

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS SITUACIONES
ADMINISTRATIVAS Y LICENCIAS Y PERMISOS
DE LOS FUNCIONARIOS EN DISTINTAS
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS AUTONÓMICAS**

TRABAJO FIN DE CARRERA

**DIPLOMATURA EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

D. ESTEBAN BUENO CARRILLO

DIRIGIDO POR:

D. ARTURO MARTÍNEZ GARCÍA



ÍNDICE GENERAL

1.	<i>INTRODUCCIÓN</i>	7
1.1.	Resumen	8
1.2.	Objeto TFC y justificación de las asignaturas relacionadas.....	9
1.3.	Objetivos	11
2.	<i>DEFINICIONES, ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DE LA FIGURA DEL EMPLEADO PÚBLICO</i>	12
2.1.	Definiciones y notas sobre el Empleado Público.....	13
2.2.	Evolución de la Función Pública en España.....	19
2.2.1.	Evolución de la Normativa Estatal	19
2.2.2.	Evolución de la Normativa Autonómica Valenciana	32
3.	<i>ANÁLISIS DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y PERMISOS DE LOS FUNCIONARIOS EN LA ACTUALIDAD</i>	41
3.1.	Las situaciones administrativas de los funcionarios	43
3.1.1.	Las situaciones administrativas de los funcionarios que establece la normativa estatal, haciendo referencia especial al EBEP	43
a.	Situaciones Administrativas Básicas	43
b.	Situaciones Administrativas No Básicas	45
c.	Análisis de las Situaciones de Excedencia	46
3.1.2.	Las situaciones administrativas de los funcionarios autonómicos de la Comunidad Valenciana.....	54
a.	Introducción	54
b.	Análisis de las Situaciones de Excedencia	55
3.1.3.	Jurisprudencia	61
3.2.	Los permisos y licencias de los funcionarios.....	63
3.2.1.	Los permisos y licencias de los funcionarios que establece la normativa estatal, haciendo referencia especial al EBEP	63
3.2.2.	Los permisos y licencias de los funcionarios autonómicos de la Comunidad Valenciana.....	70
3.2.3.	Jurisprudencia	77
4.	<i>CONCLUSIONES Y DATOS COMPARATIVOS DE APLICACIÓN ENTRE LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES</i>	78
	<i>ANEXOS</i>	87
a)	Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, de 13 de abril de 2007	88
b)	Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, de 10 de abril de 1995.	102

c) Decreto 315/1964, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, de 7 de febrero.....	109
d) Ley 30/1984, de medidas para la reforma de la Función Pública, de 2 de agosto	111
e) Ley 10/2010, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, de 9 de julio de 2010.	115
f) Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell, de 28 de noviembre de 2006.	130
g) Sentencia 609/2014 de 2 de Octubre, del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.....	139
h) Sentencia 88/2015 de 18 de Febrero, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.....	147
i) Sentencia 496/2012 de 16 de Abril, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.....	158
BIBLIOGRAFIA	165
a) Referencias Bibliográficas	166
b) Legislación	167
a. Estatal	167
b. Autonómica Valenciana.....	167
c) Jurisprudencia.....	169



ÍNDICE FIGURAS

Ilustración 1. Distribución de Personal Público	16
Ilustración 2.Evolución del Personal al Servicio de las AA.PP.....	18
Ilustración 3. Acontecimientos relevantes a nivel social y económico a nivel nacional e internacional.....	31
Ilustración 4. Evolución Normativa de la Función Pública en la Comunidad Valenciana.....	33

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1. Características de los diferentes tipos de Empleados Públicos.....	15
Tabla 2. Resumen de las Excedencias del Personal Público a nivel Estatal y Autonómico Valenciano.....	81
Tabla 3. Resumen de las Licencias y Permisos del Personal Público a nivel Estatal y Autonómico Valenciano.....	85



CAPÍTULO I:

INTRODUCCIÓN

1.1. Resumen

En una época de bonanza y de desarrollo del denominado Estado de bienestar, desde la Administración Pública se propuso la idea de abarcar en una ley toda la figura que rodea al Empleado Público en todos sus ámbitos, en la que se desarrollara de manera detallada los derechos y obligaciones de los trabajadores públicos, siendo una referencia normativa en todo el Estado.

Esta propuesta se plasmó en la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público que, tal y como define la web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas¹, es “la principal norma reguladora de las diferentes categorías de personal al servicio de las Administraciones Públicas Españolas”².

En el presente Trabajo Final de Carrera, que en adelante denominaremos TFC, se realizará un análisis comparativo sobre los derechos actuales que poseen los funcionarios respecto a las situaciones administrativas, también llamadas excedencias, las licencias y los permisos a nivel estatal y autonómico valenciano.

Para ello, en primer lugar, se abordarán los antecedentes que han regido la normativa sobre los derechos de los funcionarios públicos tanto a nivel estatal como autonómico. En segundo lugar, se abordará el estudio en sí, objeto de este TFC, teniendo como base el análisis del Estatuto Básico del Empleado Público³ y la normativa de carácter autonómica valenciana.

Finalmente, se realizará una conclusión sobre cada uno de los puntos tratados con anterioridad.

Es importante hacer hincapié en el EBEP, no sólo por ser la actual norma reguladora de la función pública, sino también por el hito que ha supuesto esta norma. Se ha tratado de una renovación casi integral y una adaptación al contexto actual respecto a la normativa anterior. Las otras dos reformas integrales que realizó la administración estatal fueron el Estatuto de Maura y la reforma de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964.

¹ A partir de ahora, AA.PP.

² MINISTERIO DE HACIENDA Y AA.PP. Estatuto Básico del Empleado Público [en línea]. http://www.seap.minhap.gob.es/web/areas/funcion_publica/estatutobasico/estatuto_funcion_publica.html. Fecha de consulta: 30 Enero 2015

³ En adelante, EBEP

Como cierre del resumen, manifestar que el TFC que se expone en este documento, se ha realizado en sintonía con el director del mismo, D. Arturo Martínez García, especialista en Derecho Administrativo, y concedor de la diferente normativa estatal y autonómica que se ha abordado.

1.2. Objeto TFC y justificación de las asignaturas relacionadas

El objeto de este TFC es estudiar y analizar en detalle los permisos y licencias y las excedencias de los funcionarios regulados en la normativa estatal y autonómica valenciana, para evaluar las diferencias existentes entre ambas y su distinto desarrollo normativo. Con ello, pretendemos conocer cuáles de estas dos administraciones presta mayores derechos laborales a los empleados públicos.

Para ello, será necesario recorrer de manera breve la evolución normativa de la figura del empleado público, desde la legislación que se inicia en el siglo XIX, hasta el actual estatuto, pasando por el desarrollo autonómico de dicha figura.

Respecto a las diferentes asignaturas que han sido una referencia para la realización de este estudio, se pueden destacar y describir brevemente, según el grado de importancia que ha tenido cada una de ellas en este TFC, las siguientes⁴:

1. DERECHO ADMINISTRATIVO I/II. En este compendio de asignaturas enfocadas al mundo de la administración, se establece como prioritario, en el temario de la segunda parte de la asignatura, la relación entre la Administración General del Estado y la Administración Valenciana y sus empleados.

Por ello, se destaca esta asignatura, como una de los principales pilares de este trabajo que a continuación expongo.

2. LEGISLACIÓN LABORAL Y DE LA PREVENCIÓN. Esta materia realiza un análisis detallado de la legislación laboral en el ámbito

⁴Las asignaturas descritas han sido agrupadas atendiendo a los diferentes módulos existentes en esta diplomatura.



público. En este sentido, esta asignatura ha estado enfocada principalmente al estudio del EBEP.

3. DERECHO AUTONÓMICO Y LEGAL. En esta asignatura se trabaja con el desarrollo normativo autonómico, centrándose en el Estatuto de Autonomía.
4. DERECHO CONSTITUCIONAL I/II, ESTRUCTURAS POLÍTICAS/ AA.PP. y FORMAS PÚBLICAS. Ésta recopilación de asignaturas, directamente relacionadas con el Derecho Constitucional y la estructura territorial, tiene entre sus principales objetivos los siguientes puntos: el conocimiento de la estructura del Estado, la organización territorial y las funciones de las distintas AA.PP., entre las cuales se destaca a la Administración General del Estado.
5. INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA IB/I/II. La relación que esta asignatura ha tenido con la elaboración del TFC reside en el apoyo dado para la realización de este tipo de trabajos. Ésta, nos ha facilitado de manera considerable la forma de poder acceder a diferentes cifras, bibliografía, archivos, además del tratamiento que se le puede prestar a esta documentación. Un ejemplo de todo esto son los datos obtenidos a través del Instituto Nacional del Estadística o del Banco de España.
6. GESTIÓN ADMINISTRATIVA I/II/III. Este conjunto de asignaturas, ha proporcionado conocimientos auxiliares, pero necesarios, para la realización del TFC, ya que aborda multitud de temas relacionados con las AA.PP., y el nuevo enfoque que necesita para poder entenderlo en su totalidad, siendo el tema laboral uno de los aspectos críticos.

De la misma manera es apropiado hacer referencia a los estudios cursados en la Diplomatura de Ciencias Empresariales durante los años 2008-2011 y que, en cierta manera, han sido de utilidad para la realización de este TFC, así como el Grado en ADE que actualmente estoy cursando en la Universidad de Valencia.

1.3. Objetivos

El objetivo final de este TFC es conocer la evolución y el desarrollo normativo de las situaciones administrativas, con especial referencia a las excedencias, permisos y licencias de los funcionarios públicos, con interés especial en conocer la actual situación con la entrada en vigor de la Ley 7/2007, del EBEP.

Otro de los objetivos planteados en la elaboración de este trabajo, es el análisis comparativo entre los derechos y obligaciones que rigen estas partidas en la legislación estatal y en la autonómica valenciana.



*CAPÍTULO II: DEFINICIONES,
ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN
DE LA FIGURA DEL EMPLEADO
PÚBLICO*

2.1. Definiciones y notas sobre el Empleado Público

Se entiende por empleado público aquel que desempeña funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales⁵. A través de ellos, las administraciones cumplen las funciones o actividades que deben desempeñar.

Tal y como establece el artículo 8.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, los empleados públicos se clasifican en cuatro grupos, que a continuación desarrollamos brevemente para comprender con mayor exactitud el objeto del presente TFC.

1. **Personal Funcionario de carrera.** De conformidad con el artículo 9.1 del EBEP, *“Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente”*. Este personal, tal y como se define en la web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas⁶, *“ha superado un proceso selectivo de oposición, disponen de un nombramiento en el que se reconoce dicha condición y trabajan para la Administración Pública prestando funciones que implican la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas. Mantienen una relación estatutaria con la Administración y su relación se rige por el derecho administrativo”*.
2. **Personal Funcionario Interino.** De conformidad con el artículo 9.1 del EBEP, *“Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias: a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera. b) La sustitución transitoria de los titulares. c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto. d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.”* A los funcionarios interinos les será aplicable el régimen

⁵ Artículo 8.1 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

⁶ MINISTERIO DE HACIENDA Y AA.PP. Estatuto Básico del Empleado Público [en línea]. http://www.seap.minhap.gob.es/web/areas/funcion_publica/estatutobasico/estatuto_funcion_publica.html. Fecha de consulta: 30 Enero 2015

general de los funcionarios de carrera, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición.

En la práctica, el uso del personal interino es más frecuente que el carácter excepcional que se le presupone, tal y como apreciamos en la ilustración nº 1.

3. **Personal Laboral.** De conformidad con el artículo 12.1 del EBEP, *“Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal”*

4. **Personal Eventual.** Tal y como establece el artículo 12, del EBEP, es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin. Además, le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

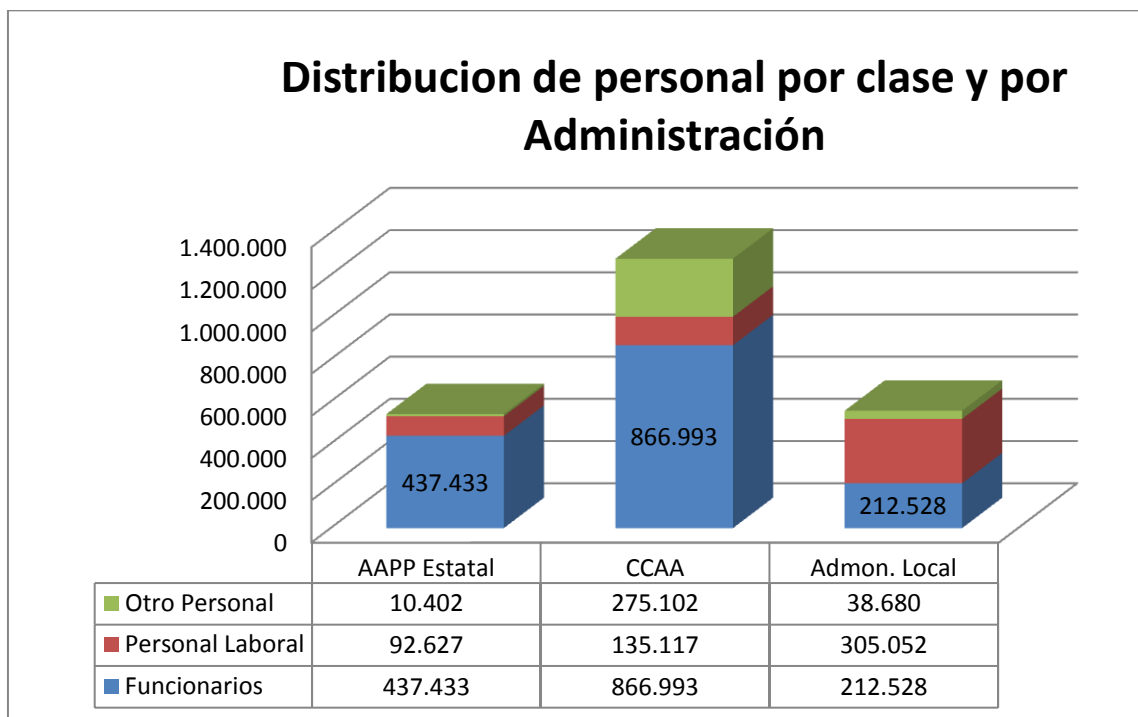
De manera resumida, podemos ver las principales características de los diferentes grupos de empleados públicos.

	Funcionario de Carrera	Funcionario Interino	Personal Laboral	Personal Eventual
Finalidad	Funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas	Cubrir, de manera transitoria, las plazas de funcionario de carrera	Prestación de servicios retribuidos por las Administraciones Públicas	Funciones de confianza o de asesoramiento especial
Regulación	Derecho Administrativo	Derecho Administrativo	Derecho laboral	Derecho Administrativo
Selección	Oposición, Concurso-Oposición o Concurso	Procedimientos ágiles, siguiendo el principio de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.	Libre	Libre
Vinculación	Condición de funcionario	Situaciones urgentes, temporales o por destino	Contrato trabajo. Podrá ser fijo, temporal o indefinido	El cese tendrá lugar con el cese del personal al que le preste la función de confianza

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 1. Características de los diferentes tipos de Empleados Públicos

Según el boletín del Registro Central de Personal⁷, de fecha de julio de 2014, la distribución de efectivos por clase de personal y por tipo de administración, es el siguiente:



Fuente: Elaboración Propia a partir del Boletín del Registro Central de Personal (M^a de Hacienda y AAPP)

Ilustración 1. Distribución de Personal Público

De estos datos, podemos observar la importancia que en las administraciones autonómicas tiene la categoría de “Otro personal”, que supone más de un 22 % sobre el total del personal que está en la administración. De una manera más llamativa, ocurre en la administración local el personal laboral, significando esta clase de personal más del 50 % del total del empleado público de la administración local.

En España, la situación actual de los empleados públicos es similar a la del resto de empleados privados. El descenso del personal público no se dio hasta el

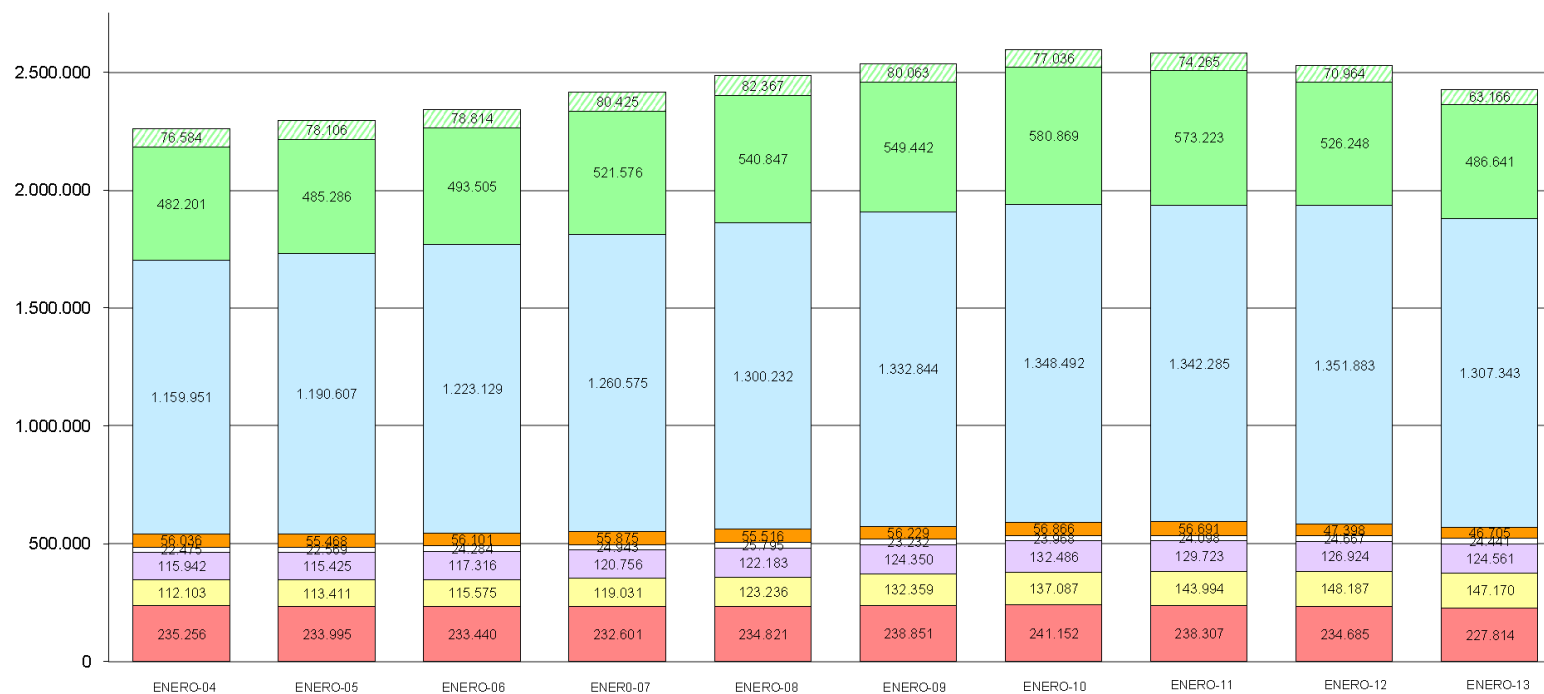
⁷Boletín estadístico del personal al servicio de las AA.PP. Registro Central de Personal. Julio 2014. [en línea].Madrid: Ministerio de Hacienda y AA.PP. Fecha de consulta: 28 Abril 1997. Disponible desde Internet: http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/web/publicaciones/centro_de_publicaciones_de_la_sgt/Periodicas/parrafo/Boletin_Estadis_Personal/BEP-JULIO-2014/BEP%20JULIO%202014.pdf

ejercicio 2011, cuando desde Europa se introdujeron ciertas medidas para reestructurar la situación crítica que vivía la economía española⁸.

De esta manera, durante los ejercicios posteriores, en los años 2012 y 2013, se puede apreciar una fuerte reducción en el personal público a nivel nacional. Dentro de esta minoración, los principales damnificados fueron el personal interino y el personal contratado, ya que son los grupos más vulnerables en comparación con el personal funcionario y el personal eventual.

⁸ MAYO, M.G. (2010). "Zapatero anuncia un recorte histórico del gasto social". Diario Expansión. 12 de mayo de 2010. Fecha de consulta: 6 mayo de 2015. Consultado en: <http://www.expansion.com/2010/05/12/economia-politica/1273648244.html>

EVOLUCIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS



Fuente: Ministerio de Hacienda y AAPP.
Boletín del Registro Central de Personal

Ilustración 2. Evolución del Personal al Servicio de las AA.PP.

2.2. Evolución de la Función Pública en España

2.2.1. Evolución de la Normativa Estatal

Una vez establecidas las clases y tipos del personal al servicio de las AAPP, analizaremos la evolución normativa a la que han estado sujetos dicho personal desde finales del siglo XIX.

En este periodo se establecen medidas encaminadas a la regulación básica del empleado público, inspirado en el derecho francés. La primera legislación fueron los Reales Decretos de Lopez Ballesteros enfocado a la regulación de cuestiones básicas de los empleados de Hacienda. En 1.852, Bravo Murillo aprueba el primer Estatuto general de la función pública española, pero sin que el resultado sea el esperado, debido a la situación social, política y cultura española de la época.

Ya en el siglo XX, y tras varios intentos de cambio, se aprueba en 1.918, el Estatuto de Maura, el cual supuso una de las verdaderas reformas, comparable al actual EBEP, y que tuvo una repercusión de más de 40 años. Tal como dice Sánchez Morón⁹, “esta reforma da respuesta a un conjunto de justas reivindicaciones del colectivo funcional, pero sin integrarlas en un modelo definido y coherente”. Entre otras medidas, el texto legislativo introdujo la fórmula de las oposiciones para el ingreso en la función pública, mantuvo el régimen de categorías personales, primó el criterio de antigüedad para el ascenso interno y mejoró las retribuciones.

Con la llegada de la Guerra Civil Española, la función pública vivió una gran crisis, al igual que el resto de la sociedad, en la que no se buscaba un fin común, sino que todo estaba enfocado a ganar poder dentro de cada administración por parte de los funcionarios afines a uno u otro grupo.

Después de los años 50, y con el movimiento global que se sucede en la economía española, aperturándose al exterior para acabar con el periodo de autarquía, que provocó una gran crisis a todas las escalas, se introdujeron grandes reformas estructurales. Entre ellas, se aprobó la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado, publicada en el BOE, el 15 de febrero de 1964. Esta Ley, ha sido la base de toda la normativa que se ha ido desarrollando de manera progresiva a lo largo de los años. Fiscalizaba, de manera uniforme, la actuación de los funcionarios, desde

⁹ SANCHEZ MORÓN, A., *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Ed. Lex Nova, Valladolid, 2007.

su aprobación en el año 1964 hasta mitad de la década de los 90, sin distinción de administraciones, ya que era de aplicación para la administración central y para las administraciones locales y autonómicas.

El profesor Ceballos Moreno¹⁰ destaca las siguientes notas sobre la Ley de 1964:

- Centralización de la política de personal en la Presidencia del Gobierno.
- Creación de la Dirección General de la Función Pública del Estado y la Comisión Superior de Personal.
- Distinción entre Cuerpos generales, que crea para dotar de cierta movilidad interna, y los especiales.
- Ámbito general de aplicación, no sólo a la Administración Civil del Estado sino que se aplica subsidiariamente a los funcionarios al servicio del Poder Judicial, Poder legislativo, Administración militar, Entes Locales y Organismos Autónomos.
- Se introdujeron las plantillas orgánicas y la clasificación de los puestos de trabajo, que debían ajustarse a las necesidades de servicios. Aunque este punto supuso un profundo fracaso, ya que no se pudo llevar a cabo.
- Se intenta implantar un modelo de retribución que estuviera ligado tanto a la pertenencia cuerpo como al trabajo desempeñado.
- Se introdujeron mejoras técnicas de regulación de incompatibilidades y de situaciones administrativas
- Se rompió la exclusividad del sistema de función pública, apareciendo la figura de la contratación administrativa en régimen precario.

A pesar de las expectativas generadas, las dificultades que atravesaba en todos los ámbitos la sociedad española, con el fin del régimen franquista y con la apertura hacia nuevos modelos más aperturistas, hicieron que la aplicación de la Ley no fuera completa en todos sus ámbitos, y se quedara en algún caso en una declaración de intenciones.

¹⁰CEBALLOS MORENO, M. (2014). "Evolución histórica de la función pública en España". en Derecho Administrativo, 15 de Septiembre.

<http://www.derecho-administrativo.com/2014/09/evolucion-historica-funcion-publica.html>

Durante la época de la Transición se hizo mucho hincapié en los problemas pendientes que arrastraba la función pública. A pesar de ello, únicamente se pudieron aprobar reformas de carácter menor. Entre ellas, destacó la reforma sobre las retribuciones, que apenas tuvo repercusión.

Fue la entrada en la democracia, y en concreto la aprobación de la Constitución Española en 1978, la que estableció el verdadero cambio en la función pública, asentando sus fundamentos jurídicos. Tal y como se indica en el artículo 103.3¹¹ de la Constitución, se debe regular por Ley el Estatuto de los funcionarios públicos, y éste debe ser profesional, tal y como dice el artículo 23.2¹².

Entre los nuevos principios de la función pública tras la entrada en vigor de la Constitución Española, se incluye el de la Reserva de Ley en la determinación del Estatuto de los funcionarios públicos.

Con ello se hace constar que el funcionario estará sometido a un régimen de derecho y obligaciones definido en una norma con rango formal de ley. En la actualidad, esa norma es el Estatuto Básico del Empleado Público.

Aprobada la Constitución y ya constituidas las CCAA, y ante la unanimidad de reformar la función pública, se elaboraron diversos anteproyectos, tales como el Anteproyecto de Ley de 1979, el proyecto de Ley de 1980 o el de 1981. Finalmente, se elaboró y se aprobó la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP).

Con esta Ley, se pretendía adecuar la legislación sobre los funcionarios al régimen recientemente aprobado de distribución de competencias entre el Estado y la CCAA. La principal directriz fue realizar una reforma profunda sobre los derechos y obligaciones de los funcionarios.

En lo que respecta a la temática concreta de este estudio, la Ley 30/1984 desarrolla de manera muy breve las situaciones administrativas, licencias y permisos de los funcionarios públicos.

El artículo 29.3 regula las distintas situaciones de excedencia voluntaria, en la que únicamente se contemplan tres causas para su solicitud:

¹¹ Art. 103.3, "La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones."

