

LOS PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS CORPORACIONES LOCALES

María Elena García Munera

Técnico de Administración General
Jefa de Sección de Administración de Personal
Ayuntamiento de Arona

Trabajo de evaluación presentado para la obtención del Certificado de asistencia con aprovechamiento del VII Curso de especialización en gestión de Recursos Humanos. Celebrado durante el año 2008 en el Centro de Estudios Municipales y de Cooperación Internacional (Granada)

ÍNDICE

- I. DEFINICIONES.
- II. FUENTES JURÍDICAS.
- III. INTERRUPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL
- IV. OTRAS INTERRUPCIONES.
- V. SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.
- VI. VACACIONES.
- VII. RECURSOS QUE PROCEDEN.
- VIII. JURISPRUDENCIA.
- IX. CONCLUSIONES.
- X. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN

Mediante el presente estudio pretendo analizar el régimen jurídico aplicable a las licencias, permisos y vacaciones del personal laboral al servicio de las administraciones locales, teniendo en cuenta que en algunos casos una misma norma es aplicable a todo el colectivo de empleados públicos.

He intentado reflejar la incidencia que estas situaciones tienen en las retribuciones y cotizaciones a la Seguridad Social del personal laboral.

II. DEFINICIONES

Antes de abordar el tema en profundidad me parece conveniente dar una definición de cada uno de los términos sobre los que versa este trabajo.

Las licencias, permisos y vacaciones constituyen derechos subjetivos que los empleados públicos, en este caso el personal laboral, pueden exigir a la Administración Pública en la que presten servicios en tanto subsista la relación laboral que mantienen con la administración.

1.- LICENCIAS

El término¹ procede del latín "*licere*", *ser lícito*. La primera acepción es la de autorización o permiso, declaración de alguien de que no se opone a que se haga o a que alguien determinado haga cierta cosa; se emplea con preferencia a "permiso" cuando se concede con autoridad legal. La segunda acepción es la de permiso para permanecer ausente de un empleo civil o militar.

GARCÍA TREVIANO señala que *la licencia procede cuando la interrupción del trabajo es de cierta duración o responde a razones especiales*.

2.- PERMISOS

Indica el Diccionario *MARÍA MOLINER* que permitir deriva del latín "*permittere*". La primera acepción es la de "consentir, dejar". No oponerse alguien, pudiendo hacerlo o teniendo autoridad para hacerlo, o que se realice u ocurra cierta cosa o a que alguien haga lo que se expresa.

Aluden a diversas interrupciones de la relación administrativa o laboral o situaciones en las que es posible ausentarse del trabajo sin pérdida de retribución y con obligación de cotizar a la Seguridad Social.

Se caracterizan por:

1. Su escasa entidad en la interrupción de la relación de servicios.
2. El deber de avisar de la ausencia al trabajo.
3. El deber de justificar su causa, antes o después, de haber disfrutado el permiso.

3.-VACACIONES

Define el Diccionario *MARÍA MOLINER* el término "vacación" como la suspensión temporal del trabajo en un sitio para que descansen los que trabajen en él.

En la actualidad no existen diferencias técnicas entre los términos genéricos de licencias y permisos, dándose sólo en la forma de denominar a las distintas exenciones de la actividad laboral, por ello la tendencia actual va encaminada hacia la unificación de ambos conceptos. 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 (en adelante ET) únicamente se refiere a las licencias en los artículos 52.d) y 53.2 relativos a la extinción del contrato por causas objetivas.

¹ DICCIONARIO DE USO DEL ESPAÑOL, María MOLINER, Editorial GREDOS, Madrid, 1975.

III. FUENTES JURÍDICAS

La normativa aplicable en general al personal laboral al servicio de las entidades locales no es la misma que en el caso de los funcionarios públicos, aunque comparta la misma filosofía, al resultar de aplicación en su integridad, conforme al artículo 177.2 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL), las normas de Derecho Laboral. Debemos remitirnos, por tanto, al sistema de fuentes fijado en el artículo 3.1 ET, que establece:

“1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.*
- b) Por los convenios colectivos.*
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.*
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.”*

En el párrafo segundo se fija el principio de jerarquía normativa, y desarrollo reglamentario, y el párrafo 3 se refiere al principio pro operario en cuanto a la aplicación de la norma más favorable y la condición más beneficiosa, en conjunto y en cómputo anual. En el párrafo 5º se establece el principio de irrenunciabilidad e indisponibilidad de derechos de los trabajadores.

El ET, salvo excepciones, es menos protector que la normativa funcionarial, pero en cambio este personal tiene la posibilidad, mediante negociación colectiva, de equiparar o incluso mejorar la normativa funcionarial, con la limitación del sometimiento al incremento retributivo fijado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Además del ET y el convenio colectivo aplicable hay que tener en cuenta lo dispuesto en los artículos 133.bis y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por la que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, y, desde la vertiente procesal, el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

El artículo 7 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto del Empleado Público (en adelante EBEP) determina que el personal laboral 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”*. Parece, por tanto, que la aplicación del EBEP al personal laboral sólo es posible en los casos en que el propio EBEP lo disponga expresamente.

El artículo 51 del EBEP en relación a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral establece que el régimen jurídico será el establecido en el EBEP y en la legislación laboral correspondiente. Estamos ante una referencia genérica al personal

laboral, que tras la lectura del artículo 7 de la citada norma no parece que sea aplicable a este colectivo.

Algún autor (*CAMAS RODA, M²*) ha defendido que el EBEP actúe como derecho supletorio en el supuesto del personal laboral, ya que el artículo 2.5 de la citada norma expresa que *“el presente Estatuto tiene carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación”*. Otros autores (*GALA DURAN, C³*) opina que no es aplicable supletoriamente, pues el apartado 1 del precepto aludido señala que el EBEP se aplica al personal laboral *“en lo que proceda”*, por lo que cabe interpretar que el personal laboral está incluido –con matices– en el EBEP y, por tanto, no se le aplica la regla de la supletoriedad.

En definitiva, a pesar de lo dispuesto en el apartado 7 de las instrucciones de 5 de junio de 2007 para la aplicación del EBEP en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, no parece que esta norma sea aplicable al personal laboral.

