necesario y establecido para realizar funciones sindicales o de representación del personal y el resto de permisos que hemos visto anteriormente relacionados con el parto, la lactancia, la paternidad también se encuentran recogidos de manera similar, con pequeños matices.

En definitiva, podemos observar que no existen grandes diferencias entre los permisos concedidos a los trabajadores y a los empleados públicos ni entre los concedidos a funcionarios o al personal laboral, ya que estos son básicamente los mismos.

Otra de las conclusiones es la forma en la que España tiene organizado el sistema del Empleo Público, dejando como resumen que los empleados públicos disfrutan de un total de 22 días laborales de vacaciones y de una serie de permisos para los que se conceden una cantidad de días u otra, según la causa del permiso que solicite el empleado.

Para hacernos una idea de cómo están repartidas las vacaciones de los funcionarios en otros países de Europa, se adjunta un gráfico como anexo I en el cual se puede observar como, por ejemplo, Alemania es el país con más días laborales de vacaciones disfrutados.

En contraposición a Alemania se situarían la mayoría de países que gozan aproximadamente de 10 días menos.

Para que nos hagamos una idea de cómo se distribuyen las vacaciones en el resto del mundo, Europa tiene una media de 25 días laborales de vacaciones al año y China, por ejemplo, que es el país que menos vacaciones disfruta, goza solo de 7 días de vacaciones al año.

En definitiva, podemos concluir con una pequeña lista de los beneficios que otorgan las vacaciones, ya que no solo es un derecho de no ir a trabajar, si no que las vacaciones son realmente una necesidad para las personas por estas razones entre otras:

Dar a la persona otro punto de vista. Cuando llevas mucho tiempo inmerso en tu trabajo, dejas de ver las cosas con claridad, además de estar pasando por alto tu bienestar propio. Por ello, es bueno salir y mirarlo todo desde otra perspectiva, esto renovará tu creatividad y te ayudará cuando tengas que volver al trabajo.

Recuperar energía. Es normal que cuando se trabaja diariamente, no se descansa tanto como se quisiera, por ello es bueno tener un tiempo para llevar horarios más tranquilos, dormir más, comer más saludable o casero...

Salir de la rutina. Una gran mayoría de trabajadores tiene una rutina en la que solo van de casa al trabajo y del trabajo a casa. Es bueno tener un tiempo para hacer vida social, hacer deporte o realizar cualquier otra actividad para desconectar.

Resolver problemas. En relación con el primer punto de la lista, tener unos días lejos del puesto de trabajo ayuda a olvidarse de los problemas y a ver las cosas de otra forma, lo que hace que a la vuelta veas las cosas más sencillas de lo que las veías.

Como ampliación a toda lo relativo a las vacaciones y permisos de los empleados públicos, adjunto en el Anexo II una lista con toda la normativa correspondiente a ello.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Sánchez Morón, M. (2013). *Derecho de la función pública*. (7 ed.) Madrid: Editorial Tecnos.

Artículo de la revista sinc. La ciencia es noticia del día 27 de agosto de 2014

Muñoz Llinás, Jaime Ignacio (2013). *La carrera en los orígenes del constitucionalismo español: 1812-1918 The Civil Service in the origins of Spanish Constitutionalism: 1812-1918*. Revista de Derecho de la UNED (12)

Lorenzo de Membila, Juan B. (2007) Permisos y licencias de los funcionarios públicos: adaptada a la ley 7 /2007, Estatuto Básico del Empleado Público. Navarra. Ed. Thomson-Aranzadi

García-Trevijano Fos, José A. (1969) Un desconocido precedente de la función pública española: el Estatuto de O'Donell de 1866

## LEGISLACIÓN

Constitución española de 1978.

RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los trabajadores.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 7 /1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del régimen Local.

Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de las Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública.

Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ANEXO I. COMPARATIVA DE DÍAS DE VACACIONES EN DISTINTOS PAÍSES

<b>País</b>	<b>Vacaciones</b>
Alemania	29 días laborales
Austria	5 semanas (25 días)
Bélgica	20 días laborales
Bulgaria	20 días laborales
España	22 días laborales
Finlandia	5 semanas (25 días)
Francia	25 días laborales
Grecia	25 días laborales
Holanda	24 días laborales
Hungría	20 días laborales
Lituania	4 semanas (20 días)
Noruega	25 días laborales
Portugal	22 días laborales
Reino Unido	20 días laborales
Rep. Checa	4 semanas (20 días)
Suecia	5 semanas (25 días)
Suiza	4 semanas (20 días)
Ucrania	24 días laborales

FUENTE: DATOSMACRO BANKINTER

## **ANEXO II. NORMATIVA RELATIVA A LAS VACACIONES Y PERMISOS EN EL EMPLEO PÚBLICO.**

- Resolución de 25 de noviembre de 2015 , de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. BOE 10-12-2015
- Resolución de 30 de octubre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el período de disfrute de las vacaciones y del permiso por asuntos particulares correspondientes al año 2015. (De forma excepcional, los días de vacaciones y de permiso por asuntos particulares correspondientes al año 2015, podrán disfrutarse hasta el 15 de marzo de 2016)
- Resolución de 19 de octubre de 2015 , de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2016. BOE 22-10-2015
- Resolución de 16 de septiembre de 2015 , de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012 , por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. BOE 18-09-2015
- Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre , por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía. BOE 12-09-2015 (Se modifican los días de permiso de los empleados públicos)
- Resolución de 27 de febrero de 2015 , de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se reconoce un día de permiso adicional al personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos por la coincidencia en sábado de un festivo nacional no recuperable y no sustituible en 2015.
- Resolución de 17 de octubre de 2014 , de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2015. BOE 24-10-2014
- Ley 15/2014, de 16 de septiembre , de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa. BOE 17-09-2014 (Modifica el número de días que por asuntos particulares se autorizan en el Estatuto Básico del Empleado Público)
- Resolución de 23 de diciembre de 2013 , de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el régimen para el disfrute de un día adicional de asuntos particulares introducido por la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, de Control de la Deuda Comercial en el Sector Público y se adapta la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de esta Secretaría de Estado. BOE 24-12-2013

- Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre , de control de la deuda comercial en el sector público. BOE 21-12-2013. (Modifica el número de días que por asuntos particulares se autorizan en el Estatuto Básico del Empleado Público)
- Resolución de 28 de diciembre de 2012 , de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. BOE 29-12-2012
- Ley 2/2012, de 29 de junio , de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012. BOE 30-06-2012. (Disposición adicional septuagésima primera. Jornada general del trabajo en el Sector Público).
- Orden APU/1981/2006, de 21 de junio , por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. BOE 23-06-2006
- Real Decreto 180/2004, de 30 de enero , por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. BOE 12-02-2004