¹² Art. 23.2 "Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes"

- a) Situación de servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas.
- b) Para el cuidado de hijos
- c) Por interés particular

Los permisos se regulan en el artículo 30 de la norma, aunque al igual que se observa en el caso de las situaciones administrativas, el legislador no reguló detalladamente cada uno de ellos, tal y como se desprende del punto 2 de este artículo, en el que deja abierta la posibilidad de solicitar un permiso por otras causas. A continuación, incorporamos la redacción original de estos dos artículos.

CAPITULO VII. Modificación en las situaciones, régimen disciplinario y de Seguridad Social de los funcionarios

Artículo 29. Situaciones de los funcionarios

1. Quedan suprimidas las situaciones administrativas de excedencia especial y de supernumerario, creándose la de servicios especiales.

2. Servicios especiales. Los funcionarios públicos pasarán a la situación de servicios especiales:

a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

b) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de Organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por funcionarios públicos.

d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.

f) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.

g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.

Cuando no perciban dichas retribuciones podrán optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la de servicios especiales, sin

perjuicio de la normativa que dicten las Comunidades Autónomas sobre incompatibilidades de los miembros de las Asambleas Legislativas.

h) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

i) Cuando presten servicio en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros y de los Secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.

j) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

k) Cuando cumplan el servicio militar o prestación sustitutoria equivalente.

l) Cuando ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas.

A los funcionarios en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos y tendrán derecho a la reserva de plaza y destino que ocupasen. En todos los casos recibirán las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no las que les correspondan como funcionarios, sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios que pudieran tener reconocidos como funcionarios.

Los Diputados, Senadores y los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

3. Excedencia voluntaria.

a) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los funcionarios públicos cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

b) Los funcionarios tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

c) Podrá concederse igualmente la excedencia voluntaria a los funcionarios cuando lo soliciten por interés particular.

La situación prevista en este apartado c) no podrá declararse hasta haber completado tres años de servicios efectivos desde que se accedió al Cuerpo o Escala o desde el reingreso, y en ella no se podrá permanecer más de diez años continuados ni menos de dos años.

Los funcionarios excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Artículo 30. Permisos

1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Por el nacimiento de un hijo y la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determine reglamentariamente.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, durante los días de su celebración.

e) El funcionario con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora.

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

2. Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

En términos globales, esta Ley fue calificada por los expertos de deficiente y de provisional, ya que debía de coordinarse con otras leyes con mayor antigüedad para abordar todos los aspectos que debía de comprender una norma de estas características.

Durante el tiempo que transcurrió desde la entrada en vigor de esta Ley en 1985 hasta la aprobación en el año 2007 del EBEP, las modificaciones producidas a nivel estatal, que actualizaran lo dispuesto, son las siguientes:

- La Ley 23/1988, en la que principalmente se da cumplimiento a lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional¹³ 99/1987, y en consecuencia procede a modificar la Ley 30/1984, de Medidas para la reforma de la Función Pública, aunque no incluye modificación alguna sobre los artículos referidos a las situaciones administrativas, excedencias y permisos
- La Ley 22/93, de Medidas Fiscales de reforma del régimen jurídico de la función pública en las que se procede a modificar y a añadir situaciones no contempladas en la Ley 30/1984, entre otros aspectos. En lo referente a la temática analizada en este TFC, se establece:
 - Modificación del plazo máximo de diez años de la excedencia voluntaria por interés particular (Art. 19)
 - Introduce la situación administrativa de expectativa de destino (Art. 22)
 - Nueva modalidad de excedencia forzosa aplicable a funcionarios en expectativa de destino (Art. 23)
 - Se da nueva redacción a la situación de Reingreso al servicio activo de quienes no tengan reserva de plaza y destino
 - Se añade la Jubilación Anticipada incentivada (art. 27).

A continuación adjunto los artículos modificados por esta Ley y que afectan a las situaciones descritas.

Artículo 18. Situaciones de los funcionarios

Se da nueva redacción al artículo 29.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública:

«1. Quedan suprimidas las situaciones administrativas de excedencia especial y de supernumerario, creándose la de servicios especiales, la excedencia para el cuidado de hijos, la expectativa de destino, la excedencia voluntaria incentivada y la modalidad de excedencia forzosa aplicable a los funcionarios declarados en expectativa de destino».

Artículo 19. Modificación del plazo máximo de diez años de la excedencia voluntaria por interés particular

¹³ España. Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 99/1987, de 11 de junio.

Se da nueva redacción al artículo 29.3 c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública:

«c) Podrá concederse igualmente la excedencia voluntaria a los funcionarios cuando lo soliciten por interés particular.

Para solicitar el pase a la situación prevista en esta letra c) será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores y en ella no se podrá permanecer menos de dos años continuados, ni más del número de años equivalente a los que el funcionario acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince.

La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro del periodo de duración de la excedencia voluntaria por interés particular comportará la pérdida de la condición de funcionario.

Los funcionarios excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos».

Artículo 20. Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Se intercala entre los dos últimos párrafos de la nueva letra c) del artículo 29.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, una nueva letra, con la siguiente redacción:

«d) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, Organismos autónomos, Entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial».

Artículo 21. Situaciones de los funcionarios

Se da nueva redacción al artículo 29.2 e) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública:

«e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril ».

Artículo 22. Situación administrativa de expectativa de destino

Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública:

«5. Expectativa de destino.

Los funcionarios en expectativa de destino percibirán las retribuciones básicas, el complemento de destino del grado personal que le corresponda y el 50 por 100 del complemento específico del puesto que desempeñaban al pasar a esta situación.

Dichos funcionarios vendrán obligados a:

1º Aceptar los destinos en puestos de características similares a los que desempeñaban que se les ofrezcan en la provincia donde estaban destinados.

2º Participar en los concursos para puestos adecuados a su Cuerpo, Escala o Categoría, situados en la provincia donde estaban destinados.

3º Participar en los cursos de capacitación a que se les convoque.

El periodo máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa.

A los restantes efectos esta situación se equipara a la de servicio activo.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde al Ministerio para las Administraciones Públicas efectuar la declaración y cese en esta situación administrativa y la gestión del personal afectado por la misma».

Artículo 23. Nueva modalidad de excedencia forzosa

Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública:

«6. Excedencia forzosa aplicable a funcionarios en expectativa de destino.

Los funcionarios declarados en expectativa de destino pasarán a la situación de excedencia forzosa, con las peculiaridades establecidas en este apartado, por las causas siguientes:

- a) El transcurso del periodo máximo fijado para la misma.*
- b) El incumplimiento de las obligaciones determinadas en el párrafo segundo del apartado 5 del presente artículo.*

Quienes se encuentren en esta modalidad de excedencia forzosa tendrán derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Dichos funcionarios vendrán obligados a participar en los concursos convocados a puestos adecuados a su Cuerpo, Escala o categoría que les sean notificados, así como a aceptar los destinos que se les

señalen en puestos de características similares y a participar en los cursos de capacitación que se les ofrezcan.

No podrán desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Si obtienen puesto de trabajo en dicho sector, pasarán a la situación de excedencia voluntaria regulada en el apartado 3 a) de este artículo.

Pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular cuando incumplan las obligaciones a que se refiere este apartado.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde al Ministerio para las Administraciones Públicas acordar la declaración de esta modalidad de excedencia forzosa y el pase a la excedencia voluntaria de estos excedentes forzosos, así como la gestión del personal afectado».

Artículo 24. Excedencia voluntaria incentivada

Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública:

«7. Excedencia voluntaria incentivada.

Los funcionarios afectados por un proceso de reasignación de efectivos que se encuentren en alguna de las dos primeras fases a que hace referencia el artículo 20.1 g) de esta Ley podrán ser declarados, a su solicitud, en situación de excedencia voluntaria incentivada.

Quienes se encuentren en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa como consecuencia de la aplicación de un Plan de Empleo tendrán derecho a pasar, a su solicitud, a dicha situación.

La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Concluido el plazo señalado, se pasará automáticamente, si no se solicita el reingreso, a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, excluidas las pagas extraordinarias y el complemento de productividad, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde al Ministerio para las Administraciones Públicas acordar el pase a la situación de excedencia voluntaria incentivada».

Artículo 25. Reingreso al servicio activo de quienes no tengan reserva de plaza y destino

Se da nueva redacción al artículo 29 bis, apartado 2, de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública:

«2. Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adscripción a un puesto con carácter provisional, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto».

Artículo 26. Cesación progresiva de actividades

Se añade un nuevo apartado 4, al artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública:

«4. Los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 33 de esta Ley, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos funcionarios que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan».

Artículo 27. Jubilación anticipada incentivada

Se añade un nuevo artículo 34 a la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública:

«Artículo 34.

1. Los funcionarios afectados por un proceso de reasignación de efectivos que se encuentren en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa, como consecuencia de un Plan de Empleo, podrán solicitar la jubilación voluntaria anticipada, en las condiciones establecidas en el Régimen de Seguridad Social en que estén encuadrados, siempre que tengan cumplidos sesenta años de edad, acrediten, al menos, treinta años de servicios y reúnan los requisitos exigidos en dicho régimen.

2. Los funcionarios que se acojan a esta jubilación tendrán derecho a percibir, por una sola vez, una indemnización cuya cuantía será fijada por el Gobierno según su edad y retribuciones

Íntegras correspondientes a la última mensualidad completa devengada, con exclusión, en su caso, del complemento específico y de la productividad, referida a doce mensualidades.

3. Corresponde al Ministerio para las Administraciones Públicas acordar la jubilación voluntaria incentivada».

- La Ley 42/1994, de Ley de Medidas 1995, recoge en su título III, la modificación de determinados preceptos de la Ley 30/1984, pero más enfocado a una mejor ordenación de efectivos, y no tanto a un ajuste de las situaciones administrativas, permisos y licencias del funcionario.

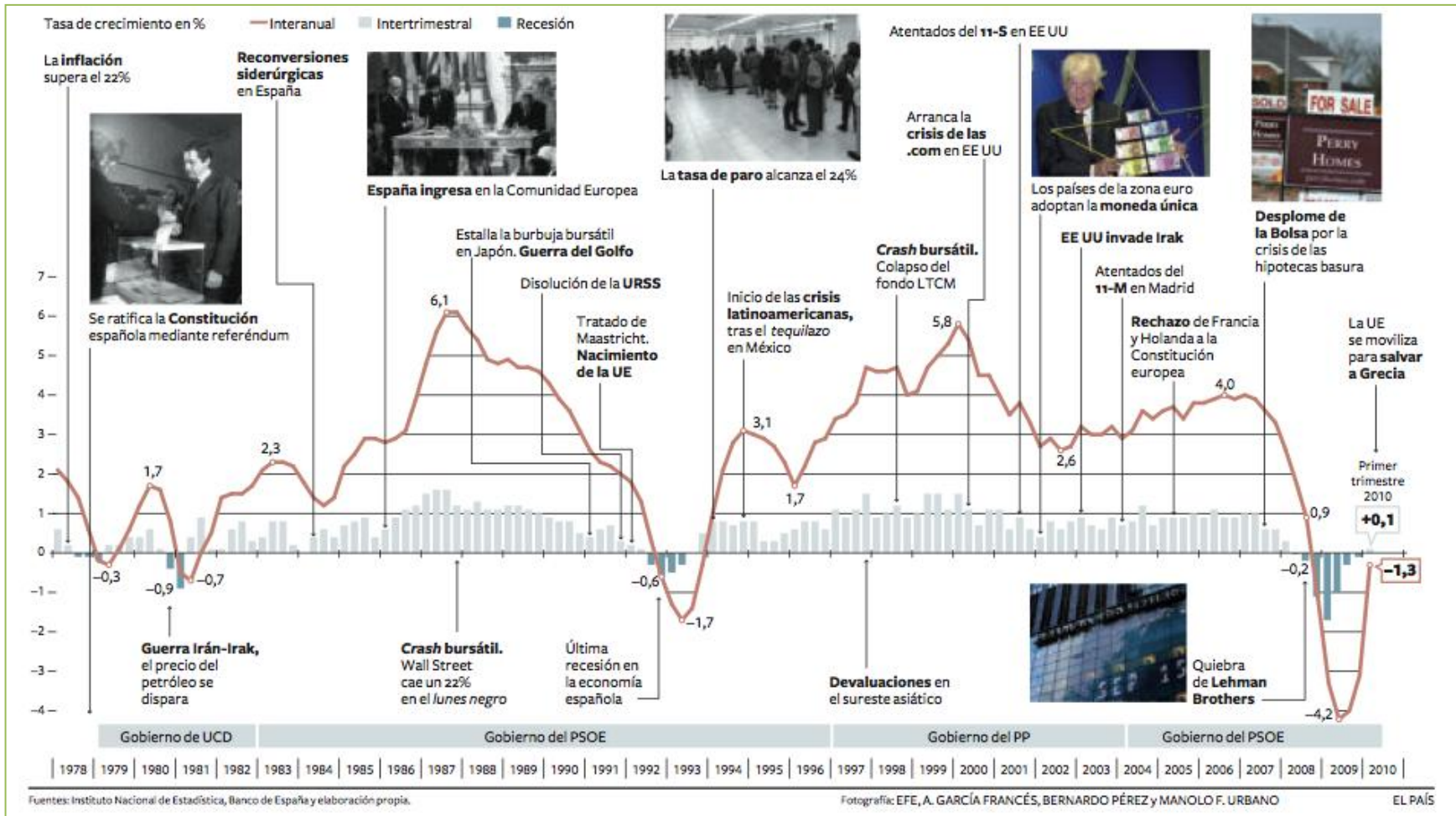
Posteriormente a esta legislación, se aprobó el RD 365/1995, en el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles del Estado, pero dado que su redacción continua vigente y es parte de la legislación actual, su análisis estará incluido en el punto siguiente junto con el EBEP.

Esta mínima actualización ha provocado un claro desfase entre la normativa que estaba en vigor hasta la entrada del EBEP y el contexto económico y social al cual estaba sometido,

Para comprender el cambio que ha habido, tanto a nivel económico como a nivel social, entre estas dos fechas, expongo en la página siguiente una infografía que publicó el diario El País en el año 2010, sobre la evolución social y económica a nivel nacional e internacional.

La línea en rojo que se traza en el gráfico dibuja el nivel del PIB en España, acompañado de los principales hitos o situaciones que ha habido a nivel nacional e internacional en esas fechas.

Es importante que se establezca el PIB en cualquier análisis porque es un indicador representativo que ayuda a medir el crecimiento o decrecimiento de la producción de bienes y servicios de las empresas de cada país. Es decir, un aumento continuo del PIB, situación que se dio en España entre estas dos fechas, excepto la crisis del 92, indica un cambio en la forma de vida de los españoles, del Estado, y en el personal funcional. Este aumento provocó que pasáramos en 1984 de un estado "pobre" y con un personal público sin grandes retribuciones, a un estado mucho más rico, mucho más desarrollado y con muchas más posibilidades.

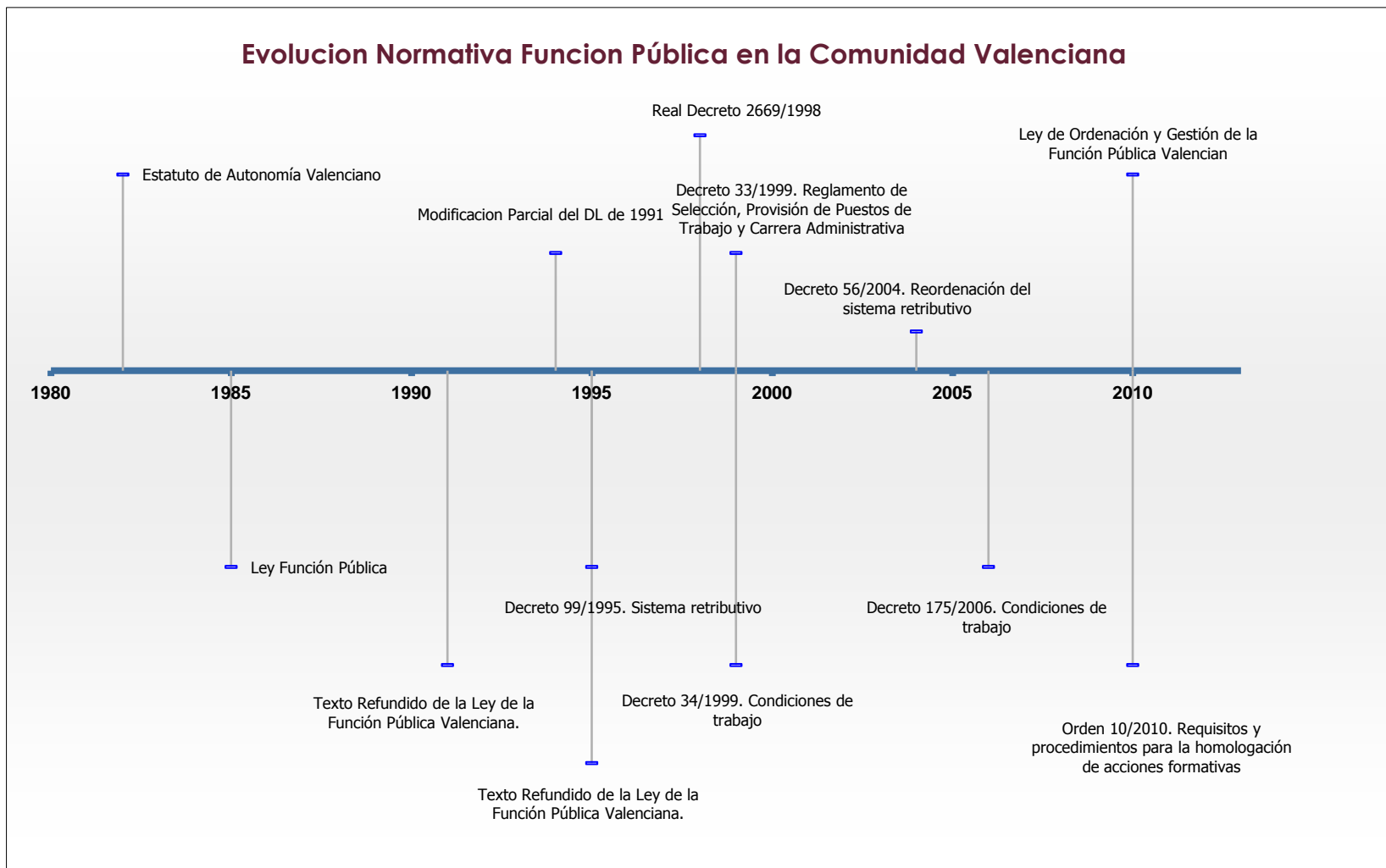


Fuente: El País

Ilustración 3. Acontecimientos relevantes a nivel social y económico a nivel nacional e internacional.

2.2.2. Evolución de la Normativa Autonómica Valenciana

A continuación, estudiaremos la evolución y los antecedentes autonómicos valencianos en lo relativo a la función pública. Esta evolución normativa autonómica es, histórica y evolutivamente, mucho más breve que la estatal, siendo su punto de partida la aprobación del Estatuto de Autonomía Valenciano en 1982. Para poder facilitar la comprensión de este bloque, se muestra la siguiente infografía en la que se muestra la principal legislación que ha afectado a la función pública en la Comunidad Valenciana:



Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 4. Evolución Normativa de la Función Pública en la Comunidad Valenciana

Hay que indicar que a esta normativa, hay que añadir numerosas modificaciones y adaptaciones parciales que complementan a estas, y que no hemos considerado oportuno incorporar a esta línea.

El punto de inicio de la legislación autonómica se inicia en 1982, con el nacimiento del proceso autonómico valenciano, según establece la Ley Orgánica 5/1982 del 1 de Julio. Fue el 10 de Julio de 1982 cuando entró en vigor el Estatuto de Autonomía. Inicialmente, es el artículo 32.1.1, del Estatuto, el que establece la competencia autonómica en el desarrollo legislativo del régimen estatutario de sus funcionarios. A continuación, transcribimos este punto del artículo:

Artículo 32. [Desarrollo legislativo y ejecución. Materias]

1. En el marco de la legislación básica del Estado y, en su caso, en los términos que la misma establezca, corresponde a la Generalidad Valenciana el desarrollo legislativo y la ejecución de las siguientes materias:

1) Régimen jurídico y sistema de responsabilidad de la administración de la Generalidad Valenciana y de los entes públicos, dependientes de ella, así como el régimen estatutario de sus funcionarios.

En el año 2006, se incorpora al Estatuto de Autonomía el artículo 80, gracias al artículo 86 de Ley Orgánica núm. 1/2006, de 10 de abril. En este, se hace mención a las competencias sobre la función pública de la Generalitat Valenciana, si bien es cierto que dicho artículo está incluido en el título de Economía y Hacienda y su función no es regular competencias. El artículo es el siguiente:

Artículo 80.

1. La Generalitat, en el ámbito de sus competencias, garantizará a todas las personas el derecho a un trabajo digno, bien remunerado, estable y en condiciones de igualdad y seguridad, que permita la conciliación de la vida laboral y familiar y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores.

2. Asimismo, garantizará el derecho a los trabajadores a tener una jornada laboral que limite la duración máxima del tiempo de trabajo y en condiciones que permitan periodos de descanso diario y semanal. También a las vacaciones anuales retribuidas.

3. Para hacer posible la compatibilidad entre la vida profesional y familiar, a toda persona trabajadora, la Generalitat, en el ámbito de sus competencias, garantizará el derecho: a) A ser protegida por la Ley frente al despido motivado por la maternidad. b) A un permiso retribuido por causa de maternidad en la forma que determine la Ley. c) A un permiso

parental con motivo del nacimiento de un hijo. También por motivo de adopción se tendrá derecho a un permiso parental proporcionado.

4. La Generalitat promoverá formas de participación de los trabajadores en la propiedad de los medios de producción y fomentará la participación en las empresas y la creación de sociedades cooperativas y otras figuras jurídicas de economía social.

5. Se reconoce el derecho de los ciudadanos y ciudadanas valencianos al acceso a los servicios públicos de empleo y formación profesional.

Con este artículo, se inicia una protección básica de los derechos de los trabajadores públicos en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

Unos años más delante de la aprobación del primer Estatuto de Autonomía, la regulación de la función pública valenciana se abordó por primera vez con la aprobación de la Ley 10/1985, de 31 de junio, de la Generalitat. Esta, se dicta para desarrollar las necesidades de la nueva administración, tal y como indica el preámbulo de la misma: *“La presente Ley se encamina, en desarrollo y cumplimiento del artículo 31.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana y en ejercicio de sus competencias exclusivas a regular en su libro **primero la organización de la Función Pública Valenciana**, y en su libro segundo a establecer **el régimen estatutario de los funcionarios**, esta vez conforme a lo dispuesto en el artículo 32.1.1 del citado Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.”*

El objeto principal de esta Ley es complementarse con la Ley Estatal de 1984, de Medidas para la reforma de la función Pública, y adecuarse al ámbito organizativo autonómico. Se configura en un contexto de traspaso de competencias por parte del Estado a las nuevas comunidades autónomas, configurando un sistema nuevo al que hay dotarle de herramientas y coordinarlo. Ante ello, con esta Ley se pretende, tal y como se recoge, en el preámbulo de la propia Ley 10/1985:

- a) La aplicación de un régimen jurídico unitario a todos los funcionarios que se comprenden en la Administración de la Generalidad Valenciana.
- b) Constitución de una Administración que pone su acento en los puestos de trabajo y no en una estructura corporativa de personal.
- c) Establecimiento de los canales precisos para facilitar la movilidad de los funcionarios de la Generalidad Valenciana, dentro de su estructura y para facilitar el acceso a su Administración.
- d) Posibilidad de que los entes locales opten, porque su personal sea seleccionado por la Generalidad Valenciana.

La Ley determina el personal que estará al servicio de la Generalitat y su selección, la clasificación de Puestos de trabajo, en la que señala que la organización está basada en los puestos de trabajo y delimita las competencias en materia de personal, así como la regulación de la función pública valenciana.

Por su estrecha relación con el tema de estudio de este TFC, es importante mencionar el capítulo II que regula las situaciones de los funcionarios de carrera y el número III que trata los derechos, deberes e incompatibilidades de los funcionarios. Respecto a las situaciones de los propios funcionarios, el artículo 34 de la Ley sobre la Función Pública Valenciana de 1985, establece que los funcionarios autonómicos únicamente podrán estar en una de las siguientes situaciones:

- a) Activo (art. 35)
- b) Excedencia Voluntaria (art. 36)
- c) Excedencia Forzosa (art. 37)
- d) Servicios especiales (art. 38)
- e) Suspensión (art. 39)

En relación a los derechos que se configuran en la presente Ley, en los artículos 43 y 44, se establecen aquellos que se reconocen a los funcionarios. Además de los referentes a la permanencia, a la remuneración, a la carrera administrativa,... se establecen las licencias que tendrán por enfermedad, matrimonio, maternidad y por asuntos propios.

En 1991, el gobierno autonómico aprobó Decreto Legislativo de 20 de marzo de 1991, del Consell de la Generalitat Valenciana, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana.

Esta Ley recoge en el capítulo segundo, al igual que la Ley 10/1985, las situaciones de los funcionarios de carrera. En el artículo 34 y siguientes, enumera y describe las diferentes situaciones en las que puede hallarse un funcionario.

El artículo 36 establece la concesión de la excedencia voluntaria, separando aquellos casos que puede concederse de manera automática o a petición del propio funcionario interesado cuando la solicite por interés particular. En este artículo, en el apartado cuarto, establece la situación de excedencia por cuidado de hijos.

Los artículos 37 y 38, desarrollan la situación de excedencia forzosa y servicios especiales, respectivamente.

El artículo 42, establece que el reingreso al servicio activo de quienes cesen en alguna de las situaciones prevista, y no les correspondiera la reserva del puesto de trabajo o destino, se realizará en el siguiente orden: excedencia forzosa, suspensos y excedencias voluntarias.

En lo que respecta a las licencias y permisos, el artículo 44 señala las licencias por causa de enfermedad, matrimonio, alumbramiento o maternidad, estudios relacionados con la función pública, así como asuntos propios. En lo que respecta a los permisos, este mismo artículo, en el apartado 1.c, establece que los funcionarios tendrán derecho a los permisos establecidos por la legislación general y a los fijados por vía reglamentaria.

En 1994, se procede a reformar parcialmente del texto refundido aprobado en 1991. Ya en 1995, fue aprobado el Decreto Legislativo de 24 de octubre 1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Función Pública Valenciana. Ésta se compone 57 artículos comprendidos en dos libros: de la Organización de la función pública y del Régimen Jurídico de la Función Pública.