El ET recoge una serie de interrupciones del contrato de trabajo. Lo característico de estas interrupciones es que solamente afectan a la prestación del trabajador, manteniéndose sin embargo el deber retributivo del empresario, lo que permite separarlas netamente de la figura de la suspensión de la relación jurídica en su integridad. Al lado de este criterio dogmático de distinción, la legislación aplica el régimen de la mera interrupción del trabajo (y no del salario ni de la cotización a la Seguridad establecida en el artículo 69.1 del Reglamento General de Cotización, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre) a los ceses de corta duración, mientras que aplica el de la suspensión de toda la relación jurídica (trabajo y salario) cuando el cese temporal es de mayor duración. En el fondo de la distinción entre interrupción y suspensión se encuentra el deseo del legislador de que las vicisitudes de escasa importancia que impidan momentáneamente al trabajador la realización de su trabajo sean insuficientes, no ya para extinguir la relación contractual –que también se mantiene en caso de suspensiones de mayor gravedad y duración–, sino ni siquiera para hacer que el trabajador pierda su derecho retributivo.

En cuanto a la exigencia de preaviso para ausentarse del puesto de trabajo, creo que al tratarse de personal al servicio de la administración pública es más importante pues ha de garantizarse por la unidad administrativa a la que pertenezca el trabajador la continuidad y garantía en la prestación efectiva del servicio público, no pudiéndose producir con el otorgamiento del permiso un detrimento o perjuicio de los intereses generales y de los derechos de los ciudadanos.

El artículo 52.d) ET recoge como causa objetiva de extinción del contrato de trabajo las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo. A estos efectos, no se consideran faltas de asistencia las ausencias por huelga, el ejercicio de actividades de representación de los trabajadores, accidente de trabajo,

² CAMAS RODA, F, “Criteris d’aplicació dels permisos i llicències per al personal laboral i funcionari de l’Administració Local a la llum de la Llei d’Igualtat, de la Llei de l’Estatut Basic de l’Empleat Public i de la Llei catalana de conciliació”. Sesiones de Actualización de Función Pública Local, junio 2007.

³ GALA DURÁN, C, “La conciliación de la vida laboral y familiar del personal al servicio de las entidades locales”. Estudios de Relaciones Laborales, diciembre 2007.

maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedad causada por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. El artículo 95.4 ET tipifica como infracciones graves las trasgresión de las normas y los límites legales o paccionados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 23 y 34 a 38 de la misma norma. El Real Decreto Legislativo 5/2000⁴, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social regula el procedimiento sancionador aplicable a las infracciones graves anteriormente reseñadas.

IV. INTERRUPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración (artículo 37.3 ET) en los casos que se relacionan a continuación.

Cuando los períodos se señalen en días habrá de tenerse en cuenta que son naturales, y que los mismos son ampliables por pacto individual o colectivo. El derecho no pende de un previo período de actividad en la empresa, sino de la concurrencia del motivo contemplado para cada supuesto.

1.- POR MATRIMONIO: QUINCE DÍAS NATURALES, QUE NORMALMENTE SE DISFRUTARÁ TRAS LA CELEBRACIÓN [APARTADO A)].

La exigencia legal se refiere al matrimonio civil o al religioso con efectos civiles, por lo que no resulta aplicable a las parejas de hecho, sin perjuicio de la posible inclusión de éstas por la vía de la negociación colectiva [STSJ Madrid 25 Marzo. 1998 (R.º 1283/1998)].

El disfrute de la licencia se extenderá durante quince días naturales consecutivos, cuyo inicio suele coincidir con el hecho causante y se desarrolla de forma coetánea al mismo, sin perjuicio de que pueda acordarse otro régimen de disfrute.

2- POR NACIMIENTO DE HIJO⁵ O POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO DE PARIENTES HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD: DOS DÍAS, CUATRO SI EL TRABAJADOR REQUIERE DESPLAZARSE AL EFECTO [APARTADO B)]

El significado y la finalidad del instituto jurídico-laboral del permiso por desgracia familiar es armonizar o hacer compatibles las obligaciones de trabajo con los deberes sociales y familiares de asistencia y compañía que surgen en los casos de fallecimiento o enfermedad grave de parientes o afines muy próximos, evitando que el cumplimiento de las primeras pueda anular o impedir por completo el cumplimiento de los segundos.

⁴ Norma modificada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad

⁵ Me remito al permiso por paternidad

Por accidente, de conformidad al Diccionario de la Real Academia de la Lengua⁶, se entiende el *suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas*.

El concepto indeterminado empleado por el legislador *enfermedad grave obliga a interpretar el mismo sobre la aplicación del artículo 3.1º del CC sobre dos métodos interpretativos –sin obviar, como alternativa–, que es criterio jurisprudencia que estos conceptos jurídicos indeterminados, por su propia existencia, gozan por sí de un margen de discrecionalidad lo que evidentemente truncharía cualquier intento de acotarlo*. Parece que la calificación de gravedad respecto del hecho que justifica la licencia por enfermedad o accidente corresponde al criterio médico, que deberá establecer cuándo la situación de salud derivada de una enfermedad o un accidente pueden merecer la calificación de “grave”.

En cuanto al supuesto de hospitalización, hay que señalar que se protege cualquier supuesto de hospitalización, independientemente de la gravedad del accidente o enfermedad que da lugar al ingreso, del requerimiento o no de intervención quirúrgica e incluso con independencia de la superación de ciertos límites de permanencia hospitalaria. Los tribunales han considerado como supuesto de ingreso hospitalario con derecho a permiso el de parto con cesárea de la hija del solicitante (ST Juzgado [S] Madrid n.º 33 9-12-2002, Jur 2003/24305).

El objetivo pretendido por el legislador al regular este permiso es atender las necesidades de atención de carácter médico y afectivo del paciente hospitalizado (GORELLI HERNÁNDEZ, J).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres incluye como causa de permiso la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, con independencia del motivo que determine la intervención quirúrgica y en función del tiempo de reposo domiciliario que se prescriba facultativamente

Aunque el ET no se refiere expresamente al cónyuge como sujeto causante del derecho al permiso, es obvio que se tendrá derecho al mismo (LÓPEZ TERRADA, E⁸).

En cuanto al vínculo de afinidad no constituye en todos los casos lo que la doctrina ha llamado una relación simétrica en sentido estricto, en la que las posiciones de las partes sean exactamente iguales a todos los efectos. Pero no parece dudoso que nos encontramos ante una relación bilateral, que proyecta sus principales efectos en doble dirección.

En cuanto a la posibilidad de otorgar el permiso cuando se trata de la pareja de hecho o sus familiares el ET lo excluye, si bien puede ampliarse mediante pacto en convenio colectivo.

Cuando en un primer momento se produzca la enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica y posteriormente se produzca la defunción, el trabajador tendrá derecho a un segundo permiso. Este segundo permiso pone fin al permiso originario por enfermedad, accidente, etc.

⁶ Diccionario de la Real Academia de la Lengua, Espasa Calpe, 22ª Edición, Madrid, 2003.

