



Instrucción 2/2007, de 11 de mayo, de la Dirección General de Función Pública sobre la incidencia en el régimen de jornada, permisos y vacaciones aplicable al personal funcionario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleo Público.

Con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el régimen de jornada, vacaciones y permisos del personal que está bajo el ámbito de aplicación del Acuerdo/Convenio Colectivo para el personal funcionario y personal laboral, respectivamente, al servicio de la Administración General y Organismos Autónomos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el periodo 2004/2007, se regía fundamentalmente por la regulación que ofrecía la negociación colectiva en las mencionadas normas.

Estas materias fueron objeto de modificación recientemente con la aprobación del Plan para la mejora de la calidad de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos de la Comunidad Autónoma de La Rioja (B.O.R. 16 de diciembre de 2006).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, entró en vigor el 24 de marzo de 2007, día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, de acuerdo con su disposición final octava. Esta norma afecta a las condiciones de trabajo del personal funcionario, en tanto la disposición adicional decimonovena modifica la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública, y del personal laboral en tanto la disposición adicional décimo primera modifica el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Con relación a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril:

1. El Estatuto Básico del Empleo Público, según su disposición final cuarta, entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, es decir, el 14 de mayo de 2007, a excepción de una serie de cuestiones cuya eficacia se demora a su desarrollo normativo, que no es el caso del Capítulo V del Título III que regula el régimen de vacaciones, permisos y jornada.
2. El apartado tercero de esta misma disposición final cuarta permite la aplicación de las leyes de función pública y normativa de desarrollo de cada Administración Pública, sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos, en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.

Por tanto, en materia de jornada, permisos y vacaciones, **para el personal funcionario** de esta Administración que este bajo el ámbito de aplicación del Acuerdo, el bloque normativo a tener en cuenta será: La Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero; la Ley



30/1984, de 2 de agosto, estas dos últimas normas, y su normativa de desarrollo, aplicables con el alcance establecido en la disposición derogatoria única y la disposición final cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril; el Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja; el Acuerdo para el personal funcionario de la Administración General y Organismos Autónomos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el periodo 2004/2007; y la Orden de la Consejería de Desarrollo Autonómico, Administraciones Públicas y Medio Ambiente, de 14 de noviembre de 1997, por la que se regula la jornada y horario de trabajo, permisos y licencias del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Con relación al **personal laboral**, uno de los principios que informa este bloque del ordenamiento jurídico es el de norma más favorable, recogido en el artículo 3.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores:

“ Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cualificables.”

El principio de norma más favorable significa que toda norma laboral, para prevalecer sobre otra de igual, inferior, o incluso, superior rango ha de contener prescripciones más favorables sobre ella.

La interpretación y el alcance de este principio con relación al régimen jurídico del personal laboral que presta servicios en una Administración Pública, se debe tratar de hacer compatible con las particularidades del régimen jurídico del empleo público, que se nutre de varias fuentes normativas al tiempo y por la tendencia a hacer equivalente el régimen jurídico aplicable a funcionarios y laborales. Esta última circunstancia nos puede hacer aconsejable no considerar como norma rectora del régimen jurídico del personal laboral una única norma en su totalidad y con carácter exclusivo, sino también aquellos aspectos de las normas que se aplican al personal funcionario y que se pueden o deben aplicar también al personal laboral.

Por tanto, las fuentes normativas a tener en cuenta para el personal laboral serán el Estatuto Básico del Empleado Público; el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores; el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja; y la Orden de la Consejería de Desarrollo Autonómico, Administraciones Públicas y Medio Ambiente, de 14 de noviembre de 1997, por la que se regula la jornada y horario de trabajo, permisos y licencias del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Merece especial atención la voluntad del legislador estatal de aplicar el Estatuto Básico del Empleado Público, también al personal laboral al servicio de la Administración Pública, a diferencia de la anterior Ley 30/1984 que se centraba en el régimen jurídico de los funcionarios públicos. Esta voluntad se manifiesta en los siguientes apartados:



**Gobierno
de La Rioja**

1. El artículo 1.2 sobre el objeto de la norma afirma que *“Asimismo tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas”*.
2. Respecto al ámbito de aplicación de la norma (artículo 2) incluye al personal de las administraciones autonómicas, y el artículo 7, en referencia al personal laboral de las Administraciones Públicas incluidas en el ámbito de aplicación, se dice que *“se regirá además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionales aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.”*
3. El artículo 51, que cierra el Capítulo V del Título III, establece que *“Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido por este Capítulo y por la legislación laboral correspondiente.”*, es decir, resulta plenamente de aplicación al personal laboral.
4. Finalmente dentro del Capítulo V del Título III destinado a regular el “Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones”, merecen distinta consideración los artículos 48.1 y el 49.