Esta norma ha sido hasta la entrada en vigor de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, el eje central de la normativa de la función pública valenciana.

En el capítulo II del Libro segundo de la Ley de la Función Pública Valenciana de 1995, se regulan las situaciones en las que puede hallarse el personal funcionario, añadiéndose respecto a las enumeradas en la Ley de 1991, la situación de expectativa de destino, tratada en el artículo 38 y la excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria, establecida en el artículo 37.6. A ello, se incluye, en el artículo 40, el tratamiento al personal funcionario afectado por un proceso de reasignación de efectivos que se encuentre en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa.

Es relación a la situación de excedencia para víctimas de violencia de género por lo novedoso en relación al funcionario autonómico, que fue incorporado por el artículo 37 de la Ley 10/2006, de 26 de Diciembre, que modifico el Texto Refundido de 1995.

La regulación de esta norma es idéntica a la contemplada en la Ley 10/2010, que analizaremos en el siguiente capítulo.

En el capítulo tercero se regulan los derechos, deberes e incompatibilidades del personal funcionario, donde apenas existen diferencias respecto a la ley anterior.

Posteriormente, y para desarrollar la legislación establecida en el citado Decreto-Ley, se aprueba diversa normativa complementaria, en la que comentaremos lo más destacado, tal y como figura en la línea del tiempo elaborada.

En 1999, se aprueba a través del Decreto 34/1999, las condiciones de Trabajo del Personal al servicio de la administración del Consell, en ejecución del artículo 47 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana. En el preámbulo del Decreto, en su apartado IV, se indican las novedades más importantes de la norma:

- Se incorpora el sistema de cómputo anual para el cálculo de la jornada laboral
- Se amplía la reducción de la jornada de verano de dos horas y media semanales desde el 15 de junio al 15 de septiembre
- Se añade el supuesto de reducción de jornada, con la correspondiente reducción de las retribuciones, en situaciones de familiares en situación de dependencia. En el caso de que la reducción fuera de una hora diaria, no se reducirá el sueldo.
- Se incorporan medidas enfocadas al control del absentismo..
- Se procede a separar los permisos de las licencias, estableciendo para su separación que las primeras no requieren, a diferencia de las segundas, autorización del órgano correspondiente. Asimismo en estas materias se ha procedido a:
 - Equiparar la pareja de hecho al cónyuge.
 - Equiparar, en líneas generales, al personal funcionario con el personal laboral.
 - Se incorpora lo previsto en la normativa básica del Estado y la comunitaria en materia de protección de la maternidad, adopción y acogimiento, protección parental e interrupción del embarazo en los supuestos legales.

De este decreto analizaremos más en detalle el artículo 9, que desarrolla la partida de Permisos y Licencias.

En el apartado primero, se regulan los permisos básicos de los funcionarios: celebración de matrimonio, nacimiento o adopción, enfermedad grave o fallecimiento, concurrir a pruebas o exámenes finales, traslado de domicilio, para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, para realizar funciones sindicales, para la lactancia de un menor de 12 meses y para acudir a consultas médicas (personales o de dependientes a su cargo). En este sentido, esta Ley no aporta novedad alguna en relación a los permisos regulados en normas anteriores.

Respecto a las licencias, la normativa autonómica separa en su artículo noveno, aquellas que están retribuidas de las que no lo están. De las licencias retribuidas destacan los popularmente llamados “días moscosos”. Los funcionarios, siempre previa autorización, podrán disfrutar de hasta 6 días para asuntos propios o particulares distintos a los regulados como permisos.

También están retribuidos, la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con el puesto de trabajo o la carrera profesional durante el horario laboral, con un límite anual de 40 horas, así como la licencia por estudios. Esta licencia indica que podrá concederse de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las administraciones públicas. A la finalización de los estudios, se requerirá una certificación académica de los estudios realizados.

En el punto 2.2 del propio artículo nueve, se regulan las dos licencias sin retribución para los funcionarios de la Generalitat Valenciana. La primera establece un periodo máximo de seis meses cada tres años. Una de sus ventajas es que ésta tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación de grado personal. En el caso de que fuera denegada, deberá ser motivada.

Se incluye una ampliación de la misma, en el caso de que un familiar, en situación de dependencia, hasta el periodo de un año.

La segunda licencia sin carácter retributivo, y con una duración máxima de tres meses al año, está enfocada a la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional.



El Decreto 34/1999 fue modificado mínimamente por el Decreto 80/2004, y quedó derogado por el Decreto 175/2006, con el fin de orientar las condiciones del personal público a un régimen flexible respecto a la jornada y a los permisos.

Dado que la normativa del RD 175/2006, que regula las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell, está en vigor y complementa la Ley 10/2010, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, su análisis lo realizaremos en el punto de situación actual, junto con la Ley 10/2010.

Tal y como veremos en el siguiente capítulo, la variación entre el Decreto 34/1999 y el 175/2006 es más que importante, empezando por el número de artículos que comprenden las licencias y permisos. En el Decreto 34/1999 trata estos conceptos únicamente en el artículo 9, mientras que el Decreto 175/2006 se desarrolla en dos capítulos que comprenden 24 artículos.

*CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE LAS
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
Y PERMISOS DE LOS
FUNCIONARIOS EN LA
ACTUALIDAD*

Tras realizar un análisis de las leyes de función pública tanto a nivel estatal como autonómico valenciano, entraremos a detallar los capítulos de excedencias, licencias y permisos que en la actualidad están en vigor para el personal público.

A nivel estatal, se revisará principalmente la normativa básica en vigor, que establece una serie de mínimos para el conjunto de todas las AAPP existentes en España, que es la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, con alguna modificación que ha tenido lugar tras su aprobación. Además, se incluirá en el análisis el RD 365/1995, Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, que no es una normativa básica, sino que son preceptos aplicables al personal de la Administración General del Estado. Asimismo, también analizaremos algunos de los preceptos de la Ley 30/1984, que no quedaron derogados con la aprobación del EBEP¹⁴ (Ver Disposición Derogatoria única).

Por lo que respecta a la normativa autonómica valenciana, será objeto de estudio la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, así como el Decreto 175/2006 y 68/2012, que desarrollan lo relativo a las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell.

Toda esta legislación vigente, únicamente en lo referente a los artículos tratados, se aportará en los documentos anexos.

De forma breve, y como introducción al EBEP, señalar que el origen de esta Ley se inició en el año 2004, cuando se constituyó una comisión para el estudio y preparación de un estatuto público, que culminó con la aprobación en el Congreso el día 29 de Marzo de 2007, de la Ley del EBEP.

Respecto a la normativa autonómica valenciana, tal como reconoce el preámbulo de la Ley 10/2010, existía una necesidad latente para la elaboración de esta norma, justificada por dos razones principales. Por un lado, era necesario que la legislación estuviera en mayor consonancia con la realidad social y administrativa; y por otro, se precisaba una adaptación y ajuste a la Ley Básica Estatal, que no es otra que el EBEP.

La estructura de este capítulo analítico se desarrollará a través de un escrutinio de las dos normativas que son el objeto principal de este TFC. Para mayor claridad y entendimiento se ha separado el estudio en dos bloques: situaciones administrativas y permisos y licencias.

¹⁴ Ver Disposición Derogatoria única, del EBEP, en documentos Anexos

3.1. Las situaciones administrativas de los funcionarios

3.1.1. Las situaciones administrativas de los funcionarios que establece la normativa estatal, haciendo referencia especial al EBEP.

a. *Situaciones Administrativas Básicas*

El EBEP establece, en su artículo 85, las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse los funcionarios de carrera. En el primer punto del artículo, la norma enumera las situaciones denominadas “básicas”:

a) **Servicio activo**

La situación del servicio de activo se define en el artículo 86.1 del EBEP, que dispone: “*Se hallarán en situación de servicio activo quienes, conforme a la normativa de función pública dictada en desarrollo del presente Estatuto, presten servicios en su condición de funcionarios públicos cualquiera que sea la Administración u Organismo Público o entidad en el que se encuentren destinados y no les corresponda quedar en otra situación.*”

En esta situación, los funcionarios quedan sujetos a los deberes y responsabilidades derivados de su propia condición de funcionarios.

En el artículo 3 del Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles del Estado de 1995, se detallan aquellas situaciones en las que un funcionario está considerado en activo.

b) **Servicios especiales**

En el artículo 87 del EBEP se establecen aquellos escenarios en los que un funcionario está en situación de servicios especiales. La mayoría de estas situaciones hacen referencia al desempeño de un puesto de carácter político como puede ser el acceso a la condición de Diputado, Senador o Concejal o de personal eventual. También se incluye la situación de reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

El tiempo que permanezcan en esta situación, se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social. Las retribuciones serán las propias del puesto que desempeñen en esta situación.

Es importante indicar que quienes se encuentren en esta situación tendrán derecho a reingresar al servicio activo en la misma localidad,

en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidadas.

c) Servicio en otras Administraciones Públicas

Se contemplan aquellas situaciones por las que el funcionario de carrera pueda obtener destino en una AAPP distinta y ser declarado en la situación de servicio de ésta última, disponiendo el artículo 88.1 del EBEP que: *“Los funcionarios de carrera que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan destino en una Administración Pública distinta, serán declarados en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas. Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta.”*

Por tanto, la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, puede darse por los procesos de transferencias de competencias a las Comunidades Autónomas por parte de la Administración Central, o bien por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

d) Excedencia

La situación de excedencia y sus distintas modalidades, se regula en el artículo 89 del EBEP, cuya regulación abordaremos especialmente en el siguiente epígrafe del presente apartado del trabajo.

e) Suspensión de funciones

Tal y como expone Castillo Blanco¹⁵, esta situación se produce como consecuencia de sentencia en causa criminal, sanción disciplinaria en suspensión firme o por la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario.

El primer apartado del artículo 90 del EBEP establece que el funcionario quedará privado, durante el tiempo de permanencia de esta situación, del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a la condición.

Ésta situación determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando el tiempo exceda de seis meses.

¹⁵ SANCHEZ MORÓN, A., *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Ed. Lex Nova, Valladolid, 2007.

b. Situaciones Administrativas No Básicas

En el punto 2 del artículo 85 del EBEP, se definen las circunstancias en la que las Leyes de desarrollo podrán regular otras situaciones administrativas distintas de las contempladas en el EBEP. La norma dicta lo siguiente:

Artículo 85

2. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto podrán regular otras situaciones administrativas de los funcionarios de carrera, en los supuestos, en las condiciones y con los efectos que en las mismas se determinen, cuando concurra, entre otras, alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cuando por razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal, resulte una imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo o la conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo.

b) Cuando los funcionarios accedan, bien por promoción interna o por otros sistemas de acceso, a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en alguna de las situaciones previstas en este Estatuto, y cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público en régimen distinto al de funcionario de carrera.

Dicha regulación, según la situación administrativa de que se trate, podrá conllevar garantías de índole retributiva o imponer derechos u obligaciones en relación con el reingreso al servicio activo.

En este punto, por lo que se refiere a la legislación estatal, aun cuando no se ha dictado una ley de función pública de desarrollo del EBEP, de conformidad con su Disposición Derogatoria Única, en relación con la Disposición Final Cuarta, y como más adelante tendremos ocasión de analizar, se mantiene en vigor parcialmente el artículo 29 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, regulador de determinadas situaciones administrativas.

Entre las situaciones reguladas en el artículo 29 de la Ley 30/1984, nos referiremos a continuación a la “*Expectativa de destino*”, por cuanto las excedencias también contempladas en dicho precepto serán objeto de estudio en epígrafe aparte.

a) Expectativa de destino

Conforme a la Disposición Final 4ª del EBEP, la situación de expectativa de destino regulada en el artículo 29.5 de la Ley 30/1984, producirá efectos en cada Administración Pública hasta la entrada en

vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del EBEP.

En la actualidad, el desarrollo reglamentario de dicha situación a nivel estatal, viene dado por el Reglamento 365/1995, cuyo artículo 12 define la situación disponiendo que los funcionarios afectados por un procedimiento de reasignación de efectivos que no hayan obtenido puesto pasarán a la situación de expectativa de destino. Los funcionarios permanecerán en esta situación un periodo máximo de un año, transcurrido el cual pasarán a la situación de excedencia forzosa.

Los funcionarios en expectativa de destino tienen derecho a percibir las retribuciones básicas, el complemento de destino del grado personal que les corresponda, o en su caso, el del puesto de trabajo que desempeñaban, y el 50% del complemento específico que percibieran al pasar a esta situación.

Los funcionarios en situación de expectativa de destino estarán obligados a aceptar los puestos de características similares a los que desempeñaban que se les ofrezcan en la provincia donde estaban destinados. Entre sus obligaciones destacan la de participar en los concursos para la provisión de puestos de trabajo que le sean notificados, así como participar en los cursos de capacitación a los que se les convoque.

Es importante reseñar el último punto del artículo que establece que el incumplimiento de estas obligaciones determinará el pase a la situación de excedencia forzosa.

c. Análisis de las Situaciones de Excedencia

Las distintas situaciones de excedencia, recogidas en el artículo 89 del EBEP, en las que se interrumpe el desarrollo del servicio por parte del funcionario, son las siguientes:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- c) Excedencia por cuidado de familiares
- d) Excedencia por razón de violencia de género

a) Excedencia voluntaria por interés particular

La principal característica de este tipo de excedencia, y que la diferencia del resto de modalidades, es que no existe una causa o hecho concreto para su solicitud. La administración no solicita justificación alguna de los motivos por los cuales el empleado la solicita.

Su regulación a nivel estatal se encuentra en el artículo 89 del EBEP, al igual que el resto de excedencias básicas.

Su solicitud se puede realizar a través de una petición del propio interesado o también de oficio. La Administración puede denegarla si es el interesado quien la ha solicitado. En todo caso, tal y como establece el punto 5, del artículo 16 del RD 365/1995, la concesión de esta excedencia quedará, en todo caso, subordinada a las necesidades del servicio. No podrá declararse a solicitud del funcionario cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario.

Se procederá a declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Tal y como establece el punto 2 del propio artículo 89, únicamente podrán solicitarla los funcionarios cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

En el reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles del Estado, en su artículo 16, en su apartado cuarto, se establece que la excedencia voluntaria por interés particular: *“[...] tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el funcionario acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince”*. En la propia resolución que se declare esta situación al trabajador se indicará el plazo máximo de duración de la misma. Es conveniente destacar que la falta de petición de reingreso al servicio activo dentro de dicho plazo comportará la pérdida de la condición de funcionario.

En relación a la situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social, es importante indicar que el tiempo en

el que se encuentren en situación de excedencia por este motivo, no será computable. Obviamente, tampoco se devengarán retribuciones.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Podrá concederse esta situación a aquellos funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales, tal y como establece el EBEP en el punto 3 del artículo 89. La solicitud de la misma la debe realizar el propio interesado. También indicar, como nota destacable, que no se exige haber prestado servicios efectivos durante un determinado periodo.

Además, es importante reseñar que el EBEP no distingue para acogerse a esta figura que el cónyuge posea la condición de funcionario de carrera o que esté contratado como personal laboral fijo.

El artículo 17 del RD 365/1995, establece una duración mínima de dos años y máxima de quince. Por lo que antes de finalizar el periodo de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo. Si no lo hiciese, la administración pasará de oficio al funcionario a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

De la misma forma que la excedencia por interés particular, esta excedencia no devengará retribuciones, ni será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

c) Excedencia por cuidado de familiares

En este epígrafe, el EBEP ha agrupado la posibilidad de solicitar una excedencia tanto para el cuidado de familiares hasta segundo grado, en situación de dependencia, como para el cuidado de hijos hasta los tres años de edad. La duración máxima para todos los casos es de tres años.

En este sentido, tal y como establece de manera clara el artículo 89, en su apartado 3, los funcionarios de carrera tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Hay que indicar que el periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Podemos definir el sujeto causante como aquel familiar de hasta segundo grado, que se encuentra en situación de dependencia, en la que el funcionario suspende temporalmente su trabajo para ofrecerle una ayuda. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando y se iniciará una nueva excedencia.

Por ejemplo, si un funcionario público solicita una excedencia para el cuidado de hijos menores de tres años y, antes de finalizar dicho periodo, vuelve a solicitar otra excedencia para el cuidado de otro hijo menor de tres años, se agota la situación anterior y se inicia una nueva.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

En relación a esta situación, es importante destacar los derechos que la administración garantiza al solicitante de la misma, ya que es un factor fundamental para este tipo de excedencia. La Ley establece que el tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al

menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Asimismo, la Ley indica que los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En lo relativo a la normativa vigente del Reglamento de 1995, se indica que si el empleado público no solicita su reingreso al servicio activo, este será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

d) Excedencia por violencia de género

Con este apartado se ha querido incluir en el EBEP una realidad social actual que afecta a muchas familias de nuestro país, particularmente a las mujeres. Para ello, la administración facilita el desarrollo y la protección de empleados públicos en esta situación.

En esta situación de protección, los empleados públicos víctimas de violencia de género, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Asimismo, durante los dos primeros meses de esta situación, tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Durante los primeros seis meses de excedencia, el puesto de trabajo permanecerá reservado y durante este mismo tiempo se mantendrán los derechos del régimen de Seguridad Social que sean de aplicación. Estos primeros seis meses también computan a efectos de trienios. Esta situación puede prorrogarse si las actuaciones judiciales así lo recomiendan. La moratoria se establece por periodos de tres meses, pudiéndose renovar las prórrogas hasta llegar al tope máximo de dieciocho meses. Estos aplazamientos se suman al periodo inicial de reserva de puesto de seis meses, por lo que el puesto puede quedar reservado a la funcionaria en excedencia por razón de violencia de género por un periodo total de dos años.

Tal y como hemos comentado, esta nueva modalidad de excedencia es la que más protección ofrece al empleado público, ya que llega a contemplar una reserva del puesto de trabajo de hasta dos años y el

pago de las retribuciones de dos meses. Estas características son superiores a cualquier otro tipo de excedencia.

Además de estos cuatro tipos de excedencia, como ha quedado visto, el artículo 85.2 del EBEP establece que *“las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto podrán regular otras situaciones administrativas de los funcionarios de carrera, en los supuestos, en las condiciones y con los efectos que en las mismas se determinen [...]”*. Por tanto, la legislación de desarrollo podrá regular situaciones de excedencia de carácter no básico, y se mantiene en vigor en el artículo 29 de la Ley 30/1984, en el que se contemplan las siguientes:

- a) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público (Art. 29.3)
- b) Excedencia voluntaria incentivada (Art. 29.7)
- c) Excedencia Forzosa (Art. 29.6)

Este artículo está en vigor, por la Disposición Derogatoria Única del EBEP que deroga expresamente, entre otros preceptos, el artículo 29 de la Ley 30/ 1984, de 2 de agosto, de MRFP, que regulaba las situaciones administrativas, a excepción de sus apartados 5, 6 y 7, que contienen reglas sobre los órganos competentes de la Administración General del Estado, para declarar ciertas situaciones administrativas y que mantienen su vigencia sólo en ese ámbito.

No obstante lo anterior, la derogación se hace “con el alcance establecido en la disposición final cuarta”. De ahí que la Instrucción de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito del Administración General del Estado y sus organismos autónomos, dictada por la Secretaría General para la Administración Pública del Ministerio de Administraciones Públicas, incluya al artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, entre los preceptos de la normativa de función pública que al amparo de la Disposición final cuarta del Estatuto continúan vigentes hasta que se apruebe la Ley de Función Pública de la AGE, en tanto no se opongan al mencionado Estatuto.

Y ello en aplicación de la Disposición final cuarta, que establece que, “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”. Por ello, a día de hoy, cuando aún no han

sido dictadas las normas de desarrollo, es necesario hacer una interpretación integradora del nuevo Estatuto y del mencionado artículo 29 de la Ley 30/1984 y del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas.

a) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público

Con esta situación se entiende aquella excedencia solicitada por estar prestando servicio en otra administración pública y ante la imposibilidad de prestar servicios en dos o más puestos de la Administración por la ley de incompatibilidades de los funcionarios. El funcionario público puede acogerse a esta figura para mantenerse en un puesto en activo y en excedencia por este motivo en el otro.

Tal y como señala la Instrucción de 5 de junio de 2007, para la aplicación del EBEP en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, dictada por Resolución de la Secretaria General para la Administración Pública del Ministerio de Administraciones Públicas, se mantiene la regulación de la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público en la redacción dada por el Real Decreto 255/2006, en tanto se promulgue la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado.

De este modo, se procederá a declarar, de oficio o a instancia de parte, en esta situación a los funcionarios de carrera que se encuentren en servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad y los que pasen a prestar servicio como personal laboral fijo en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

Por tanto, la situación de funcionario interino o de personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa.

b) Excedencia voluntaria incentivada

La excedencia voluntaria incentivada, al igual que la excedencia forzosa y la situación de expectativa de destino vienen reguladas por los apartados 5, 6 y 7 del artículo 29 de la Ley 30/1984, y que se encuentran en vigor por la Disposición Derogatoria Única del EBEP,

en tanto que no se oponga a lo establecido en el EBEP y no se apruebe legislación de desarrollo, así como en el artículo 18 del Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

La excedencia voluntaria incentivada permite a los funcionarios afectados por un proceso de reasignación de efectivos, en expectativa de destino o excedencia forzosa, pasar a dicha situación.

La duración será de cinco años y tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico por cada año completo de servicios efectivos.

c) Excedencia forzosa

Viene regulada por el artículo 13 del Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el RD 365/1995. En el EBEP no se hace mención alguna a esta situación, ya que en el artículo 85, se hace referencia a situaciones de expectativa de destino y con la de excedencia incentivada, pero no hace mención alguna, al menos de forma directa, a la situación de excedencia forzosa.

Las causas que establece dicha situación pueden ser diversas:

1) Para los funcionarios en situación de expectativa de destino por el transcurso del periodo máximo establecido para la misma.

2) Cuando el funcionario declarado en la situación de suspensión firme, que no tenga reservado puesto de trabajo, solicite el reintegro y no se le conceda en el plazo de seis meses, contados a partir de la extinción de la responsabilidad penal o disciplinaria.

En esta situación, los funcionarios tendrán derecho a percibir las retribuciones básicas, así como al cómputo del tiempo en dicha situación a efectos de derechos pasivos y de trienios.

3.1.2. Las situaciones administrativas de los funcionarios autonómicos de la Comunidad Valenciana

a. Introducción

Tras el análisis llevado a cabo sobre las excedencias actuales que recoge la normativa estatal, en este punto vamos a analizar la normativa autonómica, haciendo hincapié en las diferencias.

Al igual que el EBEP, en la Ley 10/2010, de Función Pública Valenciana se establece, en su artículo 122, las diferentes situaciones en las que puede hallarse el personal funcionario de carrera. Estas son las siguientes:

- a) Servicio activo
- b) Servicios especiales
- c) Servicio en otras administraciones públicas
- d) Excedencia voluntaria
- e) Excedencia forzosa
- f) Expectativa de destino
- g) Suspensión de funciones

En cuanto a las definiciones de estas situaciones, apenas existen modificaciones a las ya vistas en el apartado de normativa estatal. La Ley 10/2010 define esta situación como aquella que le corresponde cuando un funcionario ocupa un puesto de trabajo dotado presupuestariamente y lo desempeña mediante cualquiera de los sistemas de provisión previstos.

En el artículo 124 de la propia Ley autonómica, se establecen las mismas causas que las analizadas en el EBEP para la situación de causas especiales. Si bien es cierto, que la Ley valenciana garantiza el mismo puesto de trabajo si hubiera sido obtenido mediante concurso. En el siguiente artículo, se define las causas del servicio en otras AA.PP. de manera similar a lo establecido en el artículo 88 del EBEP.

En la situación de la suspensión de funciones, la normativa autonómica desarrolla de forma más extensa esta situación, especialmente lo dispuesto para la suspensión provisional, limitando esta situación, como medida cautelar, a seis meses.

Asimismo, cabe destacar que en esta Ley se han añadido como situaciones básicas la excedencia forzosa, la expectativa de destino y la

situación de suspensión de funciones. Todas ellas aparecen incluidas en el EBEP como situaciones no básicas, por lo que se ha dejado en situación de incertidumbre su regulación actual, ya que aunque su normativa se debe regir mediante el reglamento aprobado en 1995, es cierto que en el EBEP estos conceptos no figuran y no se le dota de protagonismo.

b. *Análisis de las Situaciones de Excedencia*

En el artículo 126, de la Ley 10/2010, se establecen modalidades de excedencias voluntarias que ofrece la administración autonómica. En los artículos 133 y 134, se describe la excedencia forzosa y la expectativa de destino.

Las situaciones que la Ley 10/2010 establece como excedencias voluntarias son las siguientes:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- c) Excedencia voluntaria automática por prestar servicios en el sector público
- d) Excedencia por cuidado de familiares
- e) Excedencia por razón de violencia de género
- f) Excedencia voluntaria incentivada

a) *Excedencia voluntaria por interés particular*

De la misma manera que sucede a nivel estatal, la principal característica de la excedencia voluntaria por interés particular es que no existe una causa o hecho concreto para su solicitud.

De igual forma, en el apartado segundo del artículo 127, la concesión de esta excedencia quedará, en todo caso, subordinada a las necesidades del servicio. También se procederá a declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

A diferencia de la normativa nacional, el punto primero del artículo 127, establece que para su solicitud, el funcionario debe haber prestado servicio durante un periodo mínimo de tres años inmediatamente anteriores. Y para solicitar su reincorporación, debe haber permanecido en esta situación al menos dos años.

En relación a la situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social, es importante indicar que el tiempo en el que se encuentren en situación de excedencia por este motivo, no será computable, ni tampoco se devengarán retribuciones, tal y como sucede en la normativa estatal.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Podrá concederse esta situación a aquellos funcionarios cuyo cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como personal funcionario de carrera o laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del poder judicial y órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

De la misma forma que la excedencia por interés particular, esta excedencia no devengará retribuciones, ni será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Como diferencia con la normativa estatal, hay que señalar que la Ley valenciana incluye también a la pareja de hecho legalmente constituida.

c) Excedencia voluntaria automática por prestar servicios en el sector público

Tal y como hemos indicado previamente, la inclusión de este epígrafe como una situación administrativa básica, es una diferencia reseñable respecto a lo que marca el EBEP.

La legislación valenciana, regula esta figura en el artículo 129 de la Ley 10/2010. En la misma indica que pasarán a esta situación cuando los funcionarios accedan a otros cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas de cualquier Administración Pública y no les corresponda quedar en otra situación, así como cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público como personal contratado laboral fijo, siempre y cuando no se encuentren en alguna situación de incompatibilidad.