⁷ GORELLI HERNÁNDEZ, J, La protección por maternidad, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.

⁸ LÓPEZ TERRADA, E, “El concepto de familia en el Estatuto de los Trabajadores : Identificación de los sujetos protegidos, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003.”

La Ley no exige que el comienzo del disfrute del permiso coincida con el inicio de la enfermedad u hospitalización, sino que subsista la finalidad perseguida por el mismo.

La documentación que deberá presentarse para justificar la ausencia del trabajador deberá ser aquella expedida por el centro médico, del fallecimiento del familiar o el libro de familia.

3.-POR TRASLADO DEL DOMICILIO HABITUAL: UN DÍA, CON INDEPENDENCIA DEL LUGAR AL QUE SE TRASLADA EL TRABAJADOR [APARTADO C)].

Este permiso ha de diferenciarse del supuesto previsto en el artículo 40.4 de la misma norma donde se afronta el supuesto de trabajador desplazado por su empresa, aunque en ambos casos estemos ante ceses de corta duración durante los cuales se mantiene el derecho a la remuneración. El caso del desplazamiento responde a una contraprestación empresarial para aliviar los trastornos provocados por el desplazamiento impuesto al trabajador. En el supuesto de traslado de domicilio habitual el motivo es ajeno al empresario.

La expresión “*traslado*” se refiere a mudanza, es decir a la traslación que se hace de una casa o de una habitación a otra. De manera que, el sentido del permiso es el de posibilitar al trabajador, que así lo decide, variar la ubicación de su hogar. El cambio de domicilio no exige de por sí la marcha a localidad lejana o distinta.

4.-CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL [APARTADO D)].

Se entiende por deber “inexcusable” el deber personalísimo cuyo incumplimiento hace caer en responsabilidad; no pudiéndose efectuar mediante representante o sustituto.

Se consideran cumplimiento de deberes de carácter público:

1. El desempeño de la función de jurado, que será retribuido e indemnizado en la forma y cuantía determinada reglamentariamente (artículo 7 de la Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo).
2. El ejercicio de los cargos de Presidente o vocal de las Mesas Electorales, con derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas al día inmediatamente posterior. Los interventores nombrados por las candidaturas tienen los mismos derechos que los anteriores. Para los apoderados se establece un permiso retribuido durante el día de la votación (artículos 28, 76 y 78 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General).
3. Derechos y obligaciones en materia de protección civil: todos los ciudadanos, a partir de la mayoría de edad, estarán sujetos a la obligación de colaborar personal y materialmente, en la protección civil, en caso de requerimiento por las autoridades competentes (artículo 4 de la Ley 2/1985, de 21 de enero, de Protección Civil).

La duración del permiso será por el tiempo indispensable para el cumplimiento del deber.

Queda comprendido dentro del permiso el ejercicio del sufragio activo.

Si consta en una norma legal o convencional un período determinado de permiso, se estará a lo que disponga ésta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber inexcusable conlleve la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

Si el trabajador percibiera una indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5.-PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS LEGAL O CONVENCIONALMENTE [APARTADO E)].

Este permiso hace referencia a las interrupciones de carácter ocasional contenidas en los artículos 68 e) del ET –crédito de horas mensuales retribuidas de Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa, para el ejercicio de funciones de representación- y 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante LOLS) para los Delegados Sindicales.

El número de horas mensuales retribuidas es el siguiente:

- 1.º Hasta 100 trabajadores, 15 horas.
- 2.º De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.
- 3.º De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.
- 4.º De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.
- 5.º De 751 en adelante, 40 horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, sin perjuicio de su remuneración.

El artículo 9.2 de la LOLS otorga a los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos los permisos retribuidos que sean necesarios, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

6.- POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO QUE DEBAN REALIZARSE DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO [APARTADO F)].

Este permiso fue establecido por la disposición adicional undécima de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

De conformidad con el artículo 26.5 de la LPRL (modificado por la Ley 39/1999) debe mediar previo aviso y justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos se caracterizan por:

1. La interrupción ha de comunicarse con antelación razonable y justificarse, sea con antelación o *a posteriori*. La falta de preaviso determina una ausencia al trabajo no retribuable que puede dar lugar a algún tipo de sanción disciplinaria. En cuanto a la justificación ha de existir concordancia entre la ausencia del trabajo y la causa que la origina
2. El disfrute del permiso es derecho del trabajo y no otorgamiento gracieable del empresario.
3. Los días a conceder de permiso son naturales, salvo que la actividad para la que se desea el permiso no se pueda realizar en festivo.
4. La retribución será como de días normales de trabajo, con el salario y promedio de complementos que viniesen percibiendo el trabajador. Quedan excluidas las retribuciones no salariales y las correspondientes a horas extraordinarias, en cuanto que solamente se retribuyen cuando efectivamente se realizan.
5. El número de días fijados por el ET es mínimo, pero pueden ser mejorados a través de la negociación colectiva o mediante contrato individual.

La principal duda que surge en este permiso es la de determinar quiénes son los beneficiarios del mismo. Así, hay autores que defienden que los beneficiarios son tanto la trabajadora embarazada como el futuro padre (VALLE MUÑOZ, F.A.⁹); otros consideran que el padre sólo puede ser beneficiario en el supuesto de las técnicas de técnicas de preparación al parto (ARGÜELLES BLANCO, A.R.¹⁰); también hay autores que consideran que sólo la trabajadora embarazada es beneficiaria de este permiso (GORELLI HERNÁNDEZ, 1997: 303 y LÓPEZ TERRADA, 2003: 70).

GALA DURÁN, ante la falta de exclusión expresa, entiende que el futuro padre tiene derecho al permiso para asistir –y acompañar a la madre– tanto a los exámenes prenatales como a las técnicas de preparación el parto. Se basa en dos motivos: 1.^o) El ET no se refiere de forma expresa a la “trabajadora” como única beneficiaria; y 2.^o) El reconocimiento de este derecho al padre permite que las responsabilidades familiares se compartan, desterrando la idea tradicional de que la maternidad es una cuestión únicamente femenina, ofreciendo a la futura madre el apoyo y la compañía necesarias que requiere dicha situación.

7.- PERMISO POR LACTANCIA (ARTÍCULO 37.4 Y 6 ET).

Este permiso consiste en que las trabajadoras, por lactancia (natural o artificial) de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

⁹ VALLE MUÑOZ, F.A., “La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de familiares”, Colex, Madrid, 1999.

