



## Comunidad de Madrid

### **INSTRUCCIÓN DE 31 DE JULIO DE 2007, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA, RELATIVA AL RÉGIMEN DE LICENCIAS, PERMISOS Y VACACIONES APLICABLE AL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Y AL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.**

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que ha entrado en vigor el 13 de mayo de 2007, dedica su Título III, Capítulo V, a regular el derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal incluido dentro de su ámbito de aplicación.

Dicha regulación introduce diversas modificaciones, de diferente alcance según los casos, en relación con el régimen existente hasta la fecha respecto de las indicadas materias, modificaciones que, dada la naturaleza del Estatuto Básico del Empleado Público, inciden directamente no sólo en la legislación estatal anterior sino también en la normativa autonómica aplicable.

Se hace preciso, por tanto, determinar los efectos concretos que esta nueva regulación ha de tener respecto del sistema de permisos, licencias y vacaciones del personal funcionario de administración y servicios y del personal laboral de la Administración madrileña, así como establecer criterios homogéneos de gestión en estas materias por las diferentes unidades de personal, en aras todo ello del cumplimiento del principio de seguridad jurídica.

En virtud de cuanto antecede, y en uso de las facultades que tiene asignadas esta Dirección General de conformidad con el artículo 3.4 del Decreto 74/1988, de 23 de junio, por el que se atribuyen competencias entre los Órganos de la Administración de la Comunidad, de sus Órganos Autónomos, Órganos de Gestión y empresas públicas en materia de personal, se procede a dictar la siguiente

### **INSTRUCCIÓN**

#### **Primero.- Régimen general.**

1.- El régimen jurídico aplicable a las licencias, permisos y vacaciones del personal funcionario de administración y servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid será el contenido en el Capítulo V del Título III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en la normativa propia de la Comunidad de Madrid y, en particular, en el Acuerdo Sectorial sobre condiciones de trabajo de este personal, en los términos que se expresan en los siguientes apartados de la presente Instrucción.



## Comunidad de Madrid

Así mismo, y de conformidad con lo prevenido en el artículo 51 del Estatuto Básico del Empleado Público, al personal laboral le será de aplicación, en estas materias, el citado Capítulo de este texto legal, y lo dispuesto en el Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, con el alcance que igualmente se indica a continuación.

2.- En todo aquello no afectado por el Capítulo V del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público continúa en vigor la normativa hasta ahora aplicable, de conformidad con lo expresado en el apartado 3 de la Disposición Final Cuarta de dicha Ley.

### **Segundo.-** *Permisos del artículo 48.1 del Estatuto Básico del Empleado Público.*

El artículo 48.1 del Estatuto Básico del Empleado Público establece que corresponde a las distintas Administraciones Públicas determinar los supuestos de concesión de permisos del personal a su servicio y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable, los permisos y su duración serán los fijados en ese mismo precepto.

En consecuencia, y al disponerse en la Administración de la Comunidad de Madrid de una regulación propia de esta materia, los permisos que puede disfrutar el personal a su servicio, así como su duración, efectos y requisitos, serán los contenidos en la normativa autonómica hasta ahora vigente y, en particular, los establecidos para el personal funcionario de administración y servicio en su Acuerdo Sectorial y, para el personal laboral, en el correspondiente Convenio Colectivo, sin que sea aplicable el régimen de permisos recogido en el artículo 48.1 del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **Tercero.-** *Permisos del artículo 48.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.*

1.- El artículo 48.2 del Estatuto Básico del Empleado Público reconoce el derecho a disfrutar, además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Esta regulación resulta directamente aplicable, en los siguientes términos:

- El personal funcionario podrá disfrutar de estos días de forma adicional a los días de permiso por asuntos particulares y a los días adicionales por servicios prestados que se regulan en el artículo 18, apartados 2 y 4, respectivamente, del Acuerdo Sectorial del Personal Funcionario de Administración y Servicios.



## Comunidad de Madrid

- El personal laboral tendrá derecho al disfrute de estos días adicionales como días de libre disposición en función de los criterios de antigüedad anteriormente descritos.

2.- En ambos supuestos, y en tanto no exista una regulación autonómica que complete en régimen jurídico de este derecho, el mismo se hará efectivo a partir del día siguiente al cumplimiento del trienio correspondiente, pudiéndose disfrutar a su conveniencia, bien aisladamente o bien adicionándose a vacaciones, permisos o licencias, a lo largo de todo el año o durante el mes de enero del ejercicio siguiente. En el año en el que se cause el derecho, estos días adicionales únicamente podrán disfrutarse a partir de la fecha de cumplimiento del correspondiente trienio. En todo caso, el momento concreto de disfrute del permiso estará condicionado a la previa autorización por la respectiva unidad de personal y se ajustará a las exigencias que impongan, en su caso, las necesidades del servicio.

### **Cuarto.-** *Permisos del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.*

La regulación que el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público realiza de los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de la violencia de género es directamente aplicable, tanto para el personal funcionario de administración y servicios como para el personal laboral, con el carácter de condiciones mínimas.

En consecuencia, dicho precepto prevalece sobre lo dispuesto en la normativa autonómica hasta ahora vigente en todo lo que resulte contradictorio con ella, si bien, dada la naturaleza de norma mínima de derecho necesario del mismo, la citada regulación autonómica continuará en vigor en todo lo que suponga una mejora respecto de lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto Básico.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, a continuación se resumen las principales novedades previstas en este artículo del Estatuto que resultan de aplicación al personal propio de la Comunidad de Madrid por suponer una mejora respecto del correspondiente régimen convencional vigente en la materia:

#### A) Permiso por parto.

- En el supuesto de discapacidad del hijo, el permiso se ampliará en dos semanas más.
- En el supuesto de cesión de parte del permiso al otro progenitor conforme a lo que se establece en la normativa, éste 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 supuestos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato, deba permanecer hospitalizado a



## Comunidad de Madrid

continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

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

- Se tendrá derecho en el supuesto de adopción o acogimiento de un menor de 18 años.
- Se podrá solicitar este permiso en el supuesto de acogimiento simple, siempre que su duración no sea inferior a 1 año.
- En el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido, la duración de la licencia se ampliará en dos semanas más por cada sujeto causante.
- En los casos de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso, de hasta dos meses de duración, percibiendo durante ese período exclusivamente las retribuciones básicas.

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

- Se establece el permiso por paternidad por nacimiento, acogimiento – tanto preadoptivo, como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a 1 año- o adopción de un hijo que 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.

d) Derechos del personal que disfrute de los permisos por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento.

- 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 de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor funcionario o laboral, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

- El empleado que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado su 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.



## Comunidad de Madrid

### **Quinto.- Vacaciones.**

El artículo 50 del Estatuto Básico del Empleado Público establece como sistema de cómputo del período de vacaciones el de días hábiles, de forma que el personal afectado por el mismo tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles como mínimo, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios durante el año fue menor.

Por consiguiente, queda sin efecto la regla general de disfrute de las vacaciones por meses completos o por treinta días naturales recogida en los artículos 18.5 del Acuerdo Sectorial sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios y en el artículo 27.3 del Convenio Colectivo para el personal laboral, convirtiéndose en regla general la de disfrute de veintitrés días hábiles por cada año natural, contenida como alternativa en los preceptos convencionales citados.

En todo caso, se mantendrán los regímenes singulares que deriven de horarios especiales, tal y como se recoge en el último párrafo del propio artículo 50 del Estatuto Básico del Empleado Público, así como el resto de las condiciones de disfrute del período vacacional establecidas en la mencionada normativa autonómica.