Se indica claramente en el propio artículo, que no se podrá estar en esta situación si el desempeño de este nuevo servicio se realiza como personal funcionario interino o como personal con contrato laboral temporal. En este caso, serán declarados en excedencia voluntaria por interés particular.

Tal y como dicta el último punto del artículo en la situación de excedencia voluntaria automática no se devengarán retribuciones, ni será computable el tiempo de permanencia en la misma a efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea aplicable. Si bien es cierto, se computará a efectos de antigüedad el periodo de prestación de servicios en organismos o entidades del sector público, con alguna excepción.

d) Excedencia por cuidado de familiares

En este punto, la legislación autonómica valenciana, recoge de manera muy similar a la estatal, en el artículo 130 las causas para poder solicitar una excedencia por cuidado de familiares, al igual que establece que el periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando, y se iniciará una nueva excedencia.

De nuevo en este punto, la normativa valenciana incluye la pareja de hecho legalmente constituida, así como a cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia.

La Ley establece que el tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación, si bien es cierto que la Ley 10/2010 indica la siguiente excepción: *“Cuando el sujeto causante de la excedencia prevista en el presente artículo sea el cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, el tiempo de permanencia en esta situación, no será computable a efectos de derechos en el régimen de seguridad social que les sea de aplicación, en tanto la legislación estatal aplicable no lo permita”*.

Como punto diferenciador, y muy reseñable, esta Ley autonómica valenciana indica de manera explícita que la reserva del puesto de trabajo será durante tres años e incluye al personal funcionario interino mientras no concurra causa de cese, por ejemplo que se provea el puesto de trabajo, así como al personal funcionario que

ostente un puesto provisionalmente salvo que sea destinado con carácter definitivo a otro puesto de trabajo.

e) Excedencia por violencia de género

En relación a la excedencia por violencia de género que se configura en el artículo 131 de la Ley 10/2010, de la Ley de Función Pública Valenciana, hay que decir que recoge el mismo concepto y estructura a la configurada en el EBEP, buscando siempre la protección de empleados públicos ante una situación crítica como esta.

La única diferencia, respecto a la normativa estatal, viene dada en el apartado 4 de este artículo, donde se indica que esta excedencia podrá ser disfrutada también por las funcionarias interinas, pero señalando que la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas,

f) Excedencia voluntaria incentivada

Esta situación no la regula explícitamente el EBEP, pero sí la Ley 10/2010, de Función Pública de la Comunidad Valenciana.

En ella, se establecen dos situaciones por las que el personal funcionario de carrera pueda optar a solicitar ser declarado en este sistema:

- 1) Personal funcionario de carrera incluido en proceso de reasignación de efectivos
- 2) Personal funcionario en situación de expectativa de destino o excedencia forzosa por aplicación de una redistribución de efectivos u otra medida de racionalización de la organización.

Disfrutar de esta excedencia impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público, salvo los supuestos del artículo 3 de la Ley de Incompatibilidades¹⁶.

¹⁶ **Artículo 3. [Compatibilidad con otra actividad pública]**

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley sólo podrá desempeñar un segundo puesto de trabajo o actividad en el sector público en los supuestos previstos en la misma para las funciones docente y sanitaria, en los casos a que se refieren los artículos 5 y 6 y en los que, por razón de interés público, se determinen por el Consejo de Ministros, mediante Real Decreto, u órgano de gobierno de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus respectivas competencias; en este último supuesto la actividad sólo podrá prestarse en régimen laboral, a tiempo parcial y con duración determinada, en las condiciones establecidas por la legislación laboral.

La duración de esta situación será de cinco años. Concluido el plazo, si no se solicita el reingreso, se pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Se permite el reingreso antes de los cinco años, si así lo acuerdan ambas partes, siempre que hayan transcurrido dos años desde su concesión y previa devolución de la parte proporcional de las cantidades percibidas por el tiempo que reste.

En cuanto a los derechos económicos, esta situación da lugar a una mensualidad de las retribuciones de carácter básico y las retribuciones complementarias vinculadas a la carrera administrativa y al puesto de trabajo, excluidas las pagas extraordinarias, devengadas en el último destino, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

Por lo que respecta a las situaciones no voluntarias incluidas en la Ley de Función Pública Valenciana, está la situación de excedencia forzosa y la expectativa de destino.

a) Excedencia forzosa

Esta situación sólo se regula, de manera concreta y detallada en la Ley de Función Pública Valenciana, en su artículo 133. Existen dos causas por las que un funcionario puede estar en dicha situación:

- 1) Cuando una funcionaria o funcionario declarado en situación de suspensión firme, solicite el reingreso tras cumplir la sanción impuesta y éste no sea posible por falta de puesto de trabajo con dotación presupuestaria.
- 2) Cuando el funcionario se encuentre en expectativa de destino y agote el periodo máximo por causa no imputable a la

Para el ejercicio de la segunda actividad será indispensable la previa y expresa autorización de compatibilidad, que no supondrá modificación de jornada de trabajo y horario de los dos puestos y que se condiciona a su estricto cumplimiento en ambos.

En todo caso la autorización de compatibilidad se efectuará en razón del interés público.

2. El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo primero, es incompatible con la percepción de pensión de jubilación o retiro por Derechos Pasivos o por cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio.

La percepción de las pensiones indicadas quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, sin que ello afecte a sus actualizaciones.

Por excepción, en el ámbito laboral, será compatible la pensión de jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

administración pública (por ejemplo un proceso judicial) o incumpla las obligaciones impuestas a la expectativa de destino.

Los funcionarios en esta situación no podrán desempeñar ningún puesto de trabajo en el ámbito público. Asimismo, deberán participar en los concursos que se convoquen a puestos del cuerpo, agrupación funcional o escala de su localidad, aceptar los destinos que ofrezcan en puestos de su cuerpo, escala o agrupación profesional, así como participar en cursos de capacitación que se les ofrezcan.

En cuanto a las remuneraciones, tienen derecho a las retribuciones básicas, y prestaciones familiares, en su caso, siendo el montante total superior al salario mínimo interprofesional. Además el tiempo en esta situación será computable a efectos de antigüedad y derechos Seguridad Social

b) Expectativa de destino

A pesar de que la situación de expectativa de destino se encuentra detallada como situación básica en la Ley de Función Valenciana, en su artículo 134, pero no así en el EBEP, no se observan diferencias en su articulado.

La Ley valenciana describe que se encuentran en esta situación aquellos funcionarios/as cuyo puesto de trabajo haya sido suprimido como consecuencia de la aplicación de una medida de redistribución de efectivos o de racionalización de la organización administrativa y de personal reguladas por esta Ley y no hayan obtenido otro puesto de trabajo. También serán catalogados en esta situación cuando se produzca una modificación de las relaciones de puestos de trabajo y no sea posible mantener al funcionario/a en activo por falta de puesto de trabajo con dotación presupuestaria (ver sentencia 609/2014, de 2 de Octubre del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en el apartado de Jurisprudencia).

En cuanto a los derechos del personal público en esta situación, podrán percibir las retribuciones básicas, el complemento de carrera, el nivel competencial adquirido o en proceso de reconocimiento si no se tuviera ninguno, así como el cincuenta por ciento del componente de desempeño del complemento del puesto de trabajo.

3.1.3. Jurisprudencia

Con el fin de conocer mejor la aplicación práctica de los códigos normativos, procedemos a analizar la jurisprudencia de algunos casos relativos a las situaciones administrativas analizadas.

En este sentido, hemos escogido estas dos sentencias: la sentencia 609/2014, de 2 de Octubre del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana y la número 88/2015, de 18 febrero del TSJ de Galicia.

Las sentencias íntegras se adjuntan en los documentos anexos.

a) Sentencia 609/2014, de 2 de Octubre del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana

Dicha sentencia es resolutoria del recurso contencioso-administrativo número 302/2009 interpuesta por una trabajadora, en situación de excedencia voluntaria, contra resolución de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Els Poblets de fecha 3 de marzo de 2009 por la que se desestima la petición de reingreso.

El ayuntamiento dicta, en dicha resolución, para desestimar su reincorporación la no existencia de vacante.

La resolución del TSJ basa su decisión de fallar a favor de la empleada pública, en relación al Art. 140 del Texto Refundido de Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, Arts. 81 y 91 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como los artículos 29 bis y 45 del Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995, del Consell de la Generalitat Valenciana por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana (Vigente hasta 2010).

b) Sentencia 88/2015, de 18 de Febrero del Tribunal Superior de Justicia de Galicia

La sentencia 88/2015 corresponde a la interposición, por parte de un funcionario público, de un recurso contencioso administrativo contra la desestimación presunta por parte de la Dirección General de la Función Pública a distintos recursos de reposición, por las que se deniegan sus solicitudes de reingreso al servicio activo.

Tal y como recoge la sentencia, el demandante es funcionario de carrera en el Cuerpo General Auxiliar de la Administración General del Estado desde el día 18 de marzo de 2008, fecha en que fue

declarado en situación de excedencia por cuidado de familiares, en la que se mantuvo hasta el 18 de marzo de 2011, fecha en la que pasó a la situación de excedencia voluntaria por interés particular de oficio (al no haber solicitado su reingreso, tal y como hemos visto en la normativa estatal por cuidado de hijos).

A su vez, es funcionario de carrera en el Cuerpo General Administrativo de la Administración General del Estado desde noviembre de 2012. Ante esta situación, y tras solicitar a la regularización de su situación administrativa con la primera plaza, la Delegación del Gobierno en Madrid, en diciembre de 2012, le confirmó la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Pero en junio del año 2013, la Dirección General de la Función Pública rectificó, situándolo en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

Entre los meses de diciembre de 2012 y junio de 2013, encontrándose en situación de excedencia voluntaria por interés particular, presentó diversas solicitudes de reingreso al servicio activo, en relación a diferentes plazas en distintos organismos. Todas ellas fueron desestimadas por motivos de austeridad y eficiencia.

La sentencia reconoce que desde diciembre de 2012 se encuentra en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público, rectificando la anterior declaración de la Delegación del Gobierno en Madrid.

Ante ello, la sentencia desestima el recurso planteado por el funcionario, concluyendo: *“Por ello, el demandante parte de una premisa falsa, cual es la de que podía solicitar el reingreso al servicio activo desde una situación de excedencia voluntaria por interés particular, en la que no se encontraba realmente, por lo que las alegaciones de la demanda carecen de base alguna donde sustentarse, ya que el reingreso al servicio activo en el Cuerpo Especial Masculino de Instituciones Penitenciarias, en tanto permanezca en el Cuerpo de Ayudantes en servicio activo, no podía solicitarlo por el sistema de adscripción provisional, sino a través de su participación en convocatorias de concurso o libre designación”*

3.2. Los permisos y licencias de los funcionarios

La metodología para realizar el análisis de los permisos y licencias de los funcionarios será similar a la empleada en el punto anterior. Los puntos a tratar son los siguientes:

3.2.1. Los permisos y licencias de los funcionarios que establece la normativa estatal, haciendo referencia especial al EBEP

El EBEP contiene en su capítulo V el derecho a la jornada de trabajo, los permisos y las vacaciones. Los artículos 48 y 49 del EBEP establecen los diferentes permisos a los que pueden acogerse los funcionarios públicos. El primero de estos artículos establece una regulación general y en el segundo, una regulación enfocada a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Esta diferenciación no obedece a temáticas distintas, ya que existen permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar que están incluidos en el artículo 48, como pueden ser el nacimiento de hijos prematuros o el permiso por la lactancia. La separación de estos permisos en dos artículos obedece a que los permisos regulados en el artículo 48 sólo poseen carácter subsidiario, es decir, en defecto de legislación aplicable, mientras que los supuestos contemplados en el artículo 49, tienen carácter básico para todos los empleados públicos, independientemente de la administración pública a la que el funcionario preste servicio.

Sin embargo, con la aprobación del RD 20/2012, de 13 de Julio, se han introducido una serie de modificaciones en el régimen de permisos de los funcionarios públicos con el fin de garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomentar de la competitividad. Esta medida repercutió sustancialmente en la idea del carácter básico.

En la redacción original, el artículo 48.1, establece: “[...] *En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes*”. Con la aprobación del Decreto-Ley, dejó suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza, siendo en la actualidad la

redacción del artículo 48.1, el siguiente: *“Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos”*.

Por otro lado, y a efectos meramente formales, conviene indicar que en el EBEP no se distingue entre licencias y permisos. Distinción que, sin embargo, sí realiza la legislación valenciana, en concreto en el ya citado Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell, que regula los permisos en los artículos 21 a 37 y las licencias en los artículos 38 a 41.

En el artículo 48, se regulan los diferentes permisos con carácter general. Estos son los siguientes:

a) **Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar**

En este punto la Ley estatal diferencia la duración del permiso, atendiendo al grado de consanguinidad y a la localidad. Si el familiar fuera de primer grado (padres, cónyuges o hijos), la duración sería de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y de cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Si el grado de consanguinidad fuera de segundo grado (abuelos, nietos, hermanos, etc.), será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En el apartado de Jurisprudencia se ha adjuntado una sentencia relativa a este permiso del TSJ de Madrid, en la que se presenta un recurso contra la resolución por la que se acordaba concesión de permiso de dos días hábiles por enfermedad grave de familiar de segundo grado y no cuatro días.

Lo analizaremos de manera más detallado en su apartado correspondiente.

b) **Traslado de domicilio**

En este punto, el EBEP únicamente indica el permiso sin cambio de residencia. La duración del mismo será de un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal

El EBEP en este permiso únicamente indica que el permiso será en los términos que se determine, sin llegar a detallar ninguna información adicional.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud

El EBEP establece en el artículo 48.1.d), que para la realización de pruebas y/o exámenes finales, se otorgará permiso durante el día o los días de celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas

En el EBEP, no se realiza mención alguna ni se facilita detalle del tiempo necesario para la realización de estas pruebas.

f) Por lactancia

Se otorga un permiso de hora de trabajo al día por lactancia de un hijo menor de 12 meses. La Ley sí que detalla en este caso, las diferentes formas de disfrutar de este permiso, ya que puede cogerse en fracciones de media hora, o una hora al principio o al final de la jornada; e incluso la Ley permite que este permiso se acumule en jornadas completas.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

El EBEP establece dos tipos de permisos ante estas situaciones. Por un lado, tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras, y por otro, el funcionario también tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. Ambas son compatibles.

h) Por razones de guarda legal

El funcionario que se encuentre en situación de guarda legal de un niño hasta 12 años, de persona mayor que requiera especial

dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la correspondiente reducción de sus retribuciones.

En este apartado el EBEP incluye también el cuidado de familiares de hasta segundo grado en situación de dependencia y que no desempeñen actividad retribuida.

No se detallan en el EBEP los límites de la reducción de la jornada de trabajo.

i) Para atender el cuidado de un familiar de primer grado

En el caso de enfermedad muy grave de primer grado, el EBEP establece un permiso, de carácter retribuido, para solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, siendo el plazo máximo del permiso de un mes.

j) 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

Se entiende como deber inexcusable aquel acto u obligación cuyo cumplimiento no puede eludirse, o bien aquél cuyo incumplimiento hace incurrir en responsabilidad.

En la propia norma estatal no detalla de manera explícita cuales son estos deberes. Sin embargo, en la autonómica valenciana sí que los dicta, como veremos en puntos posteriores.

La duración de este permiso será el tiempo mínimo necesario para atender a este deber de carácter inexcusable.

k) Por asuntos particulares

Por este motivo, el EBEP establece en la actualidad, cinco días de permiso al año. Este es uno de los puntos que se vio reformado con el Decreto-Ley 20/2012, ya que la redacción inicial del EBEP, contemplaba seis días de permiso por asuntos propios.

El Decreto-Ley, estableció tres días, pero con una Disposición que regulaba su ampliación conforme pasaban los años.

l) Por Matrimonio

Este permiso, que es de 15 días, se detalla en el EBEP de forma explícita, tras la reforma del RD 20/2012. Anteriormente, se

encontraba vigente el artículo 71 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, por la Disposición Final 4ª del EBEP.

En el artículo 49 se establecen, con carácter de mínimos, los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. Los detallamos a continuación:

m) Por Parto

El EBEP establece la duración de este permiso en dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliándose en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

La configuración del permiso será a voluntad de la funcionaria, excepto las primeras seis semanas, que deberán ser inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, se podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto. Excepto las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto que corresponderán obligatoriamente a la madre.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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.

En aquellos casos donde el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos. Los funcionarios acogidos a este permiso tendrán derecho, una vez finalizado el mismo, a reintegrarse a su puesto de trabajo, al menos, en las mismas condiciones, que las disfrutadas durante el

permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia. Esto también es aplicable en los permisos por adopción o acogimiento y paternidad.

n) Por adopción o acogimiento

En el apartado b, del artículo 49, se establece que el permiso por adopción o acogimiento, ya sea preadoptivo, permanente o simple, será de 16 semanas.

De la misma forma que el permiso por parto, se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. De igual modo, el permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan.

Es importante destacar en este permiso la regulación detallada que ha establecido el EBEP, para no dar lugar a confusión. En este sentido la norma establece que el cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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.

El permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Asimismo, la norma establece que 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.

Si ambos progenitores trabajasen, el permiso podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva.

o) De paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo

Este permiso, tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, de manera independiente al disfrute compartido que contemplan el permiso por parto y por adopción o acogimiento.

p) Por razón de violencia de género

Este permiso, de igual modo que la excedencia por violencia de género, busca dotar de una protección adicional a las funcionarias que han sido víctimas de esta violencia.

En este apartado, se configuran dos permisos diferentes:

- Por un lado, las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- De otro lado, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o a un ajuste o adaptación de la jornada laboral.

q) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

El EBEP ha contemplado una alternativa al permiso por enfermedad, analizado en el apartado i de este mismo punto, atendiendo al carácter de larga duración de enfermedades como el cáncer, siempre y cuando ambos progenitores trabajen.

De esta manera, el funcionario tendrá derecho 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.

Se añade, que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Asimismo, por la Disposición Final 4ª del EBEP, se mantiene en vigor la **licencia para realizar estudios relacionados con la Función Pública, así como la licencia por asuntos propios, regulados ambos mediante la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964**. En el artículo 72 se establece la licencia relacionada con los estudios, en la que se indica que dicha licencia se otorgará previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, y el funcionario tendrá derecho al percibo del sueldo y complemento familiar. Podrán acogerse tanto los funcionarios de carrera, como los funcionarios interinos o de prácticas.

Respecto a la licencia por asuntos propios, regulado en el artículo 73, la Ley tan sólo reseña que podrán concederse, que serán sin retribución y que su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

3.2.2. Los permisos y licencias de los funcionarios autonómicos de la Comunidad Valenciana

El artículo 69 de la Ley 10/2010 enumera los permisos que describe el EBEP, en sus artículos 48 y 49. A diferencia del EBEP, el artículo 70 sí que diferencia las licencias de los permisos. El desarrollo de lo enumerado en la Ley 10/2010, está comprendido en el RD 175/2006, que regula las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell.

Entre los cambios que se observan, y que luego incluiremos en las conclusiones, destaca la redacción con mayor nivel de detalle con el que se regula, prácticamente en todos los permisos y licencias, la normativa autonómica respecto a la estatal.

En el capítulo tercero de este reglamento se regulan los permisos y en el cuarto las licencias. A continuación procederemos a detallar los permisos que están comprendidos entre el artículo 21 y 37 del Decreto 175/2006.

a) Por matrimonio o unión de hecho

Este permiso, se regula en los artículos 21 y 22. En el primero de ellos se establece el permiso por la propia celebración, en la que incluye tanto a los sujetos pasivos, como hasta los familiares de hasta segundo grado. Este permiso será de un día, excepto si la distancia respecto a la localidad de residencia del funcionario está a una distancia superior de 375 km, que el permiso será de dos días.

En el artículo 22, se indica que el permiso por matrimonio o unión de hecho será de 15 días.

La legislación autonómica amplía también, respecto a lo establecido en el EBEP, a las uniones de hecho, e indica también que el permiso puede acumularse al periodo vacacional.

b) Por técnicas prenatales

El decreto 175/2006 regula de manera muy similar el permiso por asistencia a técnicas prenatales, añadiendo también la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida.

A diferencia del EBEP, el artículo 23 aclara que el permiso es por el tiempo necesario y previa justificación.

c) Permiso por maternidad biológica

La regulación que se desarrolla en el artículo 24, del Decreto 175/2006, es muy similar al desarrollado en el EBEP, ya que se establece un periodo de 16 semanas, ampliables por parto múltiple o por el nacimiento de un hijo con discapacidad.

La distribución del permiso se realizará como interese a la madre, y a excepción de las seis semanas inmediatamente posteriores que corresponden obligatoriamente a la madre, tal y como señala también el EBEP.

d) Especialidades del permiso por maternidad biológica

El artículo 25, del Decreto 175/2006, regula el permiso en aquellos casos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

En la legislación valenciana únicamente se prevé el derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, declara de manera explícita que este permiso no es válido dentro de las seis primeras semanas que es de descanso obligatorio para la madre.

e) Permiso por adopción o acogimiento de menores

La regulación de mínimos que establece el EBEP es muy similar a la desarrollada en el artículo 26 y 27, por el Decreto 175/2006, que Regula las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell.

Al igual que la normativa estatal, el permiso es de 16 semanas. La única diferencia que observamos es de carácter cualitativo, es decir, la Generalitat Valenciana ha querido dotar de importancia la adopción internacional, estableciendo para ello, un artículo separado de la adopción nacional.

f) Permiso por lactantes

En el art. 28 del Decreto 175/2006 del Consell se regula de manera idéntica al EBEP, si bien se añade en el punto segundo del articulado, que este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple. La duración del permiso será de una hora diaria.

g) Permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave

El artículo 28.bis fue añadido según lo establecido en el art. único de Decreto 68/2012, de 4 de mayo. Esta norma va en consonancia con lo establecido en el artículo 49.e) del EBEP.

La única diferencia es que la normativa autonómica establece de manera más detallada, los límites de la misma, ya que indica que la reducción de la jornada de trabajo será de al menos la mitad y como máximo el ochenta por cien de la duración de aquélla.

Al igual que la normativa nacional, se establece que el permiso estará enfocado al cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de 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 los informes del órgano correspondiente de la Administración Sanitaria y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los 18 años.

h) Permiso por paternidad

En el art. 29 del Decreto 175/2006 del Consell establece una importante diferencia respecto a la normativa básica estatal. El punto 1 del artículo, tras su modificación por el Decreto núm. 68/2012, establece, que se tendrá derecho a 20 días naturales por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, adopción de un hijo o hija.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en el caso de maternidad biológica y permiso por lactantes.

i) Permiso por interrupción del embarazo

Este es un permiso que la normativa estatal no contempla, ni el EBEP, ni el Reglamento 365/1995.

Este permiso establece que en caso de que la trabajadora interrumpa su embarazo, tendrá derecho a tener seis días de permiso, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad.

j) Permiso medico y asistencial

Este permiso tampoco está contemplado de manera explícita en la normativa estatal. El artículo 31 del Decreto 175/2006, establece que el personal podrá acudir, ya sea por sí mismo o por dependientes a su cargo, durante la jornada laboral, a:

- Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.
- Reuniones de coordinación de sus centros de educación especial.
- Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio- sanitario.

k) Permiso por fallecimiento y enfermedad grave

La legislación autonómica, al contrario que la normativa estatal, separa en dos artículos el fallecimiento y la enfermedad grave. En

el artículo 32, se regula el permiso por fallecimiento y en el siguiente el de enfermedad grave.

Las causas son las mismas que las establecidas en el EBEP. A diferencia del EBEP, en la normativa autonómica se observa que se añade la relación de familia de hecho, se configura para aumentar un día el permiso por lejanía, que la localidad este a más de 100 km de la localidad de residencia, y se amplían los permisos en un día en todas las situaciones. Así, para familiares de primer grado el permiso será de cuatro días y de seis, si la localidad diste más de cien kilómetros. Y si la consanguinidad o afinidad es de segundo grado también se amplía un día más quedando en tres o cinco días.

l) Permiso por pruebas selectivas

El permiso es idéntico al establecido en el EBEP. Únicamente, la normativa autonómica detalla que el permiso será por todo el día del examen aunque su ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

m) Permiso por traslado de domicilio

La legislación autonómica establece una diferencia considerable respecto a este permiso, ya que según dicta el artículo 35, Decreto 175/2006, el permiso será de 2 días.

Asimismo, señala que si el domicilio distara de 100 km del domicilio actual, el permiso se incrementaría hasta los 3 días.

n) Permiso por deber inexcusable

A pesar de que la definición y el concepto de este permiso es el mismo para ambas normativas, es conveniente reseñar que la normativa valenciana detalla exhaustivamente las causas de este deber inexcusable. El punto 2 del **artículo 36**, dicta lo siguiente:

2. Se entenderá por deber de carácter público y personal:

a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal o concejala, así como de diputada o diputado.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

e) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

El tiempo será el indispensable para atender a estos deberes.

o) Permiso por funciones representativas y formación

Este permiso se regula de manera idéntica a la normativa básica estatal, indicando que se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, tal y como marca la normativa correspondiente.

Analizados todos los permisos, y dado que el EBEP no realiza distinción alguna entre permisos y licencias, procedemos a enumerar y describir las licencias contempladas el cuarto capítulo del Decreto 175/2006, sin establecer distinción alguna.

p) Licencia por asuntos propios

El permiso autonómico establece que se podrá disfrutar de hasta seis días, uno más que el contemplado actualmente en el EBEP.

Es importante destacar dos puntos de la normativa. El primero de ellos establece que el personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa solicitud a la correspondiente unidad de personal con la suficiente antelación y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. El segundo punto a destacar es que personal funcionario interino y personal laboral temporal también podrán disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada dos meses completos trabajados.

La normativa autonómica también detalla que estos podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año a que tal periodo corresponda.

q) Licencia por estudios

Esta licencia, como se ha detallado antes, se regula en el ámbito estatal, por la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964.

La normativa autonómica, en su artículo 41, del Decreto 175/2006, establece o permite una licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera

profesional en las AAPP, siempre y cuando la materia esté enfocada al ámbito de la función pública y previa aceptación por el órgano de formación

Esta licencia conlleva el derecho a la percepción de las retribuciones básicas. Se podrá solicitar cada cinco años, siempre que éstos se hayan prestado en servicio activo de manera ininterrumpida.