¹⁰ ARGÜELLES BLANCO, A.R., “La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral”, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Estamos ante un permiso de carácter retribuido. El artículo 5.2 del Convenio nº 103 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) especifica que *“las interrupciones de trabajos, a los efectos de lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remuneradas como tales”*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) ha introducido como novedad la ampliación de la duración del permiso por lactancia en caso de parto múltiple, así como la posibilidad, ya aceptada por la jurisprudencia, de acumular el permiso en días de descanso a través de Convenio Colectivo o acuerdo entre las partes. No se trata en este último caso, de un derecho subjetivo de los trabajadores, sino de la mención legal a una práctica relativamente habitual.

La Ley 39/1999 añadió un nuevo apartado 6 al artículo 37 del ET, estableciendo que la concreción horaria del permiso de lactancia corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora sobre la concreción horaria en el disfrute del permiso por lactancia, se resolverán por la jurisdicción competente que es la social, a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (en adelante LPL), disponiendo el trabajador de un plazo de 20 días, a partir de que la empresa comunique su disconformidad con dicha concreción horaria, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social. El procedimiento será urgente y preferente.

8.- AUSENCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR NACIMIENTO DE HIJO PREMATURO (ARTÍCULO 37.4 BIS ET).

El ET recoge un permiso para “ausentarse” del trabajo una hora para el padre o la madre en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

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

La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, además de añadir un número 4 bis al artículo 37 del ET contemplando las situaciones descritas anteriormente, ha venido a introducir, también, la posibilidad de que en estos casos el período de suspensión del permiso por maternidad o paternidad pueda computarse, a instancia de la madre o, en su defecto del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyéndose de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre (artículo 48.4 del ET).

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá

preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

9.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL (ARTÍCULO 37.5 Y 6 ET).

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Parece que ha de entenderse que la no realización de actividad retribuida no implica que la persona cuidada o “guardada” esté exenta de rentas. Lo que se requiere es que no realice de forma personal, habitual y directa una actividad retribuida por cuenta propia o ajena. Por lo tanto el criterio aplicable podría equipararse al que determina la obligación de alta en cualquier régimen de seguridad social o de sus sistemas sustitutivos.

La Ley 39/1999 añadió nuevos supuestos que pueden dar lugar a la guarda legal de tal manera que el mismo derecho tendrá quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o incapacidad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Las reglas de concreción horaria y período de disfrute del permiso son las mismas que las expuestas para la lactancia.

La Orden TIN/41/2009, de 20 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, dedica el artículo 41 a la cotización en los supuestos de guarda legal o cuidado directo de un familiar señalando que la cotización en este supuesto estará en función de las retribuciones que perciba el trabajador, sin que la base de cotización resulte inferior al resultado de multiplicar las horas trabajadas por la base mínima horaria recogida en el artículo 35.1 de la norma en cuestión.

10.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (ARTÍCULO 37.7 ET).

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género introduce el ordinal 7 en el artículo 37 del ET. Contiene el derecho de las trabajadoras víctimas de la violencia de género, bien a reducir su jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, bien a reordenar su tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La titular del derecho será la trabajadora víctima de violencia de género. Por tanto, sólo resulta aplicable a la mujer que padezca violencia por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Para el ejercicio de este derecho, la trabajadora podrá acreditar su carácter de titular del mismo mediante la orden de protección dictada por el juez a su favor, o excepcionalmente, mediante el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género, en tanto se dicte la orden de protección.

La finalidad de la previsión normativa es la de poder gozar de unas circunstancias que le aseguren una mayor protección frente a su agresor así como de garantizar en mayor medida la asistencia social integral.

Este derecho se podrá ejercitar en los términos que para este supuesto concreto se establezca en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción del derecho corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en la reducción de jornada por razones de guarda legal, incluidas las de las discrepancias, reguladas en el artículo 138 bis de la LPL.

V. OTRAS INTERRUPCIONES

A lo largo del texto del ET aparecen dispersas otras causas de interrupción de la prestación del trabajo:

El artículo 23.1.a) ET contempla el derecho a disfrutar de permisos para concurrir a exámenes a fin de posibilitar que el trabajador compatibilice su prestación laboral con el desarrollo regular de estudios, pero no precisa más en relación con este derecho. El artículo no concreta el carácter de los estudios para cuya superación se posibilita acudir a los exámenes. Parece razonable que, al igual que en los casos de adaptación de la jornada de trabajo mediante la elección del turno de trabajo, los exámenes para los que se facilita el permiso deben tener lugar en el marco de estudios conducentes a títulos académicos o profesionales. Tampoco se menciona en el precepto el carácter retribuido del permiso en cuestión, lo que parece significar que ello depende de que se reconozca por la negociación colectiva, no teniendo tal carácter en caso contrario.

El artículo 53.2 ET, relativo a la forma y efectos de la extinción de la relación laboral por causas objetivas, recoge una licencia de seis horas semanales, sin pérdida de retribución, durante el período de preaviso al trabajador con el fin de buscar nuevo empleo. Este beneficio se extiende al “representante legal” del trabajador, si éste fuere un “disminuido” y aquél existiera realmente. El trabajador elegirá las horas, y si la empresa se opone, resolvería el Juez social, si bien la sustanciación del proceso sobrepasaría el período de mérito. La búsqueda de otro empleo no tiene que ser justificada. Si el representante legal trabajase en otra empresa, la licencia se le impondría a su empleador, pero la retribución tendría que ser soportada por quien lo es del disminuido, pues la carga se atribuye legalmente a tal patrono. Aparece una previsión complementaria en el artículo 121.2 LPL: el uso de la licencia no implica la aceptación de la medida empresarial ni impide el ejercicio de futuras acciones.

El artículo 7 de la Orden TIN/41/2009, de 20 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 en cuanto a la cotización en la situación de alta

sin percibo de remuneración establece que la base de cotización computable será la mínima correspondiente al grupo de su categoría profesional.

VI. SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El artículo 45 del ET inaugura la Sección 3.ª del Capítulo III del Título Primero dedicada a la suspensión del contrato. La doctrina y la jurisprudencia definen esta figura como una vicisitud de la ejecución de la relación laboral caracterizada por la interrupción temporal de la prestación laboral y salarial con pervivencia del vínculo jurídico-contractual [SSTS 14 Dic. 2001 (R.º 1365/2001); 25 Jun. 2001 (R.º 2442/2000); 18 Nov. 1986; 7 May. 1984].

La suspensión de la relación laboral integra supuestos absolutamente heterogéneos cuya única coincidencia es su finalidad: la estabilidad en el empleo. A continuación se realiza una exposición de las causas de suspensión que tienen por finalidad la protección de determinados intereses del trabajador.

