

Acaip – USO

CRITERIO DE FUNCIÓN PÚBLICA

Los funcionarios públicos, que se encuentran en situación de **“PAREJAS DE HECHO”**, tienen derecho a la aplicación de los permisos recogidos en el EBEP

**Arts. 48 y 49
del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)**

Acaip – USO

Quedaría **EXCLUIDO** el derecho a la licencia por matrimonio

Estimados compañeros/as:

La Directora de la División de Consultoría, Asesoramiento y Asistencia de Recursos Humanos de la Dirección General de Función Pública ante la consulta planteada por **Acaip** relativa a la posibilidad de aplicación de los permisos recogidos en los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Públicos a los funcionarios públicos **“QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE PAREJAS DE HECHO”**, procede a contestar lo siguiente:

La vocación del Estatuto Básico (EBEP) de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como el respeto que en todo momento guarda su articulado a los principios de igualdad de contenidos en la Constitución Española, unido a lo dispuesto en el artículo 3 del Código Civil que señala que las normas “deben interpretarse conforme a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas” determinan la necesidad de realizar una interpretación extensiva de los preceptos relativos a los permisos a que tienen derecho los funcionarios públicos.

En conclusión, a juicio del Centro Directo de la Dirección General de la Función Pública, la normativa en materia de permisos contenida en la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público debe entenderse aplicable a las parejas de hecho al no estar condicionados estos permisos a la forma jurídica que revista la unión entre las dos personas.

De esta afirmación **CABE EXCLUIR** a la licencia por matrimonio regulada en la Ley de 1964 ya que esta licencia sí

Acaip – USO

está condicionada a la forma jurídica de la unión entre las dos personas, siendo necesaria en este caso una equiparación expresa entre el matrimonio y las parejas de hecho, equiparación que debe realizarse mediante norma con rango de Ley en el ámbito de las competencias pertinentes, que en este caso serían las contenidas en el artículo 149.1.8 de la Constitución que concede al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación civil.

Asimismo, se plantea, no obstante, el problema de la acreditación adecuada y suficiente de las uniones de hecho en el ámbito de los funcionarios al servicio de la Administración General del Estado, que en opinión de Función Pública, sería necesaria la creación de un Registro Estatal de parejas de hecho.

Actualmente, **en ausencia de una normativa estatal, su regulación es municipal, o autonómica si bien, desde Acaip entendemos que su acreditación puede realizarse a través de, entre otros, los siguientes documentos y pruebas:**

- ✓ **Capitulaciones paramatrimoniales** realizadas ante Notario.
- ✓ **La cartilla de la Seguridad Social** y la designación de uno de los convivientes como beneficiario.
- ✓ **La existencia de hijos comunes**, así como el libro de familia expedido por el Registro Civil.
- ✓ **El Registro de Uniones de Hecho**, local o autonómico, desde la fecha de la inscripción en el mismo.

A los efectos de aclarar esta cuestión desde **Acaip** hemos vuelto solicitar aclaración de la Dirección General de la Función Pública sobre este aspecto a los efectos de evitar cualquier tipo de disfunciones a la hora de acreditar la situación de “PAREJA DE HECHO” de forma suficiente.

A continuación os recordamos los permisos regulados en el los artículos 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) a los que hace referencia esta contestación:

Artículo 48 (EBEP).

PERMISOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.

1. Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes:

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. **Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** por las funcionarias embarazadas.

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,

Acaip – USO

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**, seis días.

2. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Artículo 49 (EBEP).

PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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 periodos de disfrute de este permiso.

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

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

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

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

Con independencia del permiso 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**¹ 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 periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo 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 periodo 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

¹ ***Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.***(BOE de 7 de octubre de 2009)

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

Se modifica la letra a) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, que quedará redactado en los siguientes términos:

«Artículo 30. Permisos.

1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

- a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, **cuatro semanas 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.»

Disposición final segunda.

La presente Ley entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2011.

Acaip – USO

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.