Respecto a la asistencia a cursos, la normativa autonómica detalla, en su artículo 41, la licencia retribuida de hasta 40 horas para asistir a cursos externos y en el artículo 45, se establece una licencia sin retribución para perfeccionamiento personal en materia de función pública. La duración máxima, de este último, es de tres meses al año.

r) Licencia por interés particular

Por lo que respecta a esta licencia, recogida en la normativa estatal en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, la normativa valenciana procede a detallar más su regulación.

El art. 43 del Decreto 175/2006 establece una duración máxima de seis meses cada tres años, siendo la licencia estatal de 3 meses cada 2 años.

Se trata de una licencia no retribuida, pero en la normativa autonómica se indica que esta licencia sí da derecho a estar de alta en el régimen de previsión social que corresponda y también a considerarse como servicios efectivamente prestados a efectos e antigüedad.

s) Licencia por enfermedad de familiares

La legislación valenciana contempla una licencia, de carácter no retribuido, para el cuidado de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, que estando en situación de enfermedad requieran una atención continuada.

La licencia propuesta tiene una duración de un año y, a pesar de no tener carácter retribuido, sí que tiene la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad y consolidación de grado.

El EBEP contempla para estos casos, que hemos visto en el punto anterior, un permiso de carácter retribuido, pero con una duración

máxima de un mes. En la legislación autonómica no se contempla este permiso, pero por el contrario se incluye esta licencia que no figura en la normativa estatal.

Es importante destacar la ausencia en la legislación valenciana de permisos y/o licencias enfocadas a la protección de víctimas de violencia de género. A pesar de esto, en el artículo 20, del Decreto 175/2006, enfocado a la justificación de ausencias, establece en su último punto que las faltas de asistencia al trabajo, totales o parciales, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas durante el tiempo y en las condiciones en que así se determine por los servicios sociales o de salud.

Este punto es idéntico a uno de los dos permisos que la legislación estatal establece para estas víctimas.

3.2.3. Jurisprudencia

De igual forma que en el punto anterior, hemos incluido jurisprudencia referida a las situaciones administrativas del personal público y relacionado con el EBEP, en este apartado también haremos referencia a una sentencia, pero en este caso la temática estará vinculada a los permisos y licencias del personal público.

Para ello, hemos escogido la sentencia número 496/2012 del TSJ de Madrid. Dicha sentencia se incorpora en los documentos anexos.

a) Sentencia 496/2012, de 16 de Abril del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

La sentencia 496/2012, corresponde a un recurso contencioso administrativo contra una resolución desestimatoria por la que se acordaba concesión de permiso de dos días hábiles por enfermedad grave de familiar de segundo grado y no cuatro días.

La parte recurrente establece que no es ajustada a Derecho la interpretación restrictiva que hace la Administración asimilando localidad a área metropolitana de Madrid, en la que se encuentran una serie de municipios entre ellos, Las Rozas. El EBEP, lo único que exige es que el hecho causante tenga lugar en distinta localidad, sin que hable de áreas metropolitanas.

En este sentido, el TSJ de Madrid, estima el recurso presentado, aceptando la concesión de 4 días hábiles.



*CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y
DATOS COMPARATIVOS DE
APLICACIÓN ENTRE LAS
DISTINTAS ADMINISTRACIONES*

Tras la elaboración y el desarrollo del análisis realizado en este TFC, en este capítulo final ofrecemos, de manera concreta, las conclusiones a las que hemos llegado a partir de las principales diferencias normativas encontradas.

Previo a ello y, fruto de la información recogida en el inicio del capítulo II, llegamos a la conclusión de la importancia que tiene conocer de manera correcta el concepto y las modalidades del empleado público. Una base sobre la que hemos asentado los posteriores capítulos.

Por otro lado, con el análisis evolutivo de las normativas estatales y autonómicas, recogido también dentro del capítulo II, se observa la importancia que los derechos y deberes del empleado público han tenido a lo largo de la historia reciente en España. En especial, esta relevancia se otorga a la figura del funcionario público, ya que desde el siglo XIX existe numerosa legislación que buscaba regular su situación, conociendo la importancia que este sector posee para el buen funcionamiento del Estado.

La evolución normativa es, lógicamente, mucho más abundante a nivel estatal que autonómico, ya que esta última nace a partir de la aprobación del Estatuto de Autonomía.

A pesar de esta diferencia a nivel cuantitativo, según nuestra perspectiva, la legislación estatal ha presentado desde sus inicios un carácter poco dinámico e incompleto. La brecha temporal entre las diferentes normas provocaba que la situación económica-social no fuera acorde a lo regulado en la propia legislación. Como ejemplo, podemos destacar la tardía inclusión de las uniones de hecho así como la incorporación como situación administrativa de la excedencia por razón de violencia de género.

Por su parte, la legislación autonómica que se inicia, en relación a la función pública, con la Ley de Función Pública de 1984, tiene una actividad mucho más dinámica y regular, tal y como se observa en la ilustración 4, sobre la evolución normativa de la función pública en la Comunidad Valenciana.

Por lo que respecta, ya de manera particular, a las situaciones de excedencia hemos obtenido una serie de conclusiones que procedemos a detallar.

Ante este análisis, y tras observar la regulación actual de estas situaciones, así como las diferencias entre la legislación estatal y autonómica, podemos concluir que las diferencias entre ambas son muy limitadas, y corresponden más a características complementarias sobre cada una de estas situaciones. Por ejemplo, en la situación de excedencia por violencia de género, la legislación

valenciana, incluye de manera adicional, a los funcionarios interinos y el EBEP no hace mención alguna a al alcance de la misma.

La única diferencia que hemos considerado sustancial, y que sorprende dada la regulación que realiza el EBEP tan detallada para algunos supuestos, es la no inclusión como situaciones administrativas básicas, así como su no desarrollo legislativo en esta norma de la situaciones de expectativa de destino, excedencia forzosa y excedencia voluntaria incentivada.

La regulación de estas situaciones están vigentes por la disposición derogatoria Única mediante la Ley 30/1984 en su artículo 29, y por el desarrollo del Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado. Por el contrario, la legislación sobre la función pública valenciana regula en la propia norma estas situaciones.

Por lo que respecta a la adecuación normativa al contexto social y económico actual, ambas legislaciones han incluido nueva situaciones poco imaginables en legislaciones anteriores, aunque si bien es cierto, que en algunos casos el retardo ha sido importante. En este punto, conviene destacar la novedad de la excedencia por violencia de género que, tal y como hemos comentado, está plenamente enfocada a la protección de la trabajadora, así como la inclusión del cuidado de familiares en situación de dependencia por un periodo de hasta tres años, cuando anteriormente estaba enfocado únicamente al cuidado de hijos.

Todo ello es destacable porque aumentan los derechos de los funcionarios, ya que antes ante una situación de estas características debían solicitar una excedencia por interés particular, con la reducción de derechos y duración que ello conlleva.

A continuación, incluimos un cuadro resumen, que hemos elaborado para conocer de manera resumida, las características, la legislación y especialmente, las diferencias entre ambas normativas de cada situación de excedencia.

TABLA RESUMEN EXCEDENCIAS PERSONAL PÚBLICO						
SITUACION	LEGISLACION ESTATAL	LEGISLACION VALENCIANA	SOLICITUD	REQUISITOS	DURACIÓN	DIFERENCIAS
Excedencia Voluntaria por Interés Particular	Art. 89.2 EBEP	Art. 127 Ley 10/2010	Voluntaria o de Oficio	- Leg. Estatal: Haber prestado servicio durante los 5 años anteriores. - Leg. Valenciana: Haber prestado servicio durante los tres años anteriores	Mínimo: 2 años Máximo: 5 años	Los requisitos para su solicitud
Excedencia Voluntaria por Agrupación Familiar	Art. 89.3 EBEP	Art. 128 Ley 10/2010	Voluntaria	Funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por desempeñar un PT de carácter definitivo en una AP	Mínimo: 2 años Máximo: 5 años	En la legislación valenciana, se incluye también la posibilidad de la pareja de hecho
Excedencia voluntaria automática por prestar servicios en el sector público	Art. 2 RD 255/2006	Art. 129 Ley 10/2010	Voluntaria o de Oficio	Por estar prestando servicio en otra AP, y ante la imposibilidad de desempeñar ambos PT	-	En la legislación valenciana esta regulada como normativa básica. En el EBEP, no.
Excedencia por cuidado de familiares	Art. 89.4 EBEP	Art. 130 Ley 10/2010	Voluntaria	Para el cuidado de familiares hasta segundo grado, en situación de dependencia	Máximo: 3 Años	La ley valenciana incluye también a la pareja de hecho legalmente constituida, así como a cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia. En el EBEP se indica que la reserva del PT será de 2 años, y en la Ley 10/2010, la reserva será de 3 años.
Excedencia por violencia de género	Art. 89.5 EBEP	Art. 131 Ley 10/2010	Voluntaria	Ser víctima de Violencia de Género. No se requiere un mínimo de tiempo prestando servicio	No hay duración máxima.	La legislación valenciana incluye en esta situación a los funcionarios interinos mientras no concurra causa de cese
Excedencia voluntaria incentivada	Art. 29.7 LRFP y 18 del RSAF	Art. 132 Ley 10/2010	Voluntaria	Estar en situación de excedencia forzosa, en expectativa de destino o en proceso de reasignación de efectivos	Máximo: 5 Años	No se regula explícitamente en el EBEP. No existen diferencias
Excedencia Forzosa	Art. 29.6 LRFP y 13 del RSAF	Art. 133 Ley 10/2010	Oficio	El funcionario queda sin PT o no puede reingresar, por causas objetivas.	-	No se regula en el EBEP. No existen diferencias

AP: Administración Pública

PT: Puesto de Trabajo

RSAF: Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2. Resumen de las Excedencias del Personal Público a nivel Estatal y Autonómico Valenciano

Por lo que respecta a la situación analizada de permisos y licencias en vigencia hoy, a través del estudio de la normativa estatal y autonómica valenciana, hemos podido observar las similitudes y diferencias, así como la perspectiva o sensibilidad que tiene cada administración a ciertos aspectos.

En rasgos generales, hemos observado un mayor detalle en la legislación autonómica, en cuanto a la composición, explicación y alcance de las normas, respecto a lo establecido en la normativa estatal. Por ejemplo, en el caso del permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, la normativa autonómica establece los límites superiores e inferiores de la reducción de jornada, mientras que la estatal únicamente indica que dicha reducción deberá ser mayor que el 50 %. Esta situación se ha observado en diferentes permisos.

Otro de los aspectos a destacar, ya comentados al principio del análisis de los permisos y licencias, es la no distinción que realiza el EBEP entre los permisos y licencias, categorizándolos todos como permisos. Por el contrario, el Decreto valenciano 175/2006, que desarrolla las licencias y permisos autonómicos, configura un capítulo para cada una de estas situaciones.

Asimismo, es más que conveniente reseñar la diversificación en la que se encuentra en la actualidad la normativa estatal referente a los permisos y licencias, ya que además del EBEP, existe más normativa, y de una antigüedad considerable, que desarrollan licencias o permisos que están en vigor para el funcionario. Un ejemplo puede ser la licencia por asuntos propios que está regulada en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964.

Por el contrario, el Decreto 175/2006, comprende de una manera más ordenada, todas las situaciones que se encuentran en vigor, incluyendo modificaciones contempladas en el Decreto 68/2012.

En cuanto a las diferencias entre ambas normativas, hemos procedido a elaborar un cuadro donde se observan las diferencias más importantes. Aunque es cierto, que las diferencias se encuentran muy limitadas, ya que ambas legislaciones se encuentran enfocadas en el mismo camino, aunque la legislación valenciana ofrece normalmente un valor añadido a lo ofertado por el Estado. A continuación adjuntamos el cuadro resumen.

TABLA RESUMEN LICENCIAS Y PERMISOS PERSONAL PÚBLICO				
PERMISO	LEGISLACION ESTATAL	LEGISLACION VALENCIANA	DURACIÓN	DIFERENCIAS
Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar	Art. 48.1.a) EBEP		Diferentes modalidades, atendiendo al grado de consanguinidad y a la localidad. En la legislación valenciana, el permiso se aumenta en 1 día	Existen diferencias en la legislación valenciana respecto a la estatal: - Se aumenta el permiso en 1 día en todas las situaciones - Se define 100 km de distancia para otorgar más días de permiso por distancia - Se añade la relación de familia de hecho
Traslado de domicilio	Art. 48.1.b) EBEP		Leg. Valenciana: 2 días. En el caso de que el nuevo domicilio este situado a más de 100 km del actual, el permiso será de 3 días. Leg. Estatal: 1 día	La diferencia es la duración del permiso
Para realizar funciones sindicales o de representación del personal	Art. 48.1.c) EBEP	Art. 37 Dec. 175/2006	El tiempo necesario para la realización de estas funciones	-
Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud	Art. 48.1.d) EBEP	Art. 34 Dec. 175/2006	1 día	La legislación valenciana da un detalle un poco más explícito
Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas	Art. 48.1.e) EBEP	Art. 23 Dec. 175/2006	Tiempo necesario	Establece un mayor detalle la legislación valenciana
Por lactancia	Art. 48.1.f) EBEP	Art. 28 Dec. 175/2006	1 hora diaria	La legislación valenciana recoge la situación de parto, adopción o acogimiento múltiple.
Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto	Art. 48.1.g) EBEP	Art. 25 Dec. 175/2006	Un máximo de 2 horas diarias con carácter retributivo. Adicionalmente, en la legislación estatal, existe un permiso para reducir su jornada en 2 horas más, pero sin carácter retributivo.	En la legislación autonómica no se incluye el permiso de reducir 2 horas la jornada (sin estar retribuida). Tampoco se permite disfrutar del permiso durante las primeras 6 semanas



ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y LICENCIAS Y PERMISOS DE LOS FUNCIONARIOS EN DISTINTAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TABLA RESUMEN LICENCIAS Y PERMISOS PERSONAL PÚBLICO				
PERMISO	LEGISLACION ESTATAL	LEGISLACION VALENCIANA	DURACIÓN	DIFERENCIAS
Por razones de guarda legal	Art. 48.1.h) EBEP		Reducción de su jornada en la medida que requiera (con la correspondiente reducción de las retribuciones)	No existe esta figura en la Legislación autonómica
Para atender el cuidado de un familiar de primer grado	Art. 48.1.i) EBEP	-	1 mes	En la leg. Autonómica se contempla la licencia por enfermedad de familiares
Licencia por enfermedad de familiares	-	Art. 44 Dec. 175/2006	Máximo 1 año	En la leg. Estatal, se contempla el permiso para atender el cuidado de un familiar de primer grado. Esta licencia autonómica, es de carácter no retribuido, con una duración superior y afecta a familiares de hasta grado 2
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.	Art. 48.1.j) EBEP	Art. 36 Dec. 175/2006	Tiempo indispensable	-
Por asuntos particulares	Art. 48.1.k) EBEP	Art. 38 Dec. 175/2006	Leg. Valenciana: 6 días Leg. Estatal: 5 días	Existen diferencias en la legislación valenciana respecto a la estatal: - Diferencia de días de permiso - Se incluye al personal interino y laboral
Por Matrimonio.	Art. 48.1.l) EBEP	Art. 21 y 22 Dec. 175/2006	15 días	La leg. Valenciana incluye la unión de hechos y permite acumular el permiso al periodo vacacional
Por Parto	Art. 49.a) EBEP	Art. 24 Dec. 175/2006	16 Semanas, ampliables en el caso de partos múltiples o nacimiento de niños con discapacidad	-
Por adopción o acogimiento	Art. 49.b) EBEP	Art. 26 y 27 Dec. 175/2006	16 semanas	La legislación valenciana establece un artículo único para la adopción internacional.
De paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo	Art. 49.c) EBEP	Art. 29 Dec. 175/2006	Leg. Valenciana: 20 días Leg. Estatal: 15 días	La diferencia es la duración del permiso

TABLA RESUMEN LICENCIAS Y PERMISOS PERSONAL PÚBLICO				
PERMISO	LEGISLACION ESTATAL	LEGISLACION VALENCIANA	DURACIÓN	DIFERENCIAS
Por razón de violencia de Genero	Art. 49.d) EBEP	Art. 20.5 Dec. 175/2006 (Parcial)	2 tipos de permiso: - Justificación de faltas y ausencias - Reducción o ajuste de Jornada (sólo leg. Estatal)	En la leg. Valenciana no se contempla un permiso/licencia para esta situación. Si contempla, pero fuera de los permisos la justificación de faltas y ausencias.
Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave	Art. 49.e) EBEP	Art. 28.bis Dec. 175/2006	La reducción sera de al menos el 50 %. Para el caso de la CV, el máximo será del 80 %, mientras dure la hospitalización o el tratamiento continuado de la enfermedad.	La legislación valenciana pone un límite superior del 80 %.
Para realizar estudios relacionados con la Función Pública	Art. 72 LFCE	Art. 40, 41 y 45 Dec. 175/2006	Leg. Valenciana: 3 Modalidades: - Licencia retribuida por Cursos Externos: Hasta 40 horas - Licencia retribuida para estudios: Hasta 12 meses - Licencia No retribuida para perfeccionamiento: Hasta 3 meses. Leg. Estatal: No detalla	La duración. Asimismo, la legislación estatal incluye entre la remuneración el complemento familiar
Licencia por Asuntos Propios	Art. 73 LFCE	Art. 43 Dec. 175/2006	Leg. Valenciana: 6 meses cada 3 años Leg. Estatal: 3 meses cada 2 años	Existe diferencia en la duración de la licencia. Asimismo, la leg. Valenciana detalla que esta, da derecho a estar de alta en el régimen de previsión social
Por interrupción del embarazo		Art. 30 Dec. 175/2006	6 días naturales	No esta contemplado en la legislación estatal
Medico y Asistencial		Art. 31 Dec. 175/2006	Tiempo indispensable	No esta contemplado en la legislación estatal

LFCE: Ley de Funcionarios Civiles del Estado

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 3. Resumen de las Licencias y Permisos del Personal Público a nivel Estatal y Autonómico Valenciano

ANEXOS



a) Ley 7/2007, de 12 de abril, del
Estatuto Básico del Empleado
Público, de 13 de abril de 2007¹⁷

¹⁷ Se incorpora como documento anexo la redacción vigente a fecha de presentación del TFC. Sólo se adjuntan los artículos tratados en este TFC.

CAPÍTULO V. Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones

Artículo 47. Jornada de trabajo de los funcionarios públicos

Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por 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.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) *Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.*

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

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

Tendrá el mismo derecho 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.

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

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) *Por tiempo indispensable 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.*

k) *Por asuntos particulares, cinco días al año.*

l) *Por matrimonio, quince días.*

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) *Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria 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 o, en su caso, de la parte que reste de permiso.*

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, 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 períodos 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.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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 períodos 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 períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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 período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, 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 o acogedores de carácter preadoptivo o 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.

f) 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.

Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos

Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Artículo 51. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral

Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente.

TÍTULO VI. Situaciones administrativas

Artículo 85. Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera

1. Los funcionarios de carrera se hallarán en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.*
- b) Servicios especiales.*
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.*
- d) Excedencia.*

e) *Suspensión de funciones.*

2. *Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto podrán regular otras situaciones administrativas de los funcionarios de carrera, en los supuestos, en las condiciones y con los efectos que en las mismas se determinen, cuando concurra, entre otras, alguna de las circunstancias siguientes:*

a) *Cuando por razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal, resulte una imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo o la conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo.*

b) *Cuando los funcionarios accedan, bien por promoción interna o por otros sistemas de acceso, a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en alguna de las situaciones previstas en este Estatuto, y cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público en régimen distinto al de funcionario de carrera.*

Dicha regulación, según la situación administrativa de que se trate, podrá conllevar garantías de índole retributiva o imponer derechos u obligaciones en relación con el reingreso al servicio activo.

Artículo 86. Servicio activo

1. *Se hallarán en situación de servicio activo quienes, conforme a la normativa de función pública dictada en desarrollo del presente Estatuto, presten servicios en su condición de funcionarios públicos cualquiera que sea la Administración u Organismo Público o entidad en el que se encuentren destinados y no les corresponda quedar en otra situación.*

2. *Los funcionarios de carrera en situación de servicio activo gozan de todos los derechos inherentes a su condición de funcionarios y quedan sujetos a los deberes y responsabilidades derivados de la misma. Se regirán por las normas de este Estatuto y por la normativa de función pública de la Administración Pública en que presten servicios.*

Artículo 87. Servicios especiales

1. *Los funcionarios de carrera serán declarados en situación de servicios especiales:*

a) *Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.*

b) *Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.*

c) *Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.*

d) *Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.*

e) *Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales o miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función. Aquellos que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.*

f) *Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.*

g) *Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.*

h) *Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.*

i) *Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.*

j) *Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales.*

k) *Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.*

l) *Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.*

2. *Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como funcionarios de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal*

situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. No será de aplicación a los funcionarios públicos que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones Comunitarias Europeas, o al de Entidades y Organismos asimilados, ejerciten el derecho de transferencia establecido en el estatuto de los Funcionarios de las Comunidades Europeas.

3. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan. Tendrán, asimismo, los derechos que cada Administración Pública pueda establecer en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación. En este sentido, las Administraciones Públicas velarán para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional de los funcionarios públicos que hayan sido nombrados altos cargos, miembros del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido elegidos Alcaldes, retribuidos y con dedicación exclusiva, Presidentes de Diputaciones o de Cabildos o Consejos Insulares, Diputados o Senadores de las Cortes Generales y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Como mínimo, estos funcionarios recibirán el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca para quienes hayan sido Directores Generales y otros cargos superiores de la correspondiente Administración Pública.

4. La declaración de esta situación procederá en todo caso, en los supuestos que se determinen en el presente Estatuto y en las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

Artículo 88. Servicio en otras Administraciones Públicas

1. Los funcionarios de carrera que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan destino en una Administración Pública distinta, serán declarados en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas. Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta.

2. Los funcionarios transferidos a las Comunidades Autónomas se integran plenamente en la organización de la Función Pública de las mismas, hallándose en la situación de servicio activo en la Función Pública de la Comunidad Autónoma en la que se integran.

Las Comunidades Autónomas al proceder a esta integración de los funcionarios transferidos como funcionarios propios, respetarán el Grupo o Subgrupo del cuerpo o escala de procedencia, así como los derechos económicos inherentes a la posición en la carrera que tuviesen reconocido.

Los funcionarios transferidos mantienen todos sus derechos en la Administración Pública de origen como si se hallaran en servicio activo de acuerdo con lo establecido en los respectivos Estatutos de Autonomía.

Se reconoce la igualdad entre todos los funcionarios propios de las Comunidades Autónomas con independencia de su Administración de procedencia.

3. Los funcionarios de carrera en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas que se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión previstos en este Estatuto, se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva y conservan su condición de funcionario de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.

4. Los funcionarios que reingresen al servicio activo en la Administración de origen, procedentes de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, obtendrán el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto en los Convenios de Conferencia Sectorial y demás instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad interadministrativa, previstos en el artículo 84 del presente Estatuto. En defecto de tales Convenios o instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración Pública en la que se produzca el reingreso.

Artículo 89. Excedencia

1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.*
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*
- c) Excedencia por cuidado de familiares.*
- d) Excedencia por razón de violencia de género.*
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.*

2. Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del período de

prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los períodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el período establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el

mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

6. Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los 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 disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria 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.

Artículo 90. Suspensión de funciones

1. El funcionario declarado en la situación de suspensión quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de

todos los derechos inherentes a la condición. La suspensión determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

2. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria. La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.

3. El funcionario declarado en la situación de suspensión de funciones no podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública ni en los Organismos públicos, Agencias, o Entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

4. Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario, en los términos establecidos en este Estatuto.

Artículo 91. Reingreso al servicio activo

Reglamentariamente se regularán los plazos, procedimientos y condiciones, según las situaciones administrativas de procedencia, para solicitar el reingreso al servicio activo de los funcionarios de carrera, con respeto al derecho a la reserva del puesto de trabajo en los casos en que proceda conforme al presente Estatuto.

Artículo 92. Situaciones del personal laboral

El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación.

Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este Capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.



b) Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, de 10 de abril de 1995.¹⁸

¹⁸ Se incorpora como documento anexo la redacción vigente a fecha de presentación del TFC. Sólo se adjuntan los artículos tratados en este TFC.

CAPITULO V. Expectativa de destino

Artículo 12. Expectativa de destino

1. Los funcionarios afectados por un procedimiento de reasignación de efectivos, que no hayan obtenido puesto en las dos primeras fases previstas en el apartado g) del artículo 20.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, pasarán a la situación de expectativa de destino. Los funcionarios en expectativa de destino se adscribirán al Ministerio para las Administraciones Públicas, a través de relaciones específicas de puestos en reasignación, pudiendo ser reasignados por éste en los términos establecidos en el mencionado artículo.

2. Los funcionarios permanecerán en esta situación un período máximo de un año, transcurrido el cual pasarán a la situación de excedencia forzosa.

3. Los funcionarios en situación de expectativa de destino estarán obligados a aceptar los puestos de características similares a los que desempeñaban que se les ofrezcan en la provincia donde estaban destinados; a participar en los concursos para la provisión de puestos de trabajo adecuados a su Cuerpo, Escala o Categoría que les sean notificados, situados en dichas provincias de destino, así como a participar en los cursos de capacitación a los que se les convoque, promovidos o realizados por el Instituto Nacional de Administración Pública y los Centros de formación reconocidos.

A efecto de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderán como puestos de similares características aquellos que guarden similitud en su forma de provisión y retribuciones respecto al que se venía desempeñando.

El incumplimiento de estas obligaciones determinará el pase a la situación de excedencia forzosa.

4. Corresponde a la Secretaría de Estado para la Administración Pública efectuar la declaración y cese en esta situación administrativa y la gestión del personal afectado por la misma.

5. Los funcionarios en expectativa de destino percibirán las retribuciones básicas, el complemento de destino del grado personal que les corresponda, o en su caso, el del puesto de trabajo que desempeñaban, y el 50 por 100 del complemento específico que percibieran al pasar a esta situación.

A los restantes efectos, incluido el régimen de incompatibilidades, esta situación se equipara a la de servicio activo.