1.-INCAPACIDAD TEMPORAL [ARTÍCULO 45.1.C]

El concepto de incapacidad temporal es un concepto técnico-jurídico que define la normativa de Seguridad Social en el artículo 128 LGSS, del cual se deduce que la incapacidad temporal es aquella situación en la que el trabajador se halla transitoriamente impedido para desarrollar la prestación laboral debido a una enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social, como también los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo.

La normativa de Seguridad Social regula también otros aspectos como la acreditación de la causa suspensiva, su alcance temporal o sus efectos.

La acreditación de esta situación corresponde al trabajador, debiendo hacerla efectiva mediante la presentación al empresario de los partes de baja y, en su caso, de confirmación, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal. Los artículos 1 y 2 de la norma señalada establecen que los partes se expiden por el médico del Servicio Público de Salud que haya efectuado el reconocimiento del trabajador afectado o por los servicios médicos de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, cuando la baja derive de riesgos profesionales y la empresa tenga cubierta esta contingencia con esta entidad, y deben entregarse en la empresa *“en el plazo de tres días contados a partir del mismo día de la expedición del parte médico de baja”*.

La duración máxima de la baja será de doce meses ampliables por otros seis *“cuando se presuma que durante ellos el trabajador puede ser dado de alta médica por curación”* (art. 128.1.a) LGSS) y que excepcionalmente, conforme señala el artículo 131.bis.2 de la misma norma, pueden alargarse hasta los veinticuatro meses cuando el trabajador continúe requiriendo tratamiento médico y su situación clínica haga aconsejable demorar la calificación de invalidez permanente. En cambio, cuando la incapacidad temporal deriva de un período de observación por enfermedad profesional

el artículo 128.1.b) LGSS prevé una duración máxima de seis meses prorrogables por otros seis meses *“cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad”*.¹¹

La finalización de la incapacidad temporal, y por tanto de la situación de suspensión, puede producirse por las siguientes circunstancias: alta médica del trabajador, por el pronunciamiento del Instituto Nacional de la Seguridad Social sobre la existencia o no de una invalidez permanente o por la extinción de la relación laboral.

En cuanto a los efectos de la suspensión hay que exponer que el trabajador tiene derecho a percibir una prestación económica o subsidio que compensa la pérdida de salario, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 130 LGSS. En el caso de la enfermedad común o accidente no laboral el derecho al subsidio nace el cuarto día de la baja, siendo su cuantía hasta el vigésimo día de baja del 60 por 100 de la base reguladora. A partir del vigésimo primer día el subsidio sería del 75 por 100 del haber regulador. En el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio asciende al 75 por 100 de la base reguladora, y nace a partir del día siguiente al de la baja en el trabajo. La base reguladora resulta de dividir la base de cotización del trabajador por la contingencia de que se trate en el mes anterior a la fecha de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiera (art. 13 Decreto 1646/1972, de 23 de junio, por el que se desarrolla la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social).

El empresario debe proceder al pago del subsidio desde el cuarto al decimoquinto día de incapacidad por enfermedad común o accidente no laboral (art. 131.1.2.º LGSS). A partir del decimosexto día el empresario procede al pago delegado, recuperando dichas cantidades mediante descuento de las cuotas de cotización (art. 77.1.c) LGSS). En todo caso el empresario continuará pagando las cuotas correspondientes a la Tesorería General de la Seguridad Social (106.4 LGSS). El empresario procederá a complementar el subsidio por incapacidad temporal si así está pactado en convenio colectivo.

Conforme al artículo 20.4 del ET el empresario está facultado para verificar el estado de incapacidad del trabajador y adoptar las medidas oportunas cuando detecte algún tipo de irregularidad o el trabajador no quiera someterse al control.

2.- . PERMISO POR PATERNIDAD [ARTÍCULO 45.1.D) ET]

Una de las últimas novedades en cuanto a los permisos es el establecimiento de un permiso por paternidad. La finalidad de este permiso es la de fomentar la corresponsabilidad frente a las obligaciones familiares.

Este permiso se reconoce para el personal laboral en la LOIEMH.

¹¹ Véase el Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal (B.O.E. nº 235 de 29 de septiembre de 2009). En dicha norma legal se regulan básicamente: las comunicaciones informáticas por parte de los servicios públicos de salud al cumplirse el duodécimo mes en los procesos de incapacidad temporal; el desarrollo de las competencias de control otorgadas a las entidades gestoras/INSS por el artículo 128 de la Ley General de la Seguridad Social, una vez agotado el período de doce meses de duración de la situación de incapacidad temporal, y el procedimiento administrativo de revisión, por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y a instancia del interesado/a, de las altas que expidan las entidades colaboradoras en los procesos de incapacidad temporal.

El artículo 49.c) LEBEP recoge el siguiente régimen jurídico:

- a) Abarca los supuestos de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.
- b) La duración del permiso será 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 constituye la adopción.
- c) Se trata de un permiso independiente –y compatible– con el disfrute compartido del permiso de maternidad.
- d) El tiempo transcurrido durante el permiso de paternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el período de duración del permiso.
- e) Finalizado el permiso, se tendrá derecho a la incorporación al trabajo en términos y condiciones que no resulten menos favorables al disfrute del permiso, teniendo derecho a beneficiarse de las mejoras en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante el tiempo que se ausentó de su puesto de trabajo.
- f) Si el permiso coincide total o parcialmente con el período vacacional, se disfrutará del mismo una vez agotado el permiso por paternidad.
- g) No se prevé el disfrute del permiso a tiempo parcial.
- h) Durante el permiso la retribución correrá a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La Comisión Superior de Personal, en sesión correspondiente al día 20 de abril de 2007, analizó las consultas que se les habían planteado relativas a la posibilidad de acumulación del disfrute del permiso de paternidad, regulado en el artículo 49.c) EBEP y el correspondiente artículo del Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, con la suspensión del contrato de trabajo, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, regulada en el artículo 48 bis del ET, en la redacción dada al mismo por la LOIEMH. El Acuerdo de la Comisión expresa que: *“El permiso de paternidad previsto en el artículo 49.c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, hace que devenga inaplicable, de acuerdo con el principio de especialidad de las normas, la suspensión del contrato de trabajo contenida en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Disposición adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que modifica el artículo 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”*.