El artículo 48 está destinado a tratar los “Permisos de los funcionarios públicos”. Dentro del apartado primero, donde se recoge el grueso del contenido de este artículo, a excepción de número de días de libre disposición que están regulados en el apartado segundo, se establece que *“Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos, sus requisitos y duración. En defecto de legislación aplicable, los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes...”*, es decir, es una normativa de mínimos respecto a la existencia y duración de los permisos, y a aplicar en su totalidad en defecto de norma aplicable.

Por el contrario, el artículo 49 sobre “Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género” dice *“ En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas...”*, es decir, es un derecho de mínimos aplicable a todo el personal que esté en su ámbito de aplicación, y por tanto, a funcionarios y laborales de las Comunidades Autónomas.

Por todo lo anterior y con objeto de establecer criterios para la gestión homogénea, por las diferentes unidades de personal de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en materia de jornada, permisos y vacaciones del personal que está bajo el ámbito de aplicación del Acuerdo/Convenio Colectivo 2004/2007, en aplicación de lo dispuesto en la letra b) del artículo 4.2.4, del Decreto 37/2003, de 15 de julio, de atribución de funciones administrativas en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que atribuye a la Dirección General de la Función Pública “la dirección y coordinación de las funciones atribuidas a las Consejerías relativas al personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja” esta Dirección General dicta la siguiente:

INSTRUCCIÓN

El régimen jurídico aplicable a la jornada, permisos y vacaciones tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleo Público, será el que se pasa a exponer a continuación.

En todo aquello que en esta materia no se haya visto afectado por las mencionadas normas, se estará a la regulación vigente hasta el momento.



PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CONYUGE O FAMILIARES

Personal funcionario:

Disposición aplicable: *Artículo 31.1.4 del Acuerdo 2004-2007.*

Personal laboral:

Disposición aplicable: *Artículo 31.1.4 del Convenio Colectivo*, a excepción de la siguiente cuestión que se deriva de la regulación que sobre esta materia ofrece el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

- Se reconocerá como hecho causante que pueda dar lugar a este permiso también *“la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad”*. En este caso como el permiso se deriva del Estatuto de los Trabajadores, se aplicará su regulación íntegramente, es decir, los días a disfrutar serían dos, salvo que el trabajador necesite realizar un desplazamiento, en cuyo caso será de cuatro días.

PERMISO POR PARTO Y POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (MATERNIDAD)

Personal funcionario:

Disposición aplicable: *Artículo 31.3 del Acuerdo 2004-2007*, con las siguientes *modificaciones* derivadas de la regulación de los artículos 49.a) y b) del Estatuto Básico del Empleado Público:

- 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 13 semanas adicionales.
- En caso de adopción o acogimiento el permiso tendrá una duración de 16 semanas con independencia de la edad del hijo.
- En caso de discapacidad de hijo adoptado o acogido el permiso se incrementará en dos semanas más por cada sujeto causante.
- 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.

Personal laboral:

Disposición aplicable: *Artículo 31.3 del Convenio Colectivo*, con las siguientes *modificaciones* que se derivan de la regulación que sobre esta materia ofrece el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores,



modificado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; y del artículo 49 a) y b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:

- 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.
- En caso de adopción o acogimiento el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas con independencia de la edad del hijo.
- En caso de discapacidad del hijo adoptado o acogido el permiso se incrementará en dos semanas más por cada sujeto causante.
- 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.

PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO Y POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (PATERNIDAD)

Personal funcionario:

Disposición aplicable: *Artículo 49. c) del Estatuto Básico del Empleado Público* (el artículo 31.1.3 del Acuerdo 2004-2007 debe entenderse derogado).

Personal laboral:

Disposición aplicable: *El artículo 49.c) del Estatuto Básico del Empleado Público*, que establece las condiciones mínimas del permiso de paternidad para funcionarios y laborales, y determina que tendrá una duración de quince días a contar desde la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En este caso, la regulación del Convenio Colectivo deviene inaplicable.

En relación con la posibilidad de acumular este permiso por paternidad con la suspensión del contrato de trabajo contenido en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo de la Comisión Superior de Personal, de fecha 20 de abril de 2007, indica que ambas posibilidades son incompatibles y procede denegarlo.