CAPITULO VI. Excedencia forzosa

Artículo 13. Excedencia forzosa

1. *La excedencia forzosa se produce por las siguientes causas:*

a) *Para los funcionarios en situación de expectativa de destino por el transcurso del período máximo establecido para la misma, o por el incumplimiento de las obligaciones determinadas en el párrafo segundo del apartado 5 del artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*

b) *Cuando el funcionario declarado en la situación de suspensión firme, que no tenga reservado puesto de trabajo, solicite el reingreso y no se le conceda en el plazo de seis meses contados a partir de la extinción de la responsabilidad penal o disciplinaria, en los términos establecidos en el artículo 22 de este Reglamento.*

2. *En el supuesto contemplado en el párrafo a) del apartado anterior, el reingreso obligatorio deberá ser en puestos de características similares a las de los que desempeñaban los funcionarios afectados por el proceso de reasignación de efectivos. Estos funcionarios quedan obligados a participar en los cursos de capacitación que se les ofrezcan y a participar en los concursos para puestos adecuados a su Cuerpo, Escala o Categoría, que les sean notificados.*

3. *Los restantes excedentes forzosos estarán obligados a participar en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo cuyos requisitos de desempeño reúnan y que les sean notificados, así como a aceptar el reingreso obligatorio al servicio activo en puestos correspondientes a su Cuerpo o Escala.*

4. *El incumplimiento de las obligaciones recogidas en este artículo determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.*

5. *Los excedentes forzosos no podrán desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Si obtienen puesto de trabajo en dicho sector pasarán a la situación de excedencia voluntaria regulada en el apartado 3 a) del artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*

6. *Los funcionarios en esta situación tendrán derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo, así como al cómputo del tiempo en dicha situación a efectos de derechos pasivos y de trienios.*

7. *Corresponde a la Secretaría de Estado para la Administración Pública acordar la declaración de la excedencia forzosa prevista en el párrafo a) del apartado 1 de este artículo, y, en su caso, el pase a la excedencia voluntaria por interés*

particular y la excedencia voluntaria regulada en el apartado 3 a) del artículo 29 de la Ley 30/1984 de estos excedentes forzosos, así como la gestión del personal afectado.

La declaración de excedencia forzosa prevista en el párrafo b) del apartado 1 y, en su caso, la de excedencia voluntaria por interés particular o por prestación de otros servicios en el sector público de estos excedentes forzosos corresponderá a los Departamentos ministeriales en relación con los funcionarios de los Cuerpos o Escalas adscritos a los mismos, y a la Dirección General de la Función Pública en relación con los funcionarios de los Cuerpos y Escalas adscritos al Ministerio para las Administraciones Públicas y dependientes de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

CAPITULO VII. Excedencia para el cuidado de hijos

Artículo 14. Excedencia para el cuidado de hijos

1. Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo, en todo caso, una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del petitionerio de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

2. Los funcionarios en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, consolidación de grado personal, derechos pasivos y solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley que regula esta figura.

3. Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reintegro al servicio activo, el funcionario será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

CAPITULO VIII. Excedencia voluntaria

Artículo 15. Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público

1. *Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación regulada en este artículo a los funcionarios de carrera que se encuentren en servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios como personal laboral fijo en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales. El desempeño de puestos con carácter de funcionario interino o de personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa.*

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas controladas por las Administraciones públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil, y en las que la participación directa o indirecta de las citadas Administraciones públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.

2. *La declaración de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público procederá también en el caso de los funcionarios del Estado integrados en la función pública de las Comunidades Autónomas que ingresen voluntariamente en Cuerpos o Escalas de funcionarios propios de las mismas distintos a aquellos en que inicialmente se hubieran integrado.*

3. *Los funcionarios podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese como funcionario de carrera o personal laboral fijo deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.*

Artículo 16. Excedencia voluntaria por interés particular

1. *La situación de excedencia voluntaria por interés particular se declarará a petición del funcionario, o de oficio, en los supuestos establecidos reglamentariamente.*

2. *Para solicitar la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores a la solicitud.*

3. *Cada período de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el funcionario acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince.*

4. En las resoluciones por las que se declare esta situación se expresará el plazo máximo de duración de la misma. La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro de dicho plazo comportará la pérdida de la condición de funcionario.

5. La concesión de esta excedencia quedará, en todo caso, subordinada a las necesidades del servicio. No podrá declararse a solicitud del funcionario cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario.

Cuando el funcionario pertenezca a un Cuerpo o Escala que tenga reservados puestos en exclusiva, se dará conocimiento de las resoluciones de concesión de excedencia voluntaria por interés particular al Ministerio a que esté adscrito dicho Cuerpo o Escala.

6. La solicitud de reingreso al servicio activo condicionada a puestos o municipios concretos de funcionarios procedentes de esta situación no interrumpirá el cómputo del plazo máximo de duración de la misma.

Artículo 17. Excedencia voluntaria por agrupación familiar

1. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración pública, Organismo autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Organos Constitucionales o del Poder Judicial.

2. Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 18. Excedencia voluntaria incentivada

1. Los funcionarios afectados por un proceso de reasignación de efectivos que se encuentren en alguna de las dos primeras fases a que hace referencia el artículo 20.1 g) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, podrán ser declarados, a su solicitud, en situación de excedencia voluntaria incentivada.

2. Asimismo, quienes se encuentren en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa como consecuencia de la aplicación de un Plan de Empleo tendrán derecho a pasar, a su solicitud, a dicha situación.

3. Corresponde a la Secretaría de Estado para la Administración Pública acordar la declaración de esta situación.

4. La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público, bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa.



Si no se solicita el reingreso al servicio activo dentro del mes siguiente al de la finalización del período aludido, el Departamento ministerial al que esté adscrito el Cuerpo o Escala del funcionario le declarará en excedencia voluntaria por interés particular.

5. Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, excluidas las pagas extraordinarias y el complemento de productividad, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 19. Efectos de la excedencia voluntaria

Las distintas modalidades de excedencia voluntaria no producen, en ningún caso, reserva de puesto de trabajo y los funcionarios que se encuentren en las mismas no devengarán retribuciones, salvo lo previsto en el apartado 5 del artículo anterior. No será computable el tiempo permanecido en esta situación a efectos de promoción, trienios y derechos pasivos.

c) Decreto 315/1964, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, de 7 de febrero.¹⁹

¹⁹ Se incorpora como documento anexo la redacción vigente a fecha de presentación del TFC. Sólo se adjuntan los artículos tratados en este TFC.



Artículo 72.

Podrán concederse licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, y el funcionario tendrá derecho al percibo del sueldo y complemento familiar.

Igualmente, se concederá esta licencia a los funcionarios en prácticas que ya estuviesen prestando servicios remunerados en la Administración como funcionarios de carrera o interinos durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o período de prácticas, percibiendo las retribuciones que para los funcionarios en práctica establezca la normativa vigente.

Artículo 73.

Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

Artículo 74.

El período 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.

d) Ley 30/1984, de medidas para la reforma de la Función Pública, de 2 de agosto.²⁰

²⁰ Se incorpora como documento anexo la redacción vigente a fecha de presentación del TFC. Sólo se adjuntan los artículos tratados en este TFC.

CAPITULO VII. Modificación en las situaciones, régimen disciplinario y de Seguridad Social de los funcionarios

Artículo 29. Situaciones de los funcionarios

5. Expectativa de destino.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde al Ministerio para las Administraciones Públicas efectuar la declaración y cese en esta situación administrativa y la gestión del personal afectado por la misma.

6. Excedencia forzosa aplicable a funcionarios en expectativa de destino.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde al Ministerio para las Administraciones Públicas acordar la declaración de esta modalidad de excedencia forzosa y el pase a la excedencia voluntaria de estos excedentes forzosos, así como la gestión del personal afectado.

7. Excedencia voluntaria incentivada.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde al Ministerio para las Administraciones Públicas acordar el pase a la situación de excedencia voluntaria incentivada.

Artículo 29 bis. Reingreso al servicio activo

1. El reingreso al servicio activo de los funcionarios que no tengan reserva de plaza y destino se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concursos o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo.

2. Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adscripción a un puesto con carácter provisional, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto.

3. El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva en el plazo máximo de un año, y el funcionario reingresado con destino provisional tendrá obligación de participar en la convocatoria. Si no obtuviese destino definitivo se le aplicará lo dispuesto en el artículo 21.2 b) , de esta Ley.

Artículo 30. Permisos

1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

a bis) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso

se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinen reglamentariamente.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, durante los días de su celebración.

e) Las funcionarias embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo 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.

f) La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

f.bis) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción proporcional de retribuciones.

g) El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.

Tendrá el mismo derecho 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.

Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción de las retribuciones que correspondan a dicha reducción de jornada.

g bis) El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

2. Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Ley 10/2010, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, de 9 de julio de 2010.²¹

²¹ Se incorpora como documento anexo la redacción vigente a fecha de presentación del TFC. Sólo se adjuntan los artículos tratados en este TFC.

TÍTULO VI. Derechos, deberes e incompatibilidades del personal empleado público

CAPÍTULO II. Régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones

Artículo 68. Jornada de trabajo

1. Cada administración determinará la jornada general y las especiales de trabajo del personal funcionario así como los supuestos en que podrá ser a tiempo parcial. Asimismo, se establecerá la jornada máxima semanal y la fórmula para el cómputo anual de la jornada.

2. En todo caso, el período mínimo de descanso entre jornadas para este personal no podrá ser inferior a 12 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.

3. El personal funcionario tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en los supuestos y con los requisitos que se determinen reglamentariamente.

4. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada, de conformidad con las disposiciones que lo desarrollen, o 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.

Artículo 69. Permisos

1. El personal funcionario podrán disfrutar, previa comunicación, en los términos y condiciones establecidos reglamentariamente, de permisos, al menos, como consecuencia de las causas siguientes:

a) Matrimonio o unión de hecho.

b) Técnicas prenatales y de fecundación.

c) Lactancia.

d) Interrupción del embarazo.

e) Médicas y asistenciales.

f) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, un familiar o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia.

g) Concurrencia a pruebas definitivas de aptitud o exámenes finales.

h) Traslado de domicilio habitual.

i) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Por funciones sindicales o de representación del personal.

k) Asuntos propios.

3. Asimismo, el personal funcionario disfrutará de los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora:

a) Permiso por parto.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

c) Permiso de paternidad, por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado primero, el disfrute de los días por asuntos propios previstos en el mismo, así como los del apartado segundo, no deberán afectar a la adecuada atención al servicio público, por lo que requerirán autorización previa. La denegación deberá ser motivada acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión.

Artículo 70. Licencias

En los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente, el personal funcionario tendrán derecho a disfrutar, previa autorización, de licencias, como mínimo, en los supuestos siguientes:

a) Retribuidas:

1º Por cursos externos, a requerimiento de la administración en la que presta servicios.

2º Por estudios, a requerimiento de la administración en la que presta servicios.

3º Por participación en programas acreditados de cooperación internacional.

b) No retribuidas:

1º Por interés particular.

2º Por enfermedad de familiares o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia.

3º Para perfeccionamiento profesional, por interés particular.

Artículo 71. Vacaciones

1. El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural,

de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor, en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente.

A los efectos de lo previsto en este artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. El personal funcionario tendrá derecho al retraso de sus vacaciones, o a su interrupción para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten, cuando coincidan en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, o con los permisos de paternidad, maternidad y ampliaciones de la misma previstas en la normativa vigente, o la acumulación por lactancia.

En el supuesto de que el período de vacaciones, iniciado o no, no pueda ser disfrutado, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, como consecuencia de alguna de las situaciones o permisos previstos en el párrafo anterior, el personal tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en los términos y dentro de los plazos máximos establecidos en los apartados siguientes:

a) Cuando las vacaciones no hayan podido ser disfrutadas durante el año natural al que correspondan, por concurrir una situación de incapacidad temporal, podrán disfrutarse en el momento de la reincorporación de la baja, siempre que no hayan transcurrido 18 meses desde el final del año al que correspondan.

b) Si las vacaciones no hubieran podido ser disfrutadas durante el año natural al que correspondan, por coincidir con una situación de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, o con los permisos de paternidad, maternidad y sus posibles ampliaciones, o el permiso acumulado de lactancia, se podrán disfrutar en el momento en que finalice la situación o el período de disfrute del permiso, siempre que no haya transcurrido 12 meses desde el final del año al que correspondan.

Artículo 72. Jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral

El régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral es el establecido en el presente título, en su normativa reglamentaria de desarrollo y en la legislación laboral correspondiente, incluido el convenio colectivo de aplicación.

TÍTULO IX. Situaciones administrativas de las funcionarias y funcionarios de carrera

Artículo 122. Situaciones administrativas de las funcionarias y los funcionarios de carrera

El personal funcionario de carrera puede hallarse en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.*
- b) Servicios especiales.*
- c) Servicio en otras administraciones públicas.*
- d) Excedencia voluntaria.*
- e) Excedencia forzosa.*
- f) Expectativa de destino.*
- g) Suspensión de funciones.*

Artículo 123. Servicio activo

1. Corresponde la situación de servicio activo cuando la funcionaria o funcionario de carrera ocupa un puesto de trabajo dotado presupuestariamente y lo desempeña mediante cualquiera de los sistemas de provisión previstos en la presente Ley.

2. Asimismo, se hallarán en esta situación, las funcionarias o funcionarios que hayan sido cesados en tanto no se les atribuya destino en otro puesto de trabajo.

3. Las licencias o permisos no variarán la situación de servicio activo.

4. Cuando el personal funcionario de carrera, por encargo de su administración y de acuerdo con los intereses de ésta, pase temporalmente a prestar servicios en otra administración pública, con objeto de obtener un perfeccionamiento en técnicas profesionales y de la administración, se considerará situación de servicio activo y sus retribuciones corresponderán a la administración de origen.

5. El personal funcionario de carrera en esta situación tiene todos los derechos inherentes a su condición y queda sujeto a los deberes y responsabilidades derivados de la misma.

Artículo 124. Servicios especiales

1. El personal funcionario de carrera será declarado en la situación de servicios especiales:

a) Cuando adquiriera la condición de personal funcionario al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

b) Cuando obtenga la autorización de su administración para realizar una misión por un período superior a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional y la retribución del mismo corra a cargo de estos organismos o programas.

Si la misión fuera iniciativa de su administración y la retribución a su cargo, su situación seguirá siendo la de servicio activo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

c) Cuando sea nombrado miembro del Gobierno de la Nación, del Consell o de los órganos de gobierno de otras Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales o sea nombrado alto cargo de las citadas administraciones públicas o instituciones.

A estos efectos, se entenderá por alto cargo, todo aquel que haya sido nombrado por decreto del Consell u órganos análogos correspondientes del resto de administraciones públicas.

d) Cuando sea nombrado para desempeñar puestos o cargos en organismos públicos o entidades dependientes o vinculadas a las administraciones públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva administración pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.

e) Cuando sea adscrito a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor o Defensora del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril .

f) Cuando accedan a la condición de diputada o diputado, senadora o senador de las Cortes Generales, diputada o diputado de Les Corts o miembro de las asambleas legislativas de otras Comunidades Autónomas y se perciban retribuciones periódicas por la realización de la función. Aquellos que pierdan dicha condición por la disolución de las correspondientes cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución, siempre que estén incluidos en alguna de las listas electorales de los partidos o asociaciones electorales que concurran a las elecciones.

g) Cuando sea elegido por Les Corts, las Cortes Generales o las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas para formar parte de los órganos constitucionales o de los órganos estatutarios de las mismas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas.

h) Cuando desempeñe cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva

en las asambleas de las ciudades de Ceuta y Melilla y en las entidades locales o cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales o cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

i) Cuando sea designado para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los consejos de justicia de las Comunidades Autónomas.

j) Cuando sea designado como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento y no opten por permanecer en servicio activo.

k) Cuando sea designada asesora o asesor de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas.

l) Cuando sea activado como reservista voluntario para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

m) Cuando ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas.

2. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan en su puesto de personal funcionario de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir la antigüedad que tengan reconocida en cada momento.

La situación de servicios especiales supone el cómputo del tiempo de permanencia en la misma a efectos de reconocimiento de antigüedad, promoción interna, ascensos y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. No será aplicable al personal funcionario público que, habiendo ingresado al servicio de las Instituciones Comunitarias Europeas, o al de entidades y organismos asimilados, ejercite el derecho de transferencia establecido en el Estatuto de los Funcionarios de las Comunidades Europeas.

3. La situación de servicios especiales dará derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo si este hubiera sido obtenido mediante concurso. Cuando el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad hubiera sido obtenido por libre designación, este derecho se entenderá referido a un puesto de trabajo de su cuerpo, agrupación profesional o su correspondiente escala, en la misma localidad y con las retribuciones correspondientes a su nivel competencial reconocido.

El reingreso al servicio activo del personal declarado en esta situación administrativa y que no ostente derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, tendrá las mismas garantías retributivas que las establecidas en el artículo 103.4 de la presente ley, para los supuestos de cese del personal funcionario de carrera.

4. El personal funcionario que haya sido declarado en la situación de servicios especiales no sufrirá menoscabo alguno en el derecho a la promoción profesional,

por haber sido nombrado durante un período mínimo de dos años consecutivos o tres con interrupción, alto cargo, miembro del poder judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o haber sido elegido alcaldesa o alcalde, retribuidos y con dedicación exclusiva, presidenta o presidente de diputaciones o de cabildos o consejos insulares, diputada o diputado o senadora o senador de las Cortes Generales, diputada o diputado de Les Corts o miembro de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas. Este personal funcionario recibirá el mismo tratamiento en la consolidación del nivel competencial y conjunto de complementos que el que se establezca en la correspondiente Ley de presupuestos de la Generalitat Valenciana para quienes sean titulares de direcciones generales de la administración de la Generalitat.

Artículo 125. Servicio en otras administraciones públicas

1. El personal funcionario de carrera de una administración que, en virtud de los procedimientos de transferencias, concurso o libre designación, obtenga destino en otra administración pública, será declarado en la situación de servicio en otras administraciones públicas. Se mantendrá en esta situación en el caso de que por la normativa aplicable en dicha administración, se integre como personal propio de ésta.

2. El personal funcionario de carrera en la situación de servicio en otras administraciones públicas se rige por la legislación que sea aplicable en la administración en la que efectivamente preste sus servicios, pero conservará su condición de personal funcionario de carrera de la administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en esta situación se le computará como de servicio activo en su cuerpo, agrupación profesional o, en su caso, escala de origen.

La sanción de separación del servicio sólo podrá ser acordada por el Consell u órgano competente de la administración correspondiente, previa audiencia de la persona interesada.

3. Las funcionarias y funcionarios que reingresen al servicio activo procedentes de la situación de servicio en otras administraciones públicas, obtendrán el reconocimiento de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos retributivos, todo ello de conformidad con el procedimiento previsto en los convenios de conferencia sectorial u otros instrumentos existentes en la materia, así como con los criterios y el modelo de carrera existente en su administración.

Artículo 126. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria del personal funcionario de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) *Excedencia voluntaria por interés particular.*
- b) *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*
- c) *Excedencia voluntaria automática por prestar servicios en el sector público.*
- d) *Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.*
- e) *Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.*
- f) *Excedencia voluntaria incentivada.*

Artículo 127. Excedencia voluntaria por interés particular

1. *El personal funcionario de carrera podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando haya prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas durante un período mínimo de tres años inmediatamente anteriores.*

Para solicitar el reingreso será necesario haber permanecido en esta situación, al menos, dos años.

2. *La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando a la funcionaria o funcionario se le instruya expediente disciplinario o se encuentre en cumplimiento de sanción disciplinaria que se le hubiere impuesto con anterioridad.*

3. *Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso en el plazo establecido.*

4. *Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.*

Artículo 128. Excedencia voluntaria por agrupación familiar

1. *Procederá la excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas, a las funcionarias y funcionarios cuyo cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como personal funcionario de carrera o laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del poder judicial y órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.*

2. *Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.*

Artículo 129. Excedencia voluntaria automática por prestar servicios en el sector público

1. *Procederá la declaración de excedencia voluntaria automática cuando las funcionarias y funcionarios de carrera accedan, bien por promoción interna o bien por otros sistemas de acceso a otros cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas de cualquier Administración Pública y no les corresponda quedar en otra situación, así como cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público como personal contratado laboral fijo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa sobre incompatibilidades.*

2. *El desempeño de puestos mediante nombramiento de personal funcionario interino o como personal con contrato laboral temporal, no habilitará para pasar a esta situación, procediendo la declaración de excedencia voluntaria por interés particular sin que sean aplicables, en este caso, los plazos para la solicitud y permanencia en la misma.*

3. *A los efectos previstos en el párrafo primero, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas sociedades mercantiles o fundaciones públicas controladas por las administraciones públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación aplicable.*

4. *En la situación de excedencia voluntaria automática no se devengarán retribuciones, ni será computable el tiempo de permanencia en la misma a efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.*

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y con ocasión del reingreso al servicio activo, se computará a efectos de antigüedad el período de prestación de servicios en organismos o entidades del sector público, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles o en fundaciones públicas a los que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Artículo 130. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares

1. *El personal funcionario tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años en los siguientes supuestos:*

a) *Para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de la adopción o acogida.*

b) Para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida o familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

2. El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. Esta excedencia constituye un derecho individual del personal funcionario. En el caso de que más de una funcionaria o funcionario generasen el derecho a disfrutarla por un mismo sujeto causante, la administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

4. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, promoción profesional y derechos en el régimen de seguridad social que les sea aplicable.

Cuando el sujeto causante de la excedencia prevista en el presente artículo sea el cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, el tiempo de permanencia en esta situación, no será computable a efectos de derechos en el régimen de seguridad social que les sea de aplicación, en tanto la legislación estatal aplicable no lo permita.

5. El puesto de trabajo obtenido con destino definitivo se reservará durante los tres años de duración de la excedencia.

6. El puesto de trabajo que se estuviera desempeñando con carácter provisional, por no disponer de puesto en propiedad, se reservará durante los tres años de duración de la excedencia siempre que no sea objeto de provisión con destino definitivo o, en su caso, se reincorpore su titular.

7. El personal funcionario interino puede disfrutar de esta excedencia, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente Ley.

8. Las funcionarias y funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que organice la administración.

Artículo 131. Excedencia voluntaria por razón de violencia de género

1. Las funcionarias víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a esta excedencia, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que les sea exigible plazo de permanencia en la misma.

2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo obtenido con destino definitivo o de aquel que se estuviera desempeñando con carácter provisional por no disponer de puesto en propiedad. Este período será computable a efectos de antigüedad, promoción profesional y derechos del régimen de Seguridad Social que sea aplicable.

Ello no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses, con idénticos efectos a los señalados anteriormente.

3. Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo.

4. Las funcionarias interinas pueden disfrutar de esta excedencia, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente Ley.

Artículo 132. Excedencia voluntaria incentivada

1. El personal funcionario de carrera incluido en un proceso de reasignación de efectivos podrá solicitar ser declarado en situación de excedencia voluntaria incentivada una vez se publique en el «Diari Oficial de la Comunitat Valenciana» el Plan de ordenación de personal.

Quienes se encuentren en situación de expectativa de destino o excedencia forzosa como consecuencia de la aplicación de una redistribución de efectivos o de otras medidas de racionalización de la organización administrativa y de personal tendrán derecho a pasar, previa solicitud, a dicha situación.

2. La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o laboral, excepto los supuestos contemplados en el artículo tres y concordantes de la Ley de Incompatibilidades, con los requisitos en ella establecidos y previa autorización de compatibilidad.

Concluido el plazo señalado, se pasará automáticamente, si no se solicita el reingreso, a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

3. Quienes pasen a esta situación tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter básico y las retribuciones complementarias vinculadas a la carrera administrativa y al puesto de trabajo, excluidas las pagas extraordinarias, devengadas en el último destino, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

4. El personal funcionario de carrera que se encuentre en esta situación, podrá reingresar a la administración antes del cumplimiento del plazo máximo de 5 años si así lo acuerdan ambas partes, siempre que hayan transcurrido dos años desde su concesión y previa devolución de la parte proporcional de las cantidades

percibidas por el tiempo que reste.

Artículo 133. Excedencia forzosa

1. La declaración de excedencia forzosa se producirá en los casos siguientes:

a) Cuando una funcionaria o funcionario declarado en situación de suspensión firme, solicite el reingreso tras cumplir la sanción impuesta y éste no sea posible por falta de puesto de trabajo con dotación presupuestaria.

b) Cuando la funcionaria o funcionario que se encuentre en situación de expectativa de destino agote el período máximo fijado para dicha situación por causa no imputable a la administración pública, así como cuando incumpla las obligaciones impuestas en el artículo siguiente.

2. El personal declarado en la situación administrativa de excedencia forzosa tiene derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo. El tiempo que permanezcan en esta situación será computable a efectos de antigüedad y de derechos del régimen de Seguridad Social que sea aplicable.

No obstante lo anterior, en el caso de que las retribuciones que deba percibir el personal declarado en esta situación, sea inferior a la cuantía fijada como salario mínimo interprofesional, deberán ser complementadas hasta alcanzar dicha cuantía.

3. Este personal tiene obligación de participar en los concursos convocados a puestos de su cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala, de su localidad, declarándoles en caso de no hacerlo, en situación de excedencia voluntaria por interés particular. Asimismo, deberán aceptar los destinos que se les ofrezcan en puestos de su cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala ubicados en la misma localidad donde desempeñaron su puesto anterior y participar en los cursos de capacitación que se les ofrezcan.

4. No podrán desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o laboral. Si obtiene puesto de trabajo en dicho sector, pasará a la situación administrativa correspondiente.

Artículo 134. Expectativa de destino

1. Las funcionarias o funcionarios cuyo puesto de trabajo haya sido suprimido como consecuencia de la aplicación de una medida de redistribución de efectivos o de racionalización de la organización administrativa y de personal reguladas por esta Ley y no hayan obtenido otro puesto de trabajo podrán ser declarados en la situación de expectativa de destino.

2. Asimismo, procederá esta situación cuando de acuerdo con el procedimiento

establecido, se produzca una modificación de las relaciones de puestos de trabajo y no sea posible mantener a la funcionaria o funcionario en activo en el cuerpo, agrupación profesional funcional o escala que le corresponde por falta de puesto de trabajo con dotación presupuestaria.

3. Las funcionarias o funcionarios declarados en esta situación percibirán las retribuciones básicas, el complemento de carrera, el nivel competencial adquirido o en proceso de reconocimiento si no se tuviera ninguno, así como el cincuenta por ciento del componente de desempeño del complemento del puesto de trabajo.

4. Dicho personal vendrá obligado a:

a) Aceptar los destinos en puestos de su cuerpo, agrupación profesional funcional o escala que se le ofrezcan en la localidad donde estaba destinado.

b) Participar en los concursos para puestos adecuados a su cuerpo, agrupación profesional funcional o escala, situados en la localidad donde estaba destinado.

c) Participar en los cursos de capacitación a los que se les convoque.