La SAN de 6 de marzo de 2008, dictada en conflicto colectivo planteado por diversas organizaciones sindicales en relación a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, manifiesta en su Fundamento Jurídico Segundo que: *“Es incuestionable que el Estatuto de los Trabajadores tiene carácter general: constituye la regulación laboral básica, común a la generalidad de los contratos de trabajo; mientras que el Estatuto Básico del Empleado Público es una ley especial, que se aplica exclusivamente al personal al servicio de las Administraciones Públicas; y, como tal ley especial, no debe aplicarse de forma acumulativa o simultánea, sino con preferencia a lo que disponga la ley general sobre la materia, conforme al mencionado principio de especialidad.*

Puede considerarse que el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores establece una regulación de mínimos al reconocer al padre el derecho a una suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos; pero no excluye, sino que deja expedita, la posibilidad de que por convenio colectivo o por otro instrumento normativo resulte mejorado o ampliado ese derecho, que es lo que ha venido a suceder en relación a los empleados públicos tras la promulgación de su estatuto básico.”

La Disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 (B.O.E. nº 309 de 24 de diciembre de 2008) ha ampliado el período de suspensión del contrato de trabajo por paternidad a veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. Esta modificación se aplica a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir del 1 de enero de 2009. Esta previsión se ha incorporado en el Real Decreto 295/2009, de 6 de abril, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en su artículo 26 relativo al nacimiento, duración y extinción del derecho.

En cuanto a la duración del permiso, hay que mencionar la última modificación legislativa operada por Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (B.O.E. nº 242 de 7 de octubre de 2009) de 15 días a cuatro semanas, si bien la misma no entrará en vigor hasta el 1 de enero de 2011¹².

3.- . PERMISO POR MATERNIDAD [ARTÍCULO 45.1.D) ET]¹³

Este período de suspensión del contrato de trabajo se estableció como consecuencia de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y personal de las personas trabajadoras.

El Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece plazos de duración distintos de la maternidad atendiendo a que el parto sea o no múltiple:

- a) Si el parto no es múltiple la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas.
- b) En caso de parto múltiple el período se amplía en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
- c) En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

¹² La citada norma modifica el artículo 48 bis del 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 y el artículo 30.1.a) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

¹³ El Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad en su Capítulo II, Sección 1ª (artículos 2 a 21).

En el supuesto de discapacidad del hijo, el descanso se ampliará en dos semanas.

Si el hijo fallece, el período de suspensión no se ve reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

La distribución del período de suspensión se efectuará a opción de la interesada pero de forma que necesariamente seis semanas de descanso sean inmediatamente posteriores al parto.

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 período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

Tres son los supuestos previstos en el ET en que el padre biológico podrá disfrutar del permiso:

a) En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo y sin que se descuente el tiempo de descanso que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

b) En el supuesto 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, sin perjuicio de las seis semanas obligatorias para la madre inmediatamente posteriores al mismo; tal disfrute puede ser de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá hacer uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal

c) En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiere correspondido a la madre, lo que será compatible con el derecho a la "paternidad"

4.- ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO PREADOPTIVO, PERMANENTE O SIMPLE (MÍNIMO DE UN AÑO) DE MENORES DE SEIS AÑOS [ARTÍCULO 45.1.D) Y 48.4 ET]

En los supuestos de adopción y de acogimiento (tanto preadoptivo como permanente o simple siempre que su duración no sea inferior a un año) de menores de hasta seis años o de menores de edad aunque sean mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada menor a partir del segundo.

La suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En el supuesto de que los dos progenitores trabajen, ambos pueden suspender el contrato de trabajo, distribuyendo el período de descanso a su opción, de forma sucesiva o simultánea, si bien con algunas limitaciones.

- a) Que el disfrute de los distintos períodos sea ininterrumpido y determinado previamente, a fin de dar certeza a la empresa.
- b) Que la suma de los períodos disfrutados por los dos padres no puede superar la duración de las 16 semanas (o el período que corresponda en los casos de adopción o acogimiento múltiples).

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos de suspensión del contrato de trabajo se pueden disfrutar tanto en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, siempre que exista un previo acuerdo entre el empresario y los trabajadores afectados, si bien la forma de ejercicio de este derecho y los demás requisitos concurrentes se difieren a norma reglamentaria. Norma reglamentaria que viene constituida por el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por la que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, permitiendo, no obstante, la posibilidad de regulación mediante convenio colectivo.¹⁴ El disfrute a tiempo parcial del permiso por maternidad requiere acuerdo previo entre el empresario y el trabajador. Dicho acuerdo podrá alcanzar al inicio del descanso o en un momento posterior, pudiendo extenderse durante todo el tiempo correspondiente de permiso o sólo durante una parte del mismo, siempre que se respeten las seis semanas de descanso obligatorio posparto.

5.- RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA [ARTÍCULO 45.1.D)]¹⁵

Esta causa de suspensión del contrato de trabajo fue incluida por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Aparece regulada en el artículo 45.1.d) y 48.5 ET.

El artículo 48.5 del ET establece que: *“En el supuesto de riesgo durante el embarazo, o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses respectivamente o en ambos supuestos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”*.

¹⁴ Esta norma ha venido a derogar el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulaban las prestaciones económicas por maternidad y riesgo durante el embarazo (disposición final primera).

¹⁵ Las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural se regulan en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo:

Capítulo IV, Subsidio por riesgo durante el embarazo, Sección 1ª (normas aplicables a la trabajadora por cuenta ajena) y 3ª (normas comunes a las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia).

Capítulo V. Subsidio por riesgo durante la lactancia natural.

Disposición Adicional segunda. Certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural.

Así, la regulación de la situación concreta desencadenante viene recogida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), en cuyo artículo 26 se recoge la obligación que recae sobre el empresario de evaluar los riesgos que pueden afectar a la embarazada o al lactante, obligación que deriva de la general de evaluación contenida en el artículo 16 de la LPRL. El artículo 26.1 de la LPRL dispone que: *“La evaluación de los riesgos (...) deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras embarazadas a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico [para la seguridad y la salud (de la trabajadora) o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia] (...)”*.

Detectados los riesgos, ciertos o potenciales, el empresario está obligado a tomar medidas para evitarlos. Sin embargo, a diferencia de la obligación de evaluación, la adopción de las medidas que eviten los riesgos solamente procede cuando el empresario tiene conocimiento, por la propia comunicación de la trabajadora, de su situación de embarazo o de lactancia. *“Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos”*.

Si no resultase viable o posible la modificación de las condiciones o del tiempo de trabajo, el artículo 26.2 de la LPRL prevé que: *“si la adaptación no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora afectada, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.*

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto”.