COINCIDENCIA DE INCAPACIDAD TEMPORAL O PERMISO DE MATERNIDAD CON VACACIONES

Personal funcionario:

Disposiciones aplicables: *Artículos 30.6, 7, 8, 9 y 10 del Acuerdo 2004-2007.*



Personal laboral:

Disposiciones aplicables: *Artículos 30.6, 7, 8, 9 y 10 del Convenio Colectivo 2004/2007* se regulan las consecuencias derivadas de la coincidencia de una incapacidad temporal (no se especifica la causa), o del permiso por maternidad con las vacaciones. Estos artículos continuarán siendo de plena aplicación salvo por las siguientes *modificaciones* derivadas de la regulación del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores:

- En caso de no haber podido disfrutar de las vacaciones como consecuencia de una incapacidad temporal sobrevenida y derivada del embarazo, parto y lactancia no se aplicará lo establecido en el artículo 30.7 del Convenio Colectivo, es decir, el trabajador/a podrá disfrutar las vacaciones sin límite de tiempo, dentro del año natural en curso o el siguiente, en caso de que la incapacidad temporal se prolongue más allá de fin de año.
- El mismo tratamiento se dará en caso de que coincida el periodo de permiso por maternidad con las vacaciones. En este caso deviene inaplicable el artículo 30.8 del Convenio Colectivo.

En ambos casos, las vacaciones pendientes se disfrutarán, sin solución de continuidad, inmediatamente después de finalizar la incapacidad temporal.

PERMISO POR LACTANCIA

Personal funcionario:

Disposición aplicable: *Artículo 31.4 del Acuerdo 2004-2007*, con las siguientes *modificaciones* derivadas de la regulación del artículo 48.1. f) del Estatuto Básico del Empleado Público:

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

En caso de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, se disfrutará sin solución de continuidad, inmediatamente después de finalizar el permiso recogido en el artículo 49.c) del Estatuto Básico del Empleado Público.

Personal laboral:

Disposición aplicable: *Artículo 31.4 del Convenio 2004-2007*, con las siguientes *modificaciones* derivadas del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores:

- El disfrute de este permiso se podrá acumular en jornadas completas en los términos que se fijen por negociación colectiva o por acuerdo con el empresario.

En caso de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, se disfrutará sin solución de continuidad, inmediatamente después de finalizar el permiso recogido en el artículo 49.c) del Estatuto Básico del Empleado Público.



REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Personal funcionario:

Disposiciones aplicables: *artículos 27.1.a) y b) del Acuerdo 2004-2007.*

Además se aplicará el artículo 48.1.i) del Estatuto Básico del Empleado Público:

“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.”

Personal laboral:

Disposiciones aplicables: *El artículo 27.1 del Convenio Colectivo 2004/2007, que se remite al régimen que ofrece el Acuerdo para el personal funcionario, con la única modificación derivada del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores:*

- Se reconoce la posibilidad de reducir la jornada entre un octavo y un medio para el cuidado por guarda legal de un menor de ocho años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida. Estas posibilidades de reducción de jornada conllevarán una disminución proporcional de las retribuciones.

Además, se aplicará el artículo 48. 1. i) del Estatuto Básico del Empleado Público, de modo que:

“Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario (trabajador) 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.”

PERMISO POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Personal funcionario:

Disposición aplicable: *El artículo 49.d) del Estatuto Básico del Empleado Público.*

“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.



**Gobierno
de La Rioja**

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.

Personal laboral:

Disposición aplicable: *El artículo 49.d) del Estatuto Básico del Empleado Público, que contiene una regulación equivalente que los artículos 37.7 y 52 d) del Estatuto de los Trabajadores sobre esta misma materia.*

“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.

VACACIONES

Personal funcionario:

Disposiciones aplicables: *Artículo 50.1 de la Ley 3/1990, de 29 de junio, y artículo 30 del Acuerdo 2004-2007.*

Personal laboral:

Disposiciones aplicables: *Artículo 30.1 del Convenio Colectivo 2004/2007.*



**Gobierno
de La Rioja**

PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS

Personal funcionario:

Disposiciones aplicables: *Artículo 31.1.9 del Acuerdo 2004/2007.*

Además, se aplicará el artículo 48.2 del Estatuto Básico del Empleado Público:

“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.”

Este permiso continuará no aplicándose a los funcionarios de los cuerpos o escalas en que ordena la función pública docente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.3, la disposición derogatoria única y final cuarta de la Ley 7/2007, en relación con el artículo 31.1.9 del Acuerdo 2004/2007.

Personal laboral:

Disposiciones aplicables: *Artículo 31.1.9 del Convenio Colectivo 2004/2007.*

Además, se aplicará el artículo 48.2 del Estatuto Básico del Empleado Público:

“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.”

En Logroño, a 11 de mayo 2007.

Rafael Lorés Domingo

Director General de la Función Pública