5. El período máximo de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa, salvo que el exceso de dicho período no sea imputable al interesado, en cuyo caso se le garantizarán al personal funcionario de carrera afectado los derechos retributivos establecidos en el apartado 3 de este artículo hasta que obtenga destino en un puesto de trabajo de las características y condiciones establecidas en el apartado 4. a también de este artículo, que a tal efecto le sea ofrecido por la administración.

Artículo 135. Suspensión de funciones

1. La funcionaria o el funcionario declarado en la situación de suspensión quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a dicha condición. La suspensión podrá ser provisional o firme.

2. Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario en los términos que se establecen en esta Ley.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.

El personal funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo.

Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, la funcionaria o funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la administración deberá restituir a dicho personal la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será tenido en cuenta para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación de la funcionaria o funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

3. La suspensión firme se impondrá cuando proceda en virtud de sentencia penal o sanción disciplinaria. Determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

4. La suspensión firme como consecuencia de sentencia judicial se impondrá en los términos de la misma.

5. La funcionaria o funcionario declarado en la situación de suspensión de funciones no podrá prestar servicios en ninguna administración pública, ni en entidades autónomas, ni en el resto de entes de derecho público dependientes o vinculadas a ellas durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

Artículo 136. Reingreso al servicio activo

1. El reingreso al servicio activo del personal que no tenga reserva de puesto de trabajo se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso o libre designación para la provisión de puestos de trabajo.

2. Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adscripción provisional, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúna los requisitos del puesto.

3. Reglamentariamente se regularán los plazos, procedimientos y condiciones, según las situaciones administrativas de procedencia, para solicitar el reingreso al servicio activo del personal funcionario de carrera, con respeto a la reserva de puesto de trabajo en los casos en que proceda.

Artículo 137. Situaciones del personal laboral

El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por el convenio colectivo que le sea aplicable.

Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este título al personal incluido en su ámbito en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.



f) Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell, de 28 de noviembre de 2006.²²

²² Se incorpora como documento anexo la redacción vigente a fecha de presentación del TFC. Sólo se adjuntan los artículos tratados en este TFC.

CAPÍTULO III. Permisos

Artículo 21. Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho

- 1. El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho.*
- 2. Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.*
- 3. Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.*

Artículo 22. Permiso por matrimonio o unión de hecho

- 1. El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.*
- 2. Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.*
- 3. El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.*

Artículo 23. Permisos por técnicas prenatales

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario y previa justificación.

Artículo 24. Permiso por maternidad biológica

- 1. En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, se ampliará en dos semanas más en el supuesto de que el recién nacido sufra discapacidad.*
- 2. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso. El padre también podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.*
- 3. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.*

Artículo 25. Especialidades del permiso por maternidad biológica

1. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella fallezca, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. El padre también podrá hacer uso de este derecho cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

2. Se excluyen del cómputo del apartado anterior las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

3. Mientras dure la hospitalización posterior al parto prevista en este artículo, la madre tendrá permiso para ausentarse durante dos horas diarias en tanto permanezca esta situación y previa justificación, percibiendo las retribuciones íntegras.

Artículo 26. Permiso por adopción o acogimiento de menores

1. Se tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas:

a) En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años.

b) En el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, la duración de 16 semanas se ampliará en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

También se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con más de seis años de edad que estén discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

2. Las semanas se contarán a elección del personal, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

3. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso por adopción o acogimiento se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

Artículo 27. Permiso por adopción internacional

1. El personal tendrá derecho, además del regulado en el artículo 26, a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada.

2. Este permiso podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el citado país de origen del menor.

3. El personal percibirá exclusivamente las retribuciones básicas durante el período en el que disfrute de este permiso.

Artículo 28. Permiso por lactantes

1. El personal, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

2. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar

múltiple.

3. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero, en cualquier caso, sólo por uno de ellos. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

4. El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Artículo 28 bis. Permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave

1. Los órganos competentes en materia de personal de cada conselleria u organismo, podrán conceder percibiendo las retribuciones íntegras, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad y como máximo el ochenta por cien de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la o el 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 los informes del órgano correspondiente de la Administración Sanitaria y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los 18 años.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o 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, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la o 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.

3. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, por éstos se podrá limitar el ejercicio simultáneo del derecho a la reducción de jornada, por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Artículo 29. Permiso por paternidad

1. Se tendrá derecho a 20 días naturales por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, adopción de un hijo o hija, que disfrutará el padre a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución por la que se constituya la adopción.

2. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los artículos 27 y 28. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

Artículo 30. Permiso por interrupción del embarazo

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 31. Permiso médico y asistencial

1. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo, a:

a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

b) Reuniones de coordinación de sus centros de educación especial.

c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

2. Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en el apartado 1 durarán el tiempo indispensable para su realización.

Artículo 32. Permiso por fallecimiento

1. Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

2. Por fallecimiento de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal el permiso será de 5 días.

3. Este permiso se tomará en días naturales a partir del hecho causante.

4. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo siguiente.

Artículo 33. Permiso por enfermedad grave

1. Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

2. Por enfermedad grave de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 5 días.

3. Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

4. En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

5. En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.

6. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo anterior.

Artículo 34. Permiso por pruebas selectivas y exámenes

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

Artículo 35. Permiso por traslado de domicilio habitual

1. El personal dispondrá de dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.

2. Cuando el nuevo domicilio se encuentre situado a más de 100 kilómetros del actual, dispondrá de tres días naturales consecutivos de permiso.

Artículo 36. Permiso por deber inexcusable

1. Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, al tiempo indispensable.

2. Se entenderá por deber de carácter público y personal:

a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputada o diputado.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

e) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

Artículo 37. Permiso por funciones representativas y formación

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

CAPÍTULO IV. Licencias

SECCIÓN 1ª. Licencias retribuidas

Artículo 38. Licencia por asuntos propios

1. Cada año natural, y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos propios o particulares no incluidos en el capítulo III.

2. El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa solicitud a la correspondiente unidad de personal con la suficiente antelación, y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada.

3. La Administración, previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas, durante el primer trimestre del año, para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

4. El personal funcionario interino y personal laboral temporal podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la administración del Consell y sus organismos autónomos.

5. Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda.

6. Los 6 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

Artículo 39. Días compensatorios²³

Cada año, la Dirección General competente en materia de función pública ajustará las desviaciones producidas por los días festivos que coincidan en sábado y por los días inhábiles del artículo 14, que coincidan en sábado o domingo, mediante un número igual de días compensatorios, que tendrán igual tratamiento que los días de licencia por asuntos propios establecidos en el artículo 38.1.

Artículo 40. Licencia por cursos externos

El órgano competente de la Conselleria u organismo autónomo correspondiente podrá conceder hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado, el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la administración y no lo impidan las necesidades del servicio. La denegación será motivada.

Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.

Artículo 41. Licencia por estudios

1. El órgano que tenga atribuida la competencia en materia de función pública podrá conceder a los funcionarios de carrera y personal laboral fijo de la Generalitat, previo informe favorable del órgano competente de la Conselleria u organismo autónomo correspondiente, licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las Administraciones públicas.

2. La materia elegida por el interesado, de la que se requiere que sea de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público, debe ser aceptada por el órgano que la conceda.

3. El curso deberá ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación.

4. Durante el disfrute de la presente licencia, se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de

²³ Derogado por disp. derog. 1 de Decreto-ley núm. 1/2012, de 5 de enero. LCV\2012\12.

las retribuciones básicas.

5. Al finalizar el período de licencia por estudios el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación, una memoria global del trabajo desarrollado así como una certificación académica de los estudios realizados.

La no presentación por parte de la beneficiaria o el beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

6. En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el párrafo primero de este artículo se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.

7. Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que éstos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

SECCIÓN 2ª. Licencias sin retribución

Artículo 42. Disposiciones comunes a las licencias sin retribución

1. Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.

2. Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.

Artículo 43. Licencia por interés particular

1. Con una duración máxima de seis meses cada tres años, la Dirección General competente en materia de función pública, previo informe del órgano competente en materia de personal de las Consellerías u organismos autónomos, podrá conceder licencia por interés particular.

2. Esta licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de treinta días, y deberá resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

3. La Administración, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda.

4. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.

De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales.

En este supuesto, y cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de la vacación anual el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

Artículo 44. Licencia por enfermedad de familiares

1. En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con el solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de un año.

2. El período que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad y consolidación de grado, pero no constituirá causa de alta especial en el régimen de previsión social.



3. *A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.*

Artículo 45. Licencia para perfeccionamiento profesional

1. *La Dirección General competente en materia de función pública podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.*

2. *La Administración mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo.*

3. *Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.*

g) Sentencia 609/2014 de 2 de Octubre, del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.



Recurso de Apelación núm. 235/2012

Ponente: Illmo. Sr. DRicardo Fernández Carballo-Calero

RECURSO DE APELACION - 000235/2012

N.I.G.: 46250-33-3-2012-0003336

SENTENCIA N° 609/2014

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO

SECCIÓN 2

Illmos. Sres:

Presidenta

D/D^a ALICIA MILLAN HERRANDIS

Magistrados

D/D^a RAFAEL MANZANA LAGUARDA

D/D^a RICARDO FERNANDEZ CARBALLO CALERO

En VALENCIA a dos de octubre de dos mil catorce.

VISTO por este Tribunal, el recurso de apelación, tramitado con el número 235/2012, interpuesto por Guillerma contra la Sentencia n° 58/2012, de 16 de febrero, del Juzgado de lo Contencioso- Administrativo número 3 de Alicante, en el recurso contencioso-administrativo número 302/2009 ; y habiendo sido partes en el recurso, la referida apelante, a través de la Letrada Elvira Ruiz Olmos y siendo apelado el AYUNTAMIENTO DŽELS POBLETS a través de la Procuradora Ana Ballesteros Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Es objeto de la presente apelación la Sentencia n° 58/2012, de 16 de febrero, del Juzgado de lo Contencioso- Administrativo número 3 de Alicante, resolutoria del recurso contencioso-administrativo número 302/2009 , la cual falló

"1º) DESESTIMO el recurso contencioso administrativo interpuesto por Dª Guillerma asistida y representada por la Abogada Sra. Ruiz Olmos contra la resolución de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Els Poblets de fecha 3 de marzo de 2009 por la que se desestima la petición de reingreso. 2º) Las costas no se imponen a ninguna de las partes del proceso. "

SEGUNDO.- Combate la citada sentencia la inicial actora, hoy apelante, peticionando, tras argumentar sea dictada por esta Sala sentencia que "con estimación de este recurso de apelación deje sin efecto la apelada y declare la admisión del mismo y la estimación de la demanda interpuesta", la cual, por remisión pretendió " el dictado de sentencia que disponga "1º) La nulidad de la resolución de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Els Poblets de fecha 3 de marzo de 2009 por la que se desestima mi petición de reingreso, alegando la no existencia de vacante y la imposibilidad de mi reingreso, al estimarla contraria a derecho y lesiva de mis intereses; 2º) Como situación jurídica individualizada el derecho de la recurrente al reingreso solicitado al existir vacante, con efectos económicos y profesionales desde la fecha de mi solicitud o bien desde el pasado 7 de marzo de 2009; 3º) Condenar a la administración a estar y pasar por tal resolución judicial, con las consecuencias inherentes a la misma".

TERCERO.- Admitido a trámite el recurso de apelación, formuló razonada oposición la administración municipal demandada, suplicando, tras argumentar, el dictado de sentencia por la que "se desestime el citado recurso de apelación y se conforme la sentencia de primera instancia, con imposición de las costas al recurrente".

CUARTO.- Recibidas las actuaciones en esta Sala de lo Contencioso Administrativo, y desestimada la proposición probatoria de pretendida articulación en esta instancia, por auto de 4 de junio de 2012, se señaló el día 30 de septiembre de 2014 para deliberación y fallo, fecha en la que efectivamente se deliberó y votó.

Siendo Magistrado Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO FERNANDEZ CARBALLO CALERO, quien expresa el parecer de la Sala conforme a los siguientes,

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO

Como ha quedado parcialmente advertido, es objeto de impugnación la Sentencia nº 58/2012, de 16 de febrero, del Juzgado de lo Contencioso- Administrativo número 3 de Alicante, resolutoria del recurso contencioso-administrativo número

302/2009 , la cual falló "1º) DESESTIMO el recurso contencioso administrativo interpuesto por Dª Guillerma asistida y representada por la Abogada Sra. Ruiz Olmos contra la resolución de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Els Poblets de fecha 3 de marzo de 2009 por la que se desestima la petición de reingreso. 2º) Las costas no se imponen a ninguna de las partes del proceso".

Tal sentencia se limita a desestimar la pretensión de la actora, auxiliar administrativo de carrera del Ayuntamiento en situación de excedencia voluntaria, en cuanto impugnatoria de la resolución de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Els Poblets fechada en 3 de marzo de 2009 por la que se desestimó la solicitud de reingreso presentada por aquella, registrada en 20 de enero de 2009 referida a pretender su reingreso en servicio activo con efectos 7 de marzo de 2009, "al no ser posible por no existir vacante de auxiliar administrativo". Para ello razona la sentencia de instancia, tras describir supuesto fáctico planteado en el caso, que "dejando de lado" el que de las cinco plazas vacantes de auxiliar administrativo dos de ellas estuviesen cubiertas por personal funcionario y tres por personal "laboral indefinido a extinguir", (..) "la demandante no tiene un derecho automático al reingreso sin más a una plaza vacante si la hubiera, sino que en todo caso debe participar en los procedimientos de selección para cubrir estas plazas vacantes cuando existan". Considera la sentencia no debidamente solicitada, ni en vía administrativa ni judicial, la eventual adscripción provisional.

La apelante insiste en que su derecho nace de la existencia de tres plazas vacantes de auxiliar administrativo, en cuanto ocupadas por personal laboral indefinido no fijo, manifestando que lo solicitado en vía administrativa fue el reingreso en servicio activo tal y como la normativa exige sin más.

La administración apelada, sostiene que "no existe ninguna plaza vacante, es decir, libre, del Grupo D, a la que pueda reingresar la excedente o ser adscrita con carácter provisional" manifestando que "las tres plazas del Grupo D ocupadas por personal laboral indefinido (..) fueron plazas cubiertas por el citado personal el cual (..) debe permanecer en situación de personal laboral a extinguir en tanto no se convoquen las pruebas para su provisión definitiva a las que tienen derecho a participar los ocupantes de estas plazas y la propia recurrente"; argumenta que "lo contrario, considerar vacantes estas plazas y adscribir definitivamente a la demandante en una de ellas sin participar en un concurso, significaría, por un lado, contravenir la ley y por otro crear un problema - el forzoso despido e indemnización de uno de los tres contratados laborales sin saber cual de ellos - para solucionar otro problema, el reingreso de la recurrente tras la excedencia, problema éste no creado por el propio Ayuntamiento".

SEGUNDO

Planteados de tal modo los términos del debate, ha de comenzarse exponiendo que el Art. 140 del Texto Refundido de Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1.986, de 18 de abril (RCL 1986, 1238 , 2271 y 3551) tras enumerar las situaciones administrativas de los funcionarios de Administración Local, entre las que el apartado 1 c) prevé la propia de excedencia voluntaria, dispone en su apartado 2 que "dichas situaciones se regularán por la normativa básica estatal y por la legislación de función pública de la respectiva Comunidad Autónoma y, supletoriamente, por la legislación de los funcionarios de la Administración del Estado, teniéndose en cuenta las peculiaridades del régimen local" precepto que ha de ponerse en relación con los Arts. 81 y 91 de la Ley 7/2007, de 12 de abril (RCL 2007, 768) , del Estatuto Básico del Empleado Público y por mor de lo dispuesto en su Disposición Final Cuarta, tanto con las previsiones de la Ley 30/1984, de 2 de agosto (RCL 1984, 2000 , 2317 y 2427) , de medidas para la reforma de la Función Pública , como con las propias del Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995, del Consell de la Generalitat Valenciana por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana. (Vigente hasta el 14 de agosto de 2010) en cuanto respectivamente refieren, en sus Arts. 29 bis y 45 en orden a la temática que nos ocupa, el que ".1 El reingreso al servicio activo de los funcionarios que no tengan reserva de plaza y destino se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo. 2. Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adscripción a un puesto con carácter provisional, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto. .3 El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva en el plazo máximo de un año, y el funcionario reingresado con destino provisional tendrá obligación de participar en la convocatoria. Si no obtuviese destino definitivo se le aplicará lo dispuesto en el artículo 21.2 b), de esta Ley " (Art.29 bis Ley 30/1984) y el que " 1. El reingreso al servicio activo del personal funcionario que no tengan reserva de puesto de trabajo se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo, (..) 2. Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adscripción provisional, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto.(..) 3. El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva en el plazo máximo de un año y tendrá obligación de participar en la convocatoria, solicitando al menos el puesto que ocupa provisionalmente. Si no concurriera quedará en excedencia voluntaria" (Art.45 TRLFPV). Finalmente dejemos reseñado como el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo (RCL 1995, 1133) ,

por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, atiende a la materia que nos ocupa en su Art.62 .

La mera redacción de las normas a tomar en consideración, hace evidente como la conclusión jurisdiccional alcanzada en la instancia, desatiende el carácter nuclear de la cuestión en cuanto actúa expresamente "dejando de lado" el que "de las cinco plazas de auxiliar administrativo dos de ellas estuviesen cubiertas por personal funcionario y tres por personal "laboral indefinido a extinguir", y ello por cuanto tal resultaba el elemento básico a analizar, toda vez que, hallándonos ante tres plazas de naturaleza funcionarial, Grupo D (actual C2), ocupadas "por personal laboral con carácter indefinido a extinguir" (Vid. certificado de Secretaria Interventora del F.11 Exp) tales plazas no ha de considerarse sino vacantes en cuanto pendientes de su regular provisión y ocupadas por personal que, no ostenta la debida titularidad de aquellas.

El Ayuntamiento apelado, en definitiva, disponía de hasta tres plazas vacantes dotadas presupuestariamente para proceder al reingreso de la apelante, en la fecha en que aquella formuló su solicitud y las razones exclusivamente esgrimidas en la resolución administrativa impugnada para desatender a la petición de la hoy apelada - en cuanto ceñida a "desestimar la solicitud de reingreso presentada en fecha 20 de enero de 2009 por la funcionaria de carrera de este Ayuntamiento, en situación de excedencia voluntaria D^a Guillerma , al no ser posible por no existir vacante de auxiliar administrativo con dotación presupuestaria " (F.10 Exp.) , en modo alguno, deben operar como óbices al ejercicio legítimo por la apelante de su derecho al peticionar su reingreso al servicio activo, lo cual, déjese expuesto, no cabe adjetivar, tal y como hace la administración demandada al contestar a la apelación, ni como "problema no creado por el propio Ayuntamiento" y ni siquiera como "problema", en cuanto resulta reflejo del mero ejercicio de una previsión normativa, por parte de la funcionaria afectada.

Dejemos expuesto, en fin, que las "necesidades de servicio" a las que alude el precepto a tomar en consideración, a la hora de atender a la posible adscripción provisional de la solicitante "a un puesto", constituye la expresión de un concepto jurídico indeterminado cuya sustanciación no ha negarse en el caso que nos ocupa, máxime en cuanto es la propia administración apelada, la que enfatiza el que todas y cada una de las tres plazas de naturaleza funcionarial a tomar en consideración, llevan muchos años ocupadas por personal laboral (no funcionario) e indefinido (no fijo) (vid, en tal sentido min.4.40 y ss. grabación de instancia),

resultando ello, al menos indiciario, de la necesidad en orden al mantenimiento de tales plazas.

Por último, la fecha a tomar como referencia en orden a conferir efectividad a la pretensión de la actora ha de ser la propia del 7 de marzo de 2009, como fecha en la que resulta incontrovertido el que - temporalmente- resultaba factible atender a tal solicitud de reincorporación.

TERCERO

La estimación del recurso de apelación excusa la imposición de costas a la apelante, conforme al Art. 139.2 LJCA (RCL 1998, 1741) .

En atención a lo expuesto, y conforme a lo argumentado

FALLAMOS

1º) ESTIMAMOS el recurso de apelación interpuesto por Guillerma contra la Sentencia nº 58/2012, de 16 de febrero, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 3 de Alicante, en el recurso contencioso-administrativo número 302/2009 , la cual se revoca y deja sin efecto.

2º) Con estimación del recurso contencioso-administrativo interpuesto por la actora frente a resolución de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Els Poblets fechada en 3 de marzo de 2009 por la que se desestimó la solicitud de reingreso presentada por aquella, registrada en 20 de enero de 2009, "al no ser posible por no existir vacante de auxiliar administrativo", queda la misma anulada y sin efecto y reconocemos como situación jurídica individualizada de la actora su derecho a ser reingresada en el servicio activo en tal administración, con los efectos económicos y administrativos inherentes a dicha situación desde el 7 de marzo de 2009.

3º) Sin imposición de costas a la parte apelante, conforme el art. 139.2 LJCA (RCL 1998, 1741) .

Así por esta nuestra sentencia, testimonio de la cual será remitido en su momento a la oficina de origen a los efectos legales, junto con el expediente administrativo, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Contra la presente sentencia no cabe interponer recurso ordinario alguno



Publicación.- Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia por el Magistrado Ponente en la misma, el Ilmo. Sr. D. RICARDO FERNANDEZ CARBALLO CALERO, estando celebrando audiencia pública la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana; certifico.-

h) Sentencia 88/2015 de 18 de
Febrero, del Tribunal Superior de
Justicia de Galicia



T.S.X.GALICIA CON/AD SEC.1

A CORUÑA

SENTENCIA: 00088/2015

PONENTE: DON BENIGNO LÓPEZ GONZÁLEZ

RECURSO NÚMERO: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 248/2013

RECURRENTE: DON Humberto

ADMINISTRACION DEMANDADA: MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

EN NOMBRE DEL REY

La Sección 001 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha pronunciado la

SENTENCIA

Ilmos. Sres. Magistrados

DON BENIGNO LÓPEZ GONZÁLEZ.- Pte.

DON JULIO CÉSAR DÍAZ CASALES

DOÑA MARÍA DOLORES GALINDO GIL

A CORUÑA, dieciocho de febrero de dos mil quince.

En el recurso contencioso-administrativo que, con el número 248/2013, pende de resolución ante esta Sala, interpuesto por DON Humberto , representado por el Procurador Don Pascual de Gantes Boado González Morato, contra Resolución de 22/05/2013 de la Dirección General función pública sobre reintegro servicio activo. Es parte la Administración demandada MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, representada y dirigida por el Abogado del Estado.

Es ponente el Ilmo. Sr. DON BENIGNO LÓPEZ GONZÁLEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Admitido a trámite el presente recurso contencioso-administrativo, se practicaron las diligencias oportunas y, recibido el expediente, se dio traslado del mismo a la parte recurrente para deducir la oportuna demanda, lo que se hizo a medio de escrito en el que, en el que en síntesis, tras exponer los hechos y fundamentos de Derecho que se estimaron pertinentes, se acabó suplicando que se dictase sentencia por la que se estimase la demanda en todos sus términos.

SEGUNDO .- Conferido traslado a la parte demandada, se solicitó la desestimación del recurso, de conformidad con los hechos y fundamentos de Derecho consignados en la contestación de la demanda.

TERCERO .- Habiéndose recibido el asunto a prueba, se practicó la misma con el resultado que obra en autos, y declarado concluso el debate escrito, quedaron las actuaciones sobre la mesa para resolver.

CUARTO .- En la sustanciación del recurso se han observado las prescripciones legales, siendo la cuantía del mismo la de indeterminada.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO

.- Don Humberto interpone recurso contencioso administrativo contra la desestimación presunta por parte de la Dirección General de la Función Pública, a recursos de reposición planteados por el actor frente a resoluciones, de fechas 22 de mayo y 17 de julio de 2013, por las que se deniegan sus solicitudes de reingreso al servicio activo; así como contra la resolución expresa desestimatoria de aquellos recursos de fecha 18 de febrero de 2014.

El demandante es funcionario de carrera en el Cuerpo General Auxiliar de la Administración General del Estado desde el día 18 de marzo de 2008. En esa misma fecha fue declarado en situación de excedencia por cuidado de familiares, en la que se mantuvo hasta el 18 de marzo de 2011, fecha en la que pasó a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

A su vez, el actor es funcionario de carrera en el Cuerpo General Administrativo de la Administración General del Estado desde el día 29 de noviembre de 2012, ocupando un puesto de trabajo en Madrid. En la misma fecha de su nombramiento, al entender que esta nueva condición podía resultar incompatible con su situación de excedencia voluntaria, formuló escrito optando por uno de los dos puestos obtenidos e instando la regularización de su situación administrativa. El 20 de diciembre de 2012, la Delegación del Gobierno en Madrid le comunicó: "no puede optar por quedar en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad en otro cuerpo o escala por no estar en activo en el Cuerpo General Auxiliar. Por lo tanto, en el Cuerpo Auxiliar, seguirá estando en excedencia voluntaria por interés particular y en el Cuerpo Administrativo en activo

desde su toma de posesión". Sin embargo, el 17 de junio de 2013, la Dirección General de la Función Pública rectificó la anterior declaración, en el sentido de establecer que el recurrente se hallaba en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público, con efectos de 29 de noviembre de 2012.

Tras permanecer casi dos años en situación de excedencia voluntaria por interés particular, el Sr. Humberto , entre los meses de noviembre de 2012 y junio de 2013, presentó diversas solicitudes de reingreso al servicio activo, en relación a diferentes plazas en distintos organismos, tras cerciorarse de su vacancia y necesidad de cobertura. Las mismas fueron desestimadas por resoluciones de la Dirección General de la Función Pública, de fechas 22 de mayo y 17 de julio de 2013, alegando motivos de austeridad y eficiencia vigentes en materia de empleo público, que el procedimiento ordinario de reingreso al servicio activo es el concurso y que los destinos postulados por el recurrente (Galicia, Asturias y Cantabria) -si bien en el suplico da la demanda restringe ya su pretensión a las dos primeras Comunidades Autónomas citadas-, en su ámbito geográfico, son los más demandados por los funcionarios. Recurridas en reposición tales decisiones, el actor no obtuvo respuesta de la administración hasta que recayó desestimación expresa de tales recursos por resolución de fecha 18 de febrero de 2014.

SEGUNDO

.- Sostiene el recurrente que las resoluciones impugnadas deniegan su reingreso al servicio activo a través de una de las vías legalmente previstas, cual es la de la adscripción provisional en plaza vacante, justificando esa decisión en la potestad de autoorganización de la administración y en las medidas de austeridad y eficacia en materia de empleo público que ni impiden aquel reingreso solicitado ni afectan a las plazas a que el mismo se refiere.