La LOIEMH ha modificado el apartado 4 del artículo 26 de la LPRL. Así, lo dispuesto para el riesgo durante el embarazo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

En caso de que no exista puesto de trabajo compatible dentro del grupo profesional o categoría equivalente, consiste en que la trabajadora deberá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional o categoría equivalente. Esta obligación es de carácter residual, debiendo emplearse únicamente cuando hayan fallado los otros dos mecanismos previos (es decir, imposibilidad de adaptar las condiciones del puesto de trabajo y de ofrecer a la trabajadora un puesto de trabajo

correspondiente a un grupo profesional o categoría equivalente), pues supera las limitaciones recogidas en el artículo 39 del ET en relación con la movilidad funcional. El salario que habrá de abonarse a la trabajadora es el del puesto de trabajo originario, salvo que el cambio haya sido a un puesto de categoría superior, en que se le abonará el correspondiente a este último.

Si el cambio de puesto no resultara posible por razones técnicas u objetivas, o no pudiese exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, o de riesgo durante la lactancia, contemplada en el artículo 45.1.d) del ET, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

6.- PRIVACIÓN PREVENTIVA DE LIBERTAD DEL TRABAJADOR [ARTÍCULO 45.1.G) ET]

La pérdida de libertad debida tanto a la detención policial como la prisión provisional acordada judicialmente son causa de suspensión del contrato de trabajo mientras persista aquella privación, lo que deberá ser comunicado al empresario, sin que sea admisible su enmascaramiento en distinta causa.

La suspensión depende, de un lado, de la privación de libertad misma, de suerte que la excarcelación bajo fianza o con la mera obligación apud acta comportará la extinción del período de suspensión por desaparición de la causa. De otro lado se condiciona a la inexistencia de una sentencia condenatoria dictada por un Juzgado o Tribunal del orden jurisdiccional de lo penal; en efecto, ante una sentencia absolutoria el trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo a la mayor brevedad; sin embargo, la sentencia condenatoria implicará el despido disciplinario por faltas injustificadas de asistencia al trabajo, merced a la voluntad de la conducta ilícita. Ha de tratarse de una sentencia firme por lo que durante la tramitación y sustanciación de los recursos continuará la suspensión del contrato de trabajo si, entre tanto el trabajador no goza de libertad.

7.- SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO POR RAZONES DISCIPLINARIAS [ARTÍCULO 45.1.H)]

La suspensión de empleo y sueldo constituye una sanción al trabajador como consecuencia de los incumplimientos contractuales en los que haya podido incurrir. Su duración, y por tanto la de la suspensión del contrato que le es inherente, estará en función de las previsiones contenidas en las normas sectoriales o, en su caso, en la sentencia que resuelve el litigio entre empresario y trabajador en proceso sobre impugnación de sanciones¹⁶. Es posible la suspensión cautelar mientras dure la averiguación de los hechos, pero su validez se hará depender de la efectiva imposición de la sanción. En otro caso el trabajador no perderá el salario de tales días.

¹⁶ Dado que la sentencia suele ser posterior al cumplimiento de la sanción, de estimarse total o parcialmente la demanda el trabajador tendrá derecho al abono de los salarios correspondientes a los días de sanción que no haya sido confirmada judicialmente.

VII. VACACIONES

El Tribunal Supremo señala entre otras sentencias en la de 30 de abril de 1996, dictada en unificación de doctrina, el derecho a las vacaciones anuales, apuntado por el artículo 40.2 de la Constitución Española y regulado por el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, normas paccionadas en su caso aplicables y por el Convenio nº 132 de la OIT –el cual, por su ratificación y su publicación en el BOE, forma parte de nuestro ordenamiento interno–, atiende a la finalidad de procurar al trabajador el reposo necesario para que pueda recuperarse del desgaste fisiológico producido por su actividad laboral, así como un tiempo de esparcimiento o desalineación. Es, por tanto, presupuesto necesario para el disfrute de tal derecho la previa prestación de servicios alcanzando aquel su total dimensión temporal cuando éstos se hubieran desarrollado durante todo el año, con disminución proporcional en otro caso. La finalidad propia del mencionado derecho lleva consigo que su disfrute específico no pueda sustituirse por compensación económica, salvo en supuestos en que el contrato de trabajo se hubiera extinguido con anterioridad a la fecha fijada para el período vacacional, generándose en tal caso derecho a la correspondiente consignación, proporcional al tiempo de prestación de servicios en el año de referencia.

El Tribunal Constitucional ha declarado que la concepción del período anual de vacaciones como tiempo cuyo sentido único o principal es la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral supone reducir la persona del trabajador a un nuevo factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad durante aquel período para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente.

Centrándonos en la regulación que realiza el artículo 38 ET podemos señalar que:

- 1.º Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica.
- 2.º La duración de las mismas no podrá ser inferior a treinta días naturales.
- 3.º El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha correspondiente al disfrute, siendo su decisión irrecurrible. El procedimiento es de carácter sumario y preferente.
- 4.º El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador deberá conocer las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
- 5.º Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión previsto en el artículo 48.4 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Siguiendo el análisis de PRIETO BENÍTEZ, A¹⁷ sobre la aplicación práctica de las vacaciones del personal laboral, se plantean los siguientes problemas:

- a) Por cada año trabajado se generan treinta días naturales de vacaciones. Con lo cual por cada mes trabajado se devengan 2,5 días naturales. El trabajador que quisiera

¹⁷ PRIETO BENÍTEZ, Antonio, “Problemática práctica de la contratación laboral”, Actualidad, El consultor núm. 5-15 marzo 2008.

disfrutar su mes de vacaciones sin tener un año de servicios prestados vería denegado su derecho, concediéndosele únicamente la parte proporcional por los meses trabajados.

En el caso de trabajadores temporales, con contratos por año o por menos de un año, la cuestión se complica pues el cálculo siempre es perjudicial para el trabajador. Si se calcula que por un contrato de un año le corresponde un mes de vacaciones y lo disfruta, resultará al comenzar su disfrute sólo ha completado once meses de servicio y por este período le corresponden 27,5 días de vacaciones (2,5 días de permiso por once meses trabajados).

b) Otro problema que se puede plantear es que el trabajador disfrute las vacaciones completas y cause baja antes de que finalice el año. En este caso, es de justicia reclamarle el exceso de días de vacaciones que indebidamente ha disfrutado y cobrado y proceder a su descuento de nómina. Si ya no tuviera nómina, habría que plantear una reclamación de cantidad.

En cuanto a la cotización de las vacaciones no disfrutadas el artículo 109.1 LGSS señala que:

“...

Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.”

La Orden TIN/41/2009, de 20 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, dedica el artículo 28 a la cotización por percepciones correspondientes a vacaciones devengadas y no disfrutadas.

VIII. RECURSOS QUE PROCEDEN

El personal laboral de la Administración que vea desestimadas sus solicitudes y desee recurrirlas deberá hacerlo ante la propia administración que desestimó su pretensión.

Actualmente las reclamaciones previas disponen de una doble regulación: de una parte, en su vertiente administrativa, los artículos 120 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJAP-PAC); de otra, las disposiciones reguladoras del proceso laboral: concretamente los artículos 69 a 73 LPL.

La reclamación previa habrá de interponerse ante la Administración. Por lo que respecta a las entidades instrumentales constituidas en forma pública (en el Estado, los Organismos Autónomos y las Entidades Públicas Empresariales), no tiene sentido negar la aplicación de la reclamación previa, pues la misma no es sino un privilegio posicional, subjetivo, de cualesquiera Administración. Respecto a la posible aplicación a las sociedades mercantiles o cualquiera otra privada (p. ej., fundación), estas entidades son por complejo ajeas al Derecho administrativo, no poseyendo ninguno de los privilegios autoritarios propios de las Administraciones, por lo que la interposición de la reclamación previa carecería de todo sentido.

En el ámbito del proceso laboral quedan excluidas de de la reclamación previa: *“los procesos relativos al disfrute de vacaciones y a materia electoral, los iniciados de oficio, los de conflicto colectivo, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de la libertad sindical y las reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial”* (artículo 70 LPL).

La reclamación previa produce, respecto del proceso al que debe anteceder, un triple efecto:

- a. En primer lugar, un *efecto impeditivo*, al señalar el artículo 121.1 LRJAP-PAC que *“si planteada una reclamación ante las Administraciones Públicas, ésta no ha sido resuelta y no ha transcurrido el plazo en que deba entenderse desestimada, no podrá deducirse la misma pretensión ante la jurisdicción correspondiente”*.
- b. En segundo lugar, un *efecto condicionante de las pretensiones*, ya que la demanda no podrá plantear cuestiones diversas a las deducidas en la reclamación previa, aunque si son admisibles variaciones no sustanciales. Este efecto se deduce del artículo 72.1 LPL.
- c. Y, en tercer lugar, un *efecto interruptivo de los plazos de prescripción o caducidad de las acciones* que han de ejercerse en el proceso. Así lo dispone el artículo 121.2 LRJAP-PAC al establecer que: *“planteada la reclamación previa se interrumpirán los plazos para el ejercicio de las acciones judiciales, que volverán a contarse a partir de la fecha en que se haya practicado la notificación expresa de la resolución o, en su caso, desde que se entienda desestimada por el transcurso del plazo”*. En este sentido se pronuncia también el artículo 73 LPL.

Sin perjuicio de su carácter obligatorio e inexcusable para el demandante, la reclamación previa es *un requisito procesalmente subsanable*. La subsanación puede realizarse mediante el planteamiento ulterior de la misma, pero también de modo implícito, cuando su finalidad de previo conocimiento por la Administración aparece cubierta de uno u otro modo (SSTC 11/1988; 60/1989; 81/1992).

La reclamación previa al proceso laboral ante el “Jefe administrativo o Director del establecimiento u Organismo en que el trabajador preste sus servicios” (artículo 125.1).

El plazo máximo en el que ha de recaer resolución es de un mes (artículo 124.2 y 125.2). El silencio tiene carácter desestimatorio, quedando a partir de este momento expedita la vía judicial. La demanda deberá formalizarse en el plazo de dos meses a contar de la notificación o desde el transcurso del plazo en que deba entenderse

desestimada, salvo en las acciones derivadas de despido, en las que el plazo de interposición de la demanda será de veinte días (artículo 69.3 LPL).

IX. JURISPRUDENCIA:

1.-NACIMIENTO DEL PERMISO SÓLO EN SUPUESTOS DE COINCIDENCIA HORARIA Y DE FECHAS.

La STCT de 29 de agosto de 1983 (RTCT 1983, 7307) señala que: *“Tampoco se puede admitir que la tesis de la sentencia en cuanto interpreta que el momento de disfrute de la licencia puede ser elegido por el trabajador, pues esto también significa desconocer el fundamento y finalidad de la misma ya que la justificación de la ausencia retribuida consiste en el impedimento moral y psicológico que el trabajador tiene para prestar su actividad cuando conoce la grave enfermedad del pariente cercano y, por ello, debe existir una razonable inmediación entre el uso de la licencia y el conocimiento de la enfermedad pues de entenderlo en otro sentido, se desnaturalizaría la justificación que la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo han tenido para reconocer el derecho a estas ausencias retribuidas, cuyo ejercicio ha de estar inspirado por la buena fe que a ambas partes les impone el art. 7.1 del CC y el 20.2 del ET”*.

2.- SUPERPOSICIÓN DEL PERMISO CON DÍAS NO LABORABLES PARA EL TRABAJADOR.

La STCT de 3 de marzo de 1982 (RTCT 1982, 2065) establece que: *“el artículo 37.5 del Estatuto no concibe las licencias por motivos familiares y para cumplir deberes de carácter ineludible como una disminución de la jornada laboral o en su caso semanal, sino que como una disminución de la jornada laboral o en su caso semanal, sino que sólo confiere una autorización para faltar al trabajo en determinadas fechas, bien para el cumplimiento de aquellos deberes o bien para atender a sus familiares en determinadas ocasiones, lo que hay que efectuar por la propia naturaleza de la licencia en la fecha correspondiente y, por consiguiente, cuando las mismas coinciden con un día festivo no cabe trasladarlos a otro día hábil ya que ello equivaldría a una desnaturalización del motivo por el que se concede el permiso y a su vez supondría una reducción de la jornada anual, por ello los referidos permisos deben disfrutarse en la fecha en que produzca la situación que los origina y sin poder trasladarlos a los días laborables inmediatos ...”*.

3.- EL DEBER DE BUENA FE EXIGE QUE SE CURSE EL PREVIO AVISO.

La STCT de 16 de noviembre de 1982 (RTCT 1982, 6363): *“[...] no cabe desconocer en el presente caso que el actor no ha acreditado que solicitara dicho permiso ni aunque notificara a la empresa su necesidad, sino que sin preaviso alguno abandonó el puesto sin dar ocasión a su necesaria sustitución en las circunstancias que recoge el propio relato de probados, complementado explícita y gráficamente por el “considerando” cuando dice que la ausencia sin aviso se produjo “dejando al hotel en una situación caótica porque se trata de un establecimiento de temporada, que abre de mayo a octubre y en esos precisos días en que es imprescindible revisar las instalaciones técnicas, el trabajador se ausentó y con ello obligó a contratar los servicios de una empresa de asistencia técnica”, conducta que sobre no constituir el uso legítimo y recto de un derecho, pues el legalmente establecido es a obtener el permiso y no a decir ausencia, siempre entrañará*

deslealtad, pese al aparente