



Lista de comprobación

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

Por Víctor Manteca Valdellande
Doctor en Derecho

SUPUESTO DE HECHO

En la práctica profesional anterior realizamos el examen de diversos aspectos relativos a los permisos de los funcionarios públicos regulados en el Estatuto Básico del empleado público que en esta ocasión completamos examinando además el régimen de vacaciones y el de permisos y licencias referidos al personal laboral al servicio de las administraciones públicas, concluyendo con un apartado práctico relativo a la regulación de estas materias en el ámbito de las universidades de Andalucía como consecuencia de un acuerdo derivado de la negociación colectiva sobre sus empleados públicos.

La Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP), contempla el derecho a la jornada de trabajo así como los permisos y vacaciones dentro de un apartado que regula un conjunto de derechos laborales de mayor importancia.

I. PERMISOS BÁSICOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP) reconoce una serie de permisos que, a diferencia de los regulados en el artículo inmediatamente precedente, han de conceder en todo caso con las correspondientes condiciones mínimas. Se trata por tanto, de una legislación de mínimos, ampliable por tanto en el ámbito de cada Administración Pública, y donde el legislador estatal actúa como auténtico legislador básico. Dicha disposición recoge el contenido de lo regulado por la Ley 30/1984 LMRFP, que tenía carácter básico, derogando expresamente los artículos. 30.3 y 30.5 de la citada Ley. Siguiendo la tramitación parlamentaria de la Ley se descubre que la redacción final del artículo 40 LEBEP procede de una enmienda presentada en el Senado, teniendo en cuenta que las propuestas que se plantearon en aquella ocasión eran necesarias para poder adaptar el proyecto de Ley a las modificaciones que habían sido introducidas en el texto del Estatuto de los Trabajadores por el Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que se estaba tramitando en aquellas fechas,

y de este modo poder homologar los derechos de los funcionarios con los del personal laboral, y en concreto con los del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. De acuerdo con el citado precepto, los funcionarios públicos tienen derecho en todo caso a los permisos que se examinan seguidamente.

❑ PERMISO POR PARTO

La letra a) del art. 49 LEBVEP regula el permiso por parto, recogiendo el contenido de los apartados primero, segundo, tercero, cuarto y quinto del art. 30.3 LMRFP en su última redacción vigente. Tal y como establece dicho precepto, en el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas, que se ampliarán en dos semanas más en los casos de partos múltiples, por cada hijo a partir del segundo, y en los de discapacidad del hijo. En este sentido, la ampliación del permiso por parto para los supuestos de hijos con discapacidad es una de las mejoras introducidas en la redacción última de la Ley citada.

El permiso debe distribuirse del modo que decida la funcionaria siempre y cuando seis semanas del período 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 esto último, 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 bien de forma sucesiva con el de la madre. En este caso, 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. Antes de la entrada en vigor de este precepto en los casos en los que la madre hubiese optado por que el progenitor disfrutara de una parte del período de descanso, esta opción no podía ejercerse si en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponía un riesgo para su salud. Ahora, como puede comprobarse, el disfrute por el otro progenitor de una parte del permiso por parto es independiente de la salud de la madre —cuya protección se articula a través de una eventual incapacidad temporal—, lo que implica una nueva concepción de este permiso. Más allá de las seis semanas inmediatas al parto, ya no se trata tanto de proteger la salud y situación física de la madre, sino de garantizar la prestación de atención y cuidado al hijo recién nacido por parte de uno de sus progenitores. De hecho, como se puede comprobar, el LEBEP denomina a este permiso como permiso por parto y no utiliza la denominación tradicional de permiso por maternidad. En cualquier caso, en los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de ambos no puede exceder de dieciséis semanas o, en su caso, las que correspondan si se trata de un caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Por otra parte la Ley 53/2002 modificó la LMRFP incluyendo la posibilidad de que los permisos por maternidad pudieran disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, para homologar esta materia con lo regulado por la normativa laboral. De este modo, tal y como establece la LEBEP, el permiso por parto podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, disposición que se encuentra desarrollada por el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero en lo que se refiere a la Administración General del

Estado. Por otra parte, en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso por parto también tiene una duración especial. En efecto, según el penúltimo apartado del art. 49.a, en estos supuestos el permiso se ampliará en tantos días como el hijo nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación de la duración del permiso por parto es otra de las novedades introducidas en la última redacción de la LMRFP. Hasta entonces lo establecido en estos casos era un período de suspensión del permiso por parto, de modo que éste podía computarse, con excepción de las primeras seis semanas de descanso obligatorio de la madre, en el contrato de la madre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Por otro lado, hay que entender que esta ampliación del permiso por parto de un progenitor no impide que el otro progenitor pueda disfrutar del permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados que reconoce el art. 48.1.g. Además para garantizar la igualdad de oportunidades en formación y promoción profesional, se establece que durante el disfrute del permiso por parto se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Por último, hay que tener en cuenta que tal y como establece el art. 59 Ley Orgánica de Igualdad, dentro de las medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado, en los casos en que el que el período de vacaciones coincida con este permiso, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

□ PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

La letra b) del art. 49 LEBEP regula el permiso por adopción o acogimiento. En este sentido, se contiene la regulación establecida en el párrafo cuarto del art. 30.3 LMRFP, cuya redacción bastante farragosa en aquella norma, se mejora sustancialmente. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, el permiso 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. La LOI también introdujo la eliminación del límite de edad del adoptado o acogido, pues hasta entonces, se exigía que éste fuera menor de hasta seis años, contemplándose la posibilidad de un permiso cuando los menores adoptados o acogidos fueran mayores de seis años de edad sólo en determinados supuestos de discapacidad o de especiales dificultades de inserción social y familiar. En cualquier caso, el cómputo del plazo debe contarse, a elección del interesado, 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. No obstante en los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario algún desplazamiento, el plazo 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.

En estos supuestos de adopción o acogimiento internacional en los que es necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de adoptado, se tendrá derecho, además de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas. Esta ampliación especial del permiso por adopción

o acogimiento fue introducida por la Ley Orgánica de Igualdad, y hasta entonces solo podía solicitarse para esto el permiso de asuntos propios.

La regulación de este permiso es parecida a la del permiso por parto, así en caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a elección de los interesados, que podrán disfrutarlo de modo simultáneo o sucesivo; pero siempre en periodos ininterrumpidos. Por otra parte, este permiso podrá disfrutarse igualmente a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, previsión actualmente desarrollada por el RD 180/2004, de 30 de enero. Finalmente, hay que tener en cuenta que durante el disfrute de este permiso se puede participar en cursos de formación que haya convocado la Administración.

❑ PERMISO DE PATERNIDAD POR NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO

Una de las medidas más innovadoras para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral fue la creación, por la Ley Orgánica de Igualdad, de un permiso de paternidad de trece días de duración, mediante la introducción del art. 48 bis en el Estatuto de los Trabajadores. De modo paralelo, la citada Ley Orgánica de Igualdad modificó de la letra a) del art. 30.1 LMRFP, estableciendo un permiso por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, de quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. A este apartado, además se le atribuyó carácter básico.

Ahora el LEBEP ha introducido en relación con esta materia dos matizaciones: en primer lugar, sustituye la palabra padre por la de otro progenitor, además se señala expresamente que este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto o por adopción o acogimiento.

Por otra parte, en relación con la duración de este permiso, hay que tener en cuenta que la Disposición Transitoria 6.ª LEBEP prevé su ampliación progresiva y gradual hasta alcanzar el objetivo, por lo demás, ya se ha cumplido en relación con el personal funcionario de las Administraciones Públicas catalanas, en virtud de lo establecido en la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas catalanas.

❑ DISPOSICIONES COMUNES A LOS PERMISOS POR PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y DE PATERNIDAD

Como cláusula general se establece la garantía de la plenitud de derechos económicos de los funcionarios durante el periodo de los citados permisos, que se consideran en servicio activo, y que, una vez reincorporados al trabajo, pueden beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo. Esta previsión se encontraba ya en la LMRP, en su última redacción, si bien, respecto a esta norma, se amplía su ámbito de aplicación al supuesto del permiso por paternidad.

En relación con los tres permisos examinados se ha previsto 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, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, su de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determinara en función del período de disfrute del permiso. Además, dicho precepto añade que los funcionarios que hayan hecho uso de estos permisos, 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.

❑ **PERMISO VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER FUNCIONARIA**

La LEBEP reproduce en su artículo 49, con algún cambio de redacción sin trascendencia jurídica, lo que establecía la LMRFP, que tenía carácter básico y además su establecimiento vino acompañada de la introducción medidas de apoyo a las funcionarias públicas que sufren este tipo de violencia.

Según el citado artículo de la LEBEP, las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, ya sean 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 la salud según proceda. Como es sabido, las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia que no queden debidamente justificadas darán lugar a una deducción proporcional de haberes, de acuerdo con lo establecido en el art. 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, modificada por el art. 102.2 de la Ley 13/1996. Por otra parte, las funcionarias víctimas de este tipo de violencia, tienen derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 para estos supuestos establezca la Administración competente en cada caso.

II. VACACIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

La LEBFP establece que los funcionarios tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuida de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor. A efectos de lo previsto en esta disposición, no deben considerarse como hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

La introducción de una norma básica relativa a la duración del período vacacional de los empedados públicos es algo novedoso; por ello hay que señalar que el precepto establece un nivel mínimo de descanso vacacional, que como en otros casos del derecho básico puede ser mejorado en el ámbito de cada Administración Pública. En este sentido, en mi opinión, y como sucedía en relación con la jornada de trabajo y los permisos, nada impide que se haga a través de la negociación colectiva, aunque ello haya sido reiteradamente negado por la jurisprudencia. Por todo ello resulta llamativo que esta disposición amplíe la duración del permiso vacacional en veintidós días hábiles para todos los funcionarios públicos, lo cual implica una notable mejora del permiso de un mes que estaba establecido.

La redacción original del art. 68 Ley de Funcionarios Civiles del Estado (LFCE) establecía que todos los funcionarios tendrán derecho a disfrutar de una vacación retribuida de un mes, o a los días que en proporción le correspondan si el tiempo servido fue menor. Sin embargo, a raíz del acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004, el art. 51 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, introdujo la posibilidad de disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, concretando que, a estos efectos no se consideran hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales, lo cual suponía una ampliación, *de facto*, del período vacacional, ya que hasta entonces los días de vacaciones eran días naturales, por lo que se habían venido computando como días de vacaciones los domingos y festivos que estaban dentro del período vacacional, además, si el inicio del período vacacional. Además, si el inicio del período vacacional coincidía con días inhábiles no significaba que esos días fueran excluibles del período de vacaciones que se efectúa por días naturales. En estos casos, la opción por veintidós días hábiles permite excluir del cómputo del período vacacional esos días inhábiles. Lo que no se ha elevado al rango de legislación básica es la ampliación de derecho de vacaciones al cumplir determinado número de años de servicio activo que fue una consecuencia del acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004, el art. 51 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, añadió un apartado segundo al art. 68 LFCE, que ahora ha sido derogado, asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. En cualquier caso, como ya hemos señalado, lo que prevé el LEBEP es un permiso por años de servicio, que no es exactamente coincidente con esta disposición.

Con todo debe quedar claro que en el ámbito de la Administración General del Estado la Resolución de 20 de diciembre de 2005 de la Secretaría General para la Administración Pública por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado dispone que con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veinticinco días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo en los horarios especiales que se establezca otra cosa; además, a efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias o los permisos. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad indicados, en la administración, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

— Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Este derecho se hace efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Los empleados públicos pueden acumular el periodo de disfrute de vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que dicho periodo correspondiera. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo de vacaciones, queda interrumpido éste y las vacaciones podrán disfrutarse una vez finalizado el permiso por maternidad. A lo largo del año los empleados públicos tienen derecho a disfrutar hasta seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos por la normativa vigente. Estos días no pueden acumularse a los periodos de vacaciones anuales. El personal puede distribuir estos periodos a su conveniencia, previa autorización de sus superiores, que se comunicará a la autoridad competente en materia de personal respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar de este permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

Los días veinticuatro y treinta y uno de diciembre permanecen cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información, registro y otros servicios relacionados en la Resolución, además los calendarios laborales deben incorporar dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días veinticuatro y treinta y uno coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

III. JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES DEL PERSONAL LABORAL

El art. 51 LEBEP regula la jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral, estableciendo que 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. El precepto, por tanto, al efectuar esta doble remisión a los preceptos del LEBEP y a los de la legislación laboral correspondiente puede plantear algunas dudas interpretativas, pues no es evidente en qué términos es aplicable una u otra legislación.

Como punto de partida para analizar esta cuestión, hay que recordar que el art. 7 del LEBEP establece que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan. Por tanto, en principio, serían aplicables al personal laboral los artículos 47, 48, 49, y 50 LEBEP, por que así lo dispone el artículo 51, pudiéndose entender, que en este punto se desplazaría la legislación laboral. No obstante, hay que entender que la aplicación del art. 48, a los empleados laborales es cuando menos discutible, ya que es de aplicación subsidiaria en defecto de legislación aplicable, y en este caso puede entenderse que existe dicha legislación aplicable, que es el Estatuto de los Trabajadores, lo cual puede explicar que artículo 51 de la LEBEP no haya incluido una remisión en exclusiva al propio Estatuto, sino que también lo haga a la legislación laboral correspondiente. De todos modos hay que reconocer que es a través de la negociación colectiva como se han ido aproximando durante los últimos años el conjunto de derechos de los empleados

de una misma Administración, que en buena parte, son los mismos o muy similares para quienes ostentan categorías equivalentes y desempeñan funciones análogas, con independencia del vínculo estatutario o contractual que les une a la Administración. En este sentido, es previsible que esta tendencia se consolide a través de las Mesas Generales de Negociación previstas en el artículo 36.3 LEBEP. Como es sabido, este artículo establece que para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales una Mesa General de Negociación. No cabe duda que la regulación de la jornada de trabajo, permisos y vacaciones entra dentro de estas condiciones de trabajo comunes a ambos colectivos, cuya homologación, por lo demás, no deja de ser deseable.

IV. UN CASO CONCRETO: EL ACUERDO DE LAS UNIVERSIDADES DE ANDALUCÍA

El régimen de jornada, horario, vacaciones, permisos y licencias establecido en el acuerdo sustituye a cualquier otro acuerdo o disposición establecidos en cualquier centro salvo que en conjunto y cómputo anual sea más favorable.

La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo, sin que puedan superarse las mil quinientas horas de jornada ordinaria y en cómputo anual sin perjuicio de lo acordado por las partes sobre disponibilidad horaria personal. Esta jornada se desarrollará durante los cinco primeros días de la semana con carácter general.

De este modo la jornada de trabajo puede tener tres modalidades:

- a) Jornada continuada. De mañana o tarde. Se realizará sin interrupción entre su comienzo y su final y es la que se realiza con carácter general.
- b) Jornada reducida que se desarrolla durante los periodos vacacionales determinados en el calendario laboral correspondiente en la que se aplica una reducción de jornada de dos horas.
- c) Jornada de especial dedicación o disponibilidad especial conlleva la prestación de servicios, fuera de la jornada ordinaria, durante un número determinado de horas anuales o semanales según cada caso. Dichas modalidades de jornada serán remuneradas con el complemento que proceda.

Durante la jornada de trabajo se puede disfrutar de un descanso de treinta minutos (veinte minutos cuando sea jornada reducida) computable como trabajo efectivo los turnos para este derecho se establecen por el responsable de la unidad a la vista de las necesidades del servicio y siempre que se haya oído a los interesados; además entre jornada y jornada debe observarse un descanso consecutivo de al menos doce horas. El descanso semanal será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas.

☐ HORARIO NORMAL DE TRABAJO

La jornada normal de trabajo se desarrollará de lunes a viernes entre las ocho y las quince horas en horario de mañana y entre las quince y las veintidós en horario de tarde,

pudiendo establecerse un horario más flexible de treinta y cinco horas semanales que en cualquier caso tendrá un carácter voluntario y estará dividido en dos partes:

a) Tiempo de presencia obligatoria o de obligada concurrencia para todo el personal en su puesto de trabajo y

b) Parte flexible que comprende el resto de la jornada hasta completar las treinta y cinco horas semanales.

Al final de cada período de cómputo, que será como mínimo trimestral, cada empleado público deberá tener realizadas tantas horas como resulte del producto de siete horas diarias por el número total de días laborables que tenga dicho período. Los días laborables con jornada reducida son computables a razón de cinco horas diarias, de acuerdo con lo establecido en el calendario laboral. En situaciones excepcionales en que las necesidades puntuales de los servicios así lo exijan podrá suspenderse de forma temporal la aplicación del horario flexible para el personal responsable de atender dichas necesidades y establecerse un horario único de presencia obligatoria para todo el personal afectado, el cual debe ser informado con una antelación mínima de diez días naturales.

HORARIO REDUCIDO

Durante los meses de julio y agosto y en los días no lectivos que coincidan con los permisos de Navidad, Semana Santa, o día festivo, el personal disfrutará de una reducción horaria de dos horas. La concreción horaria de esta reducción podrá llevar a aparejado el establecimiento de turnos y horarios de trabajo necesarios para garantizar una atención adecuada de los servicios.

En supuestos en que, por necesidades de los servicios u otras causas de interés general resultara imposible la reducción horaria en los meses y fechas señalados, ésta se disfrutará en otras fechas, dentro del plazo máximo de un año y previo acuerdo con los trabajadores afectados.

CONTROL DE LA JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Las administraciones correspondientes quedan autorizadas para establecer sistema de control de presencia a fin de controlar el cumplimiento del horario.

VACACIONES

Los empleados públicos tienen derecho por cada año completo de servicio activo, a disfrutar vacaciones retribuidas de un mes natural o veintidós días hábiles anuales o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la administración reflejados en el cuadro siguiente se tendrá derecho a dos días más de vacaciones anuales:

1	15 años de servicio	23 días hábiles.
2	20 años de servicio	24 días hábiles.
3	25 años de servicio	25 días hábiles.
4	30 o más años	26 días hábiles.

Este derecho se hace efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad.

A efectos de este derecho los sábados no son considerados días hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se merezcan para los horarios especiales. Además el periodo de vacaciones anuales retribuidas no es sustituible por compensación económica, si bien el empleado tendrá derecho al finalizar la relación de trabajo al disfrute de un periodo de vacaciones equivalente a las devengadas o, excepcionalmente, a una indemnización compensatoria.

A fin de establecer el periodo de vacaciones deben tener en cuenta las reglas generales siguientes:

a) Julio, agosto y septiembre son los meses dentro de los cuales se disfruta de las vacaciones. La concreción del periodo en que han de disfrutarse las vacaciones se determinará teniendo en cuenta las preferencias del funcionario y estará condicionado a las necesidades del servicio.

b) Agosto es el mes preferente dentro del cual se procurará que el mayor número de funcionarios tomen las vacaciones, debiéndose disponer el establecimiento de servicios mínimos.

c) Para aquellas unidades cuya actividad así lo requiera podrá un periodo de vacaciones fuera del periodo de julio-septiembre que será incrementado en cinco días naturales.

d) El funcionario podrá solicitar el disfrute de vacaciones fuera del periodo establecido por circunstancias de interés particular debidamente justificadas.

e) En la distribución de turnos de vacaciones entre los integrantes de cada unidad, a falta de acuerdo entre los afectados, la rotación será el criterio de asignación de turnos.

f) Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo periodo de un mes o en dos de quince días, a este fin los turnos de vacaciones comenzarán los días uno y dieciséis de cada mes salvo causa debidamente justificada.

g) El comienzo y la terminación de las vacaciones tendrán lugar dentro del año a que correspondan. Si estuviesen programadas de antemano y el trabajador no las pueda iniciar por encontrarse en las situaciones de incapacidad temporal, baja o licencia maternal, podrá disfrutarlas fuera del periodo previsto pero siempre dentro del año natural a que correspondan.

h) El personal de nuevo ingreso disfruta las vacaciones, dentro del año de su incorporación, de la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la fecha de terminación de la prestación de sus servicios si ésta ha de producirse dentro del año.

i) En el año correspondiente a la jubilación, los empleados disfrutarán de un periodo vacacional proporcional al tiempo trabajado durante dicho año.

❑ **PERMISOS RETRIBUIDOS Y REDUCCIONES DE JORNADA**

Los funcionarios tienen derecho a permisos retribuidos de cinco días hábiles durante las festividades de Navidad y a cuatro durante la Semana Santa o festividades equivalentes, o a la proporción que corresponda cuando el tiempo trabajado sea inferior el año anterior a su devengo. Se concede permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre, así como el día del patrón académico, los trabajadores que deban trabajar excepcionalmente esos días serán compensados con un día de descanso, igualmente tendrán derecho al día de apertura de curso, en caso de coincidir con día no laborable podrá compensarse con otro día laborable.

El funcionario previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica, independientemente de la localidad en que se haya producido el hecho causante, lugar de trabajo o residencia:

a) Por matrimonio, quince días naturales que podrá ejercerse antes o después de aquél, siempre que el hecho causante se encuentre en el periodo de disfrute, compatibilizándose con las necesidades del servicio y pudiendo acumularse al periodo de vacaciones.

b) Nacimiento, adopción o acogida cuatro días naturales.

c) Por enfermedad o accidente graves; hospitalización o intervención quirúrgica del padre, madre o hijo cuatro días hábiles.

d) Enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de primer grado por afinidad o hermanos, tres días hábiles.

e) Enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los apartados anteriores, dos días hábiles. A estos efectos se entiende por enfermedad grave la que esté debidamente acreditada como tal. La intervención quirúrgica da derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado.

f) Por enfermedad terminal de cónyuge o hijo mientras subsista la situación hasta un máximo de quince días ampliables a treinta, si bien en el segundo periodo no se devenga retribución.

g) Por fallecimiento del padre, cónyuge o hijo del empleado, cinco días naturales; de familiares de primer grado por afinidad o hermanos cuatro días naturales y de otros familiares de segundo grado tres días naturales.

i) Por el tiempo necesario para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal por el que el funcionario no perciba retribución alguna y sin que pueda

superarse la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre. Se entiende por deber inexcusable:

1. La asistencia a tribunales de justicia, previa citación.

2. La asistencia a plenos de concejales de ayuntamiento y de los alcaldes, cuando no tengan plena dedicación.

3. El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.

j) Por traslado de domicilio habitual, dos días naturales ampliables a cuatro si viene motivado por traslado de puestos de trabajo dentro de la misma provincia y a siete si la causa de aquél se deriva del traslado del trabajador a otra comunidad autónoma. Este derecho no puede ejercerse más de una vez al año.

k) Por concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, el día de la celebración si se trata de la primera convocatoria y durante el tiempo que se entienda razonable para el desplazamiento y asistencia al examen, en los demás casos.

l) Por asuntos particulares, hasta diez días al año distribuidos a conveniencia del funcionario, sin necesidad de justificación.

La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de un año, tiene derecho a una hora diaria de ausencia de trabajo, derecho que puede ser disfrutado, indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Permiso por maternidad: La funcionaria, en el supuesto de parto tendrá derecho a un permiso retribuido por una duración de dieciséis semanas que se disfrutan de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de disfrute se distribuye a elección de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del período del permiso. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto 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.

Permiso por adopción y acogimiento: ya sea preadoptivo como permanente, de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo contadas a elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o las que correspondan en el caso de múltiple.

Finalmente el acuerdo para estas universidades también contempla una licencia sin retribución de manera que el funcionario de carrera que lleve como mínimo un año al servicio de la universidad, tiene derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a una licencia no retribuida con una duración mínima de quince días y máxima de tres meses, no pudiendo solicitar dicho derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de dicha licencia.