Sustenta jurídicamente su pretensión en lo regulado en el artículo 29 bis de la Ley 30/1984, de 2 de agosto , de Medidas para la Reforma de la Función Pública , en relación a los funcionarios en servicio activo que, como el demandante, no tienen reserva de plaza, establece que:

"1.- El reingreso al servicio activo de los funcionarios que no tengan reserva de plaza y destino se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo.

2.- Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adscripción a un puesto con carácter provisional, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto.

3.- El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva en el plazo máximo de un año, y el funcionario reingresado con destino provisional tendrá obligación de participar en la convocatoria. Si no obtuviese destino definitivo se le aplicará lo dispuesto en el artículo 21.2.b) de esta Ley".

En apoyo de esta tesis invoca igualmente lo señalado por el artículo 36 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo , por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, en cuanto dice:

"1.- Los puestos de trabajo adscritos a funcionarios se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, que es el sistema normal de provisión, o de libre designación de conformidad con lo que determinen las relaciones de puestos de trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones.

2.- Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos o por reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo.

3.- Temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional en los supuestos previstos en este Reglamento".

En consonancia con lo anterior, alude a los artículos 62 y 63 del expresado Reglamento. Indica el primero de ellos que:

" 1.- El reingreso al servicio activo de los funcionarios que no tengan reserva de puesto de trabajo se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo o, en su caso, por reasignación de efectivos para los funcionarios en situación de expectativa de destino o en la modalidad de excedencia forzosa a que se refiere el artículo 29.6 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública .

2.- Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adscripción provisional, condicionado a las necesidades del servicio de acuerdo con los criterios que establezca el Ministerio para las Administraciones Públicas y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto.

El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva en el plazo máximo de un año y el funcionario tendrá obligación de participar en la convocatoria, solicitando el puesto que ocupa provisionalmente. Si no obtuviera destino definitivo se le aplicará lo dispuesto en el artículo 72.1 de este Reglamento".

Y el artículo 63 añade:

"Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso o libre designación con arreglo a lo dispuesto en los artículos 50.5 y 58.
- b) Supresión del puesto de trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 72.3 de este Reglamento.
- c) Reingreso al servicio activo de los funcionarios sin reserva de puesto de trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 62.2 de este Reglamento".

De lo hasta aquí expuesto infiere el actor que no es cierto que el reingreso tenga que realizarse necesariamente por concurso o libre designación y, sólo de manera excepcional, por adscripción provisional a una plaza vacante, como mantiene la Administración demandada. Invoca a su favor sentencias de las Salas de lo Contencioso administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), de 20 de mayo de 2005 , y de Castilla León de 18 de septiembre de 2006.

Aduce que no se han justificado las necesidades del servicio y las medidas de austeridad y eficacia en materia de empleo público que sirven de apoyo a la denegación de su reingreso que, en modo alguno, vulnera los principios constitucionales de mérito y capacidad.

TERCERO

.- La Abogacía del Estado entiende que la solicitud del actor de reingresar al servicio activo en el Cuerpo General Auxiliar de la Administración General del Estado, por adscripción provisional, en alguno de los puestos vacantes de Galicia o Asturias, procedente de una situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público, con efectos de 29 de noviembre de 2012, viene abocada al fracaso, y ello por las siguientes razones:

1.- Así lo establece la normativa reguladora en la materia: Artículos 29 bis de la Ley 30/1984 , 62 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo , la

resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública y de la Secretaría de Estado de Hacienda, de 15 de febrero de 1996, por la que se dictan los criterios y reglas aplicables a determinados procedimientos en materia de reingreso al servicio activo y de asignación de puestos de trabajo; así como el Acuerdo del Consejo de Ministros, adoptado en reunión de 27 de febrero de 2009, por el que se aprueban medidas de austeridad y eficiencia en materia de empleo público, complementado por el de 2 de julio de 2010 por el que se aprueban determinadas medidas de austeridad y eficiencia sobre la misma materia. Y,

2.- El carácter excepcional del procedimiento de adscripción provisional frente a la regla general del reingreso por vía de concurso.

CUARTO

.- Ya hemos visto, por un lado, cual es la normativa de aplicación al supuesto enjuiciado, respecto de la que las partes en conflicto difieren en orden a su interpretación. Por otro, a nadie escapa que los citados Acuerdos del Consejo de Ministros de fechas 27 de febrero y 3 de abril de 2009, responden claramente a la grave situación de crisis económica en ese concreto momento histórico que, por desgracia, todavía perdura.

No puede ponerse en duda el carácter excepcional de la vía de la adscripción provisional como medio de obtención del reingreso al servicio activo. Es doctrina jurisprudencial reiterada, entre otras, por esta Sala en su sentencia de 27 de octubre de 2010 (recurso nº 153/2010), y también por otras Salas de lo Contencioso administrativo de Tribunales Superiores de Justicia. Y así lo ha recogido esta misma Sala y Sección en su reciente sentencia de 25 de septiembre de 2013 (recurso de apelación nº 134/2013), al decir:

"Como ya resolvimos en la sentencia de 27 de octubre de 2010 en la reincorporación de la situación de excedencia a través de una adscripción provisional la Administración cuenta con un margen de apreciación sobre su necesidad, afirmábamos entonces y ahora reiteramos que:

"...no se puede desconocer que la regla general en el reingreso al servicio activo de los funcionarios que no tienen reserva de plaza y destino, lo será mediante su participación en las convocatorias de concursos o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo (artículo 29 bis.1 de la Ley 30/1984), de manera que el reingreso mediante adscripción provisional queda condicionado a las necesidades del servicio, gozando la

Administración de un margen de apreciación y valoración de tales necesidades.

Como ya razona el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su sentencia de 16 de noviembre de 2002 , con cita incluso de alguna de esta Sala, "Es lógico que esta adscripción provisional deba ser interpretada en sentido restringido, pues según reiterada jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia (entre ellos el de Canarias en sentencias de fechas 10 de noviembre de 1999 o 17 de octubre de 1997 , o el de Castilla-La Mancha en sentencia de 9 de junio de 1999 , o el de Valencia en sentencia de 26 de junio de 2000 o el de Navarra en sentencia de 18 de mayo de 1998 o el de Galicia en sentencia de la Sección 1 a de 12 de abril de 2000 o 24 de febrero de 1999 o el del País Vasco en sentencia de 19 de noviembre de 1997), no puede erigirse en un mecanismo normal y ordinario de provisión, en cuanto significaría la conversión de la excepción en regla general y la consiguiente generación de grandes dosis de inseguridad e incertidumbre sobre la actuación administrativa".

En el mismo sentido se pronuncia la Sentencia del TSJ de Cataluña de 4 de octubre de 2011, recaída en el recurso 63/2010 , que por su claridad merece ser transcrita, siquiera parcialmente, cuando dice "...La Ley de Medidas de Reforma de la Función Pública de 1984 en su artículo 29 bis que el EBEP mantiene en vigor aunque sin carácter básico, prevé un procedimiento de reingreso normal y otro excepcional. El normal es, lógicamente el de la participación del funcionario en las convocatorias de concursos o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo. El procedimiento extraordinario se caracteriza porque el funcionario no tiene derecho a exigirlo pues se trata de una facultad discrecional de la Administración y que consiste en la adscripción del funcionario a un puesto de carácter provisional por tiempo no superior a un año, que la Ley condiciona a que reúna los requisitos para el desempeño del puesto y a que lo permitan las necesidades del servicio. Dentro de ese plazo el puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva, debiendo el funcionario reingresado con destino provisional participar en la convocatoria. Si no hubiere destino definitivo quedará a disposición del subsecretario y director o delegado del organismo, que les asignará otro puesto provisional correspondiente a su cuerpo o escala".

QUINTO

.- En relación a la formalización del cambio de situación administrativa operado respecto del actor por la Dirección General de la Función Pública en fecha 17 de junio de 2013, rectificando la anterior declaración de la Delegación del Gobierno en Madrid y estableciendo que la situación del recurrente era, desde el 29 de noviembre de 2012, la de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público, no goza de eficacia constitutiva sino que se trata de una mera constatación de un hecho ya producido por la concurrencia de los requisitos legales y reglamentarios. Así tuvo ocasión de establecerlo la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de noviembre de 1998, al señalar que "el problema que plantea la petición del demandante es el de la supuesta permanencia en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, alegando que la Administración no había formalizado el cambio de situación administrativa. Pero la realidad es que la regularización de la situación administrativa no se refiere exclusivamente a la Administración, sino también al interesado, según así lo expresa el artículo 15 del Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, al disponer que la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público se declarará de oficio o a instancia de parte, por lo que el actor no puede ampararse en un retraso de la Administración en la simple formalización de una situación ya producida, para obtener unas consecuencias contrarias a la realidad, cuando él mismo no había procedido a la regularización de su situación administrativa. Por otro lado, la tesis mantenida por el demandante supone darle efectos constitutivos a la formalización del cambio administrativo, cuando éste se produce por la concurrencia de los requisitos exigidos legal y reglamentariamente, y la formalización no es sino la constancia registral de un hecho ya producido".

Y concluye dicha sentencia: "Por ello, el demandante parte de una premisa falsa, cual es la de que podía solicitar el reingreso al servicio activo desde una situación de excedencia voluntaria por interés particular, en la que no se encontraba realmente, por lo que las alegaciones de la demanda carecen de base alguna donde sustentarse, ya que el reingreso al servicio activo en el Cuerpo Especial Masculino de Instituciones Penitenciarias, en tanto permanezca en el Cuerpo de Ayudantes en servicio activo, no podía solicitarlo por el sistema de adscripción provisional, sino a través de su participación en convocatorias de concurso o libre designación".

Es obvio que lo que el actor pretende conseguir, irregularmente, por una

vía excepcional y ocupando un puesto de trabajo en Madrid, no es otra cosa que obtener un destino en unas Comunidades Autónomas extraordinariamente demandadas por el funcionariado, evitando el cauce ordinario de una participación en convocatorias de concursos o de libre designación que dificultaría su propósito, lo que a todas luces resulta rechazable. Es el modo de garantizar el exigible respeto de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de las convocatorias. Y no vale argumentar la existencia de puestos de trabajo vacantes y con dotación presupuestaria, pues tal circunstancia no determina su necesaria cobertura, sino tan sólo la de aquellos que resulten imprescindibles para el desarrollo de los servicios públicos correspondientes. Y esa es una decisión que compete exclusivamente a la Administración en el marco de sus potestades autoorganizativas.

Por las razones expuestas procede desestimar el recurso planteado.

SEXTO

.- Al desestimarse el recurso procede imponer a la parte recurrente las costas procesales, de conformidad a las previsiones del artículo 139.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso administrativa ; en aplicación de lo señalado en el apartado tercero del indicado precepto legal se limita la suma a reclamar en concepto de gastos de defensa y representación de la parte demandada, a la cantidad de 1.500 euros.

VISTOS los artículos citados y demás preceptos de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso administrativo interpuesto por **Don Humberto** contra la desestimación presunta por parte de la Dirección General de la Función Pública, a recursos de reposición planteados por el actor frente a resoluciones, de fechas 22 de mayo y 17 de julio de 2013, por las que se deniegan sus solicitudes de reingreso al servicio activo; así como contra la resolución expresa desestimatoria de aquellos recursos de fecha 18 de febrero de 2014; todo ello con imposición a la parte recurrente de las costas procesales, con la limitación cuantitativa establecida en el Fundamento Jurídico Sexto.

Notifíquese a las partes, y entréguese copia al Ministerio Fiscal,

haciéndoles saber que la misma es firme, y que contra ella las personas y entidades a que se refiere el art. 100 de la Ley 29/1998, de 13 julio , reguladora de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa, podrán interponer el recurso de casación en interés de Ley del artículo citado, dentro del plazo de los tres meses siguientes a su notificación. Asimismo, podrán interponer contra ella cualquier otro recurso que estimen adecuado a la defensa de sus intereses. Para admitir a trámite el recurso, al interponerse deberá constituirse en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Tribunal (1570-0000-85-0248-13-24), el depósito al que se refiere la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre (BOE núm. 266 de 4/11/09); y, en su momento, devuélvase el expediente administrativo a su procedencia, con certificación de esta resolución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACION .- La sentencia anterior ha sido leída y publicada el mismo día de su fecha, por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente DON BENIG NO LÓPEZ GONZÁLEZ al estar celebrando audiencia pública la Sección 001 de la Sala de lo Contencioso- Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Doy fe. A CORUÑA, dieciocho de febrero de dos mil quince.



i) Sentencia 496/2012 de 16 de Abril,
del Tribunal Superior de Justicia de
Madrid

RECURSO N° 482/2.010

PONENTE Sra. Mercedes Moradas Blanco

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

SECCIÓN SÉPTIMA

Ilmo. Sr. Presidente

D. Gerardo Martinez Tristan

Ilmos. Sres. Magistrados :

Dña. Mercedes Moradas Blanco

D. Jose Luis Aulet Barros

En la Villa de Madrid a dieciséis de abril del año dos mil doce.

VISTO el recurso contencioso administrativo número 482/2.010 seguido ante la Sección VII de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, interpuesto por D.^a Mariola , contra la resolución de 26 de abril de 2010, desestimatoria del recurso de alzada interpuesto contra la resolución de fecha 9 de diciembre de 2009, por la que se acordaba concesión de permiso de dos días hábiles por enfermedad grave de familiar de segundo grado y no cuatro días.

Habiendo sido parte demandada la Administración del Estado, representada y defendida por el Abogado del Estado.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO : Interpuesto el recurso, se reclamó el Expediente a la Administración y siguiendo los trámites legales, se emplazó a la parte recurrente para que formalizase la demanda, lo que verificó mediante escrito, obrante en autos, en el que hizo alegación de los hechos y fundamentos de Derecho que consideró de aplicación y terminó suplicando que se dictara Sentencia estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto y sus pretensiones.

SEGUNDO : El Abogado del Estado, en representación de la Administración demandada, contestó y se opuso a la demanda de conformidad con los hechos y fundamentos que invocó, terminando por suplicar que se dictara Sentencia que desestime el recurso y confirme en todos sus extremos la resolución recurrida.

TERCERO : Terminada la tramitación se señaló para votación y fallo del

recurso la audiencia del día once de abril del año en curso, en que han tenido lugar.

Ha sido Ponente el Magistrado Ilmo. Sra. D^a Mercedes Moradas Blanco, quien expresa el parecer de la Sección.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO

: El presente recurso contencioso administrativo, interpuesto por D.^a Mariola , contra la resolución de 26 de abril de 2010, desestimatoria del recurso de alzada interpuesto contra la resolución de fecha 9 de diciembre de 2009, por la que se acordaba concesión de permiso de dos días hábiles por enfermedad grave de familiar de segundo grado y no cuatro días.

Pretende la parte recurrente la anulación de la resolución referenciada, por cuanto, a su juicio, la misma es contraria a derecho aduciendo, en apoyo de dicha conclusión y en esencia, los siguientes argumentos: Pretenden los recurrentes la anulación de la resolución referenciada, así como que se declare que son acreedores a los derechos reclamados, por cuanto, a su juicio, la misma es contraria a derecho aduciendo, en apoyo de dicha conclusión y en esencia, los siguientes argumentos: Que no es ajustada a Derecho la interpretación restrictiva que hace la Administración asimilando localidad a área metropolitana de Madrid, en la que se encuentran una serie de municipios entre ellos, Las Rozas. El EBEP en su artículo 48 , lo único que exige es que el hecho causante tenga lugar en distinta localidad, sin que hable de áreas metropolitanas. Se ha producido el silencio positivo en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 1765/1994 de 5 de agosto .

La Administración demandada, por su parte, interesó la desestimación del presente recurso en base a las consideraciones expuestas en su escrito de contestación a la demanda, que se une a las actuaciones.. La Administración demandada, por su parte, interesó la desestimación del presente recurso en base a las consideraciones expuestas en su escrito de contestación que se une a las actuaciones.

SEGUNDO

: La actora interpone el recurso contra las resoluciones señaladas que concede un permiso de tres días hábiles por enfermedad por operación de

su hermano, cuando en su opinión le correspondían los cuatro días, por así disponerlo el artículo 48.1 a) de la Ley 7/97, por lo que solicita se declare su derecho a disfrutar de un día más en concepto de asuntos propios que le fue deducido. La demandante relata que es funcionaria del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, sito en la localidad de "Las Rozas" y que la intervención quirúrgica del hermano se había producido en "Aravaca", por lo que solicito permiso de cuatro días hábiles al amparo del texto del citado artículo del EBEP, discrepando de la resolución administrativa que le concede solo dos días de permiso en base a la interpretación que del termino localidad se hace en la Circular 589/08 de 10 de diciembre de 2008, haciéndolo extensivo al Área Metropolitana, lo que justifica la Administración en la facilidad que existen en los desplazamientos debida a las actuales vías de comunicación y los modernos medios de transporte que hacen compatible el transporte desde su centro de trabajo o desde la localidad de residencia a cualquiera de los municipios englobados en el área metropolitana. Pues bien, el primer alegato de la demanda, es que, según la parte actora, se ha producido el silencio positivo, al no haberse dado respuesta dentro del plazo legalmente establecido a la petición de dicho permiso, para lo cual invoca el Real Decreto 1765/1994 de 5 de agosto, de adecuación de las normas reguladoras de los procedimientos de personal. Relativos a los miembros del Ministerio Fiscal y al personal al servicio de la Administración de Justicia a la Ley 30/92 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Publicas y del procedimiento Administrativo Común, según lo establecido en su Disposición Adicional Tercera, redactada conforme al artículo único del Real Decreto Ley 14/1993 de 4 de agosto. En respuesta a lo planteado, es preciso señalar que el único artículo del citado Real Decreto 1765/1994 de 5 de agosto, en su apartado 2 dispone lo siguiente: *Las solicitudes formuladas en los procedimientos administrativos de gestión de personal que se relacionan seguidamente se podrán entender estimadas una vez transcurridos, sin que se hubiera dictado resolución expresa, los plazos máximos de resolución señalados a continuación: b) Permisos por nacimiento de un hijo o muerte o enfermedad grave de un familiar; un día.* Aplicado al caso que nos ocupa el citado precepto, resulta de estimación la pretensión de que se concedan a la parte actora los dos días adicionales solicitados, ya que, el órgano competente debería de haber resuelto expresamente denegando el permiso en el plazo de un día como legalmente se dispone, lo que no ha ocurrido así, pues, según lo reflejado en el expediente administrativo, la solicitud del permiso se produjo con fecha 1

de octubre de 2009, la resolución denegatoria tendría que haber sido con fecha 2 de octubre, y en este caso la resolución de la Administración fue dictada con fecha 9 de diciembre, por lo tanto la respuesta a lo solicitado se ha producido fuera del plazo establecido para denegar el permiso en el mencionado Real Decreto. Por otra parte, si bien todo lo que antecede es suficiente para la estimación del recurso, sin embargo y a mayor abundamiento, es necesario atender al texto del artículo 48.1 letra a) del EBEP, d) a partir del cual no se deduce base legal para la interpretación que hace la Administración, pues el precepto mencionado del EBEP dispone que: *Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 4 días hábiles cuando sea distinta localidad.* El tenor literal del artículo transcrito establece los datos que hay que tener en cuenta para la concesión de permiso, expresando que, cuando se trata de distinta localidad el permiso ha de ser de cinco días, respondiendo, precisamente, la ampliación de tres a cinco días del permiso a la necesidad de facilitar el desplazamiento del funcionario al lugar donde haya tenido lugar el suceso que motiva dicho permiso, en este caso la hospitalización del hermano de la recurrente era en Aravaca, no deduciéndose del texto del precepto transcrito asimilación del término "localidad" al de área metropolitana, donde se engloban distintos municipios de Madrid entre los que se encuentra, Las Rozas, que es el lugar donde presta servicios la demandante, (Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses). Así pues, a tenor de todo lo expuesto, la conclusión jurídica, es de la estimación del recurso.

TERCERO

: A tenor de lo dispuesto en el artículo 139.1 de la Ley 29/1.998, de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, no procede efectuar pronunciamiento alguno en cuanto a costas procesales.

VISTOS los preceptos legales citados, y los demás de concordante y general aplicación.

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por D^a. Mariola, contra las resoluciones reflejadas en el fundamento de derecho primero de esta resolución, que por ser contrarias al ordenamiento jurídico, anulamos; al propio tiempo que estimando el

recurso contencioso administrativo, declaramos que la recurrente tenía derecho a un permiso de cuatro días por enfermedad grave de un familiar de segundo grado y no de dos días hábiles. Declarando el derecho de la recurrente a disfrutar de dos días más en concepto de asuntos propios que le fueron denegados. Sin pronunciamiento en costas.

Notifíquese esta Sentencia a las partes en legal forma, haciendo la indicación de que contra la misma **no** cabe interponer **Recurso de Casación** de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.2º.a) de la Ley 29/1.998, de 13 de Julio , reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Y para que esta Sentencia se lleve a puro y debido efecto, una vez alcanzada la firmeza de la misma remítase testimonio, junto con el Expediente Administrativo, al órgano que dictó la Resolución impugnada, que deberá acusar recibo dentro del término de diez días conforme previene la Ley, y déjese constancia de lo resuelto en el procedimiento.

Así por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia por el Magistrado Ponente, D^a. Mercedes Moradas Blanco, estando celebrando audiencia pública, en el mismo día de su fecha.



BIBLIOGRAFÍA

a) Referencias Bibliográficas

- Boletín estadístico del personal al servicio de las AA.PP. *Registro Central de Personal. Julio 2014. [en línea]*. Madrid: Ministerio de Hacienda y AA.PP. Fecha de consulta: 28 Abril 1997. Disponible desde Internet: http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/web/publicaciones/centro_de_publicaciones_de_la_sgt/Periodicas/parrafo/Boletin_Estadis_Persona1/BEP-JULIO-2014/BEP%20JULIO%202014.pdf
- CALDERÓ I CABRÉ, A., *Comentarios prácticos para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público: (Ley 7/2007, de 12 de abril) a las instituciones y organismos públicos*, Ed. Estrategia Local, Barcelona, 2007.
- LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *Permisos y licencias de los funcionarios públicos : adaptada a la Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público*, Ed. Thomson-Aranzadi, España, 2007.
- MANZANA LAGUARDA, RAFAEL., *La nueva función pública : una injustificable demora : especial referencia a la Ley valenciana 10/2010*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- MAYO, M.G. (2010). "Zapatero anuncia un recorte histórico del gasto social". Diario Expansión. 12 de mayo de 2010. Fecha de consulta: 6 mayo de 2015. Consultado en: <http://www.expansion.com/2010/05/12/economia-politica/1273648244.html>
- MINISTERIO DE HACIENDA Y AA.PP. Estatuto Básico del Empleado Público [en línea]. http://www.seap.minhap.gob.es/web/areas/funcion_publica/estatuto_basico/estatuto_funcion_publica.html. Fecha de consulta: 30 Enero 2015.
- PALOMAR OLMEDA, A. y SEMPERE NAVARRO, A.V., *Comentarios a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, Ed. Thomson-Aranzadi, España, 2008.
- REMEDIOS ROQUETA BUJ , IGNACIO SEVILLA MERINO, *Comentarios a la Ley de la funcion publica valenciana*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2012
- SÁNCHEZ MORÓN, A., *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2007.

b) Legislación

a. Estatal

- España. Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. BOE, 3 de agosto de 1984, núm. 185, pp. 22629 a 22650.
- España. Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado. BOE, 15 de febrero de 1964, núm. 40, pp. 2045 a 2055.
- España. Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado. BOE, 10 de abril de 1995, núm. 85, pp. 10636 a 10643.
- España. Real Decreto 255/2006, de 3 de marzo, por el que se modifican el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo. BOE, 4 de marzo de 2006, núm. 54, pp. 8967 a 8969.
- España. Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. BOE, 14 de julio de 2012, núm. 168, pp. 50428 a 50518.
- España. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE, 13 de abril de 2007, núm. 89, pp. 16270 a 16299.

b. Autonómica Valenciana

- España. Acuerdo de 24 de marzo de 2006, del Consell de la Generalitat, por el que se aprueba el acuerdo sobre retribuciones conseguido en la Mesa Sectorial de Función Pública, derivado del acuerdo suscrito en fecha 25 de octubre de 2005 por los representantes de los empleados públicos integrantes de la Mesa General de Negociación, sobre medidas retributivas de los empleados públicos en el ejercicio 2006. DOCV, 27 de marzo de 2006, núm. 5. 227.
- España. Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de

la administración del Consell. DOCV, 28 de noviembre de 2006, núm.5397.

- España. Decreto 33/1999, de 9 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de Selección, Provisión de Puestos de Trabajo y Carrera Administrativa del Personal comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley de Función Pública Valenciana. DOCV, 24 de abril de 1999, núm. 3477.
- España. Decreto 34/1999, de 9 de marzo, del Gobierno Valenciano, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Gobierno Valenciano. DOCV, de 20 de abril de 1999, núm. 3477.
- España. Decreto 56/2004, de 16 de abril, del Consell de la Generalitat, por el que se modifica el Decreto 99/1995, de 16 de mayo del Consell de la Generalitat Valenciana, de reordenación del sistema retributivo correspondiente al Personal al Servicio de la Administración del Consell de la Generalitat y de las Entidades Autónomas de ella dependientes. DOCV, 19 de abril de 2004, núm. 4.734.
- España. Decreto 68/2012, de 4 de mayo, del Consell, por el que se modifica el Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell. DOCV, 7 de mayo de 2012, núm. 6768.
- España. Decreto 99/1995, de 16 de mayo, del Gobierno Valenciano, por el que se reordena el sistema retributivo correspondiente al Personal al Servicio de la Administración del Consell de la Generalitat Valenciana y de las Entidades Autónomas de ella dependientes. DOGV, 29 de mayo de 1995, núm. 2.517.
- España. Ley 10/1985, de 31 de julio, de la Función Pública Valenciana. BOE, 8 de octubre de 1985, núm. 241, pp. 31733 a 31744.
- España. Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. BOE, 10 de julio de 1982, núm. 164, pp. 18813 a 18820.
- España. Ley 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.. BOE, 11 de abril de 2006, núm. 86, pp. 13934 a 13954
- España. Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana. BOE, 6 de agosto de 2010, núm. 190, pp. 68637 a 68754.

c) Jurisprudencia

- Tribunal Superior de Justicia de Galicia: España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Sentencia 88/2015 de 18 de Febrero.
- Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana: España. Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. Sentencia 609/2014 de 2 de Octubre.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid: España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sentencia 496/2012 de 16 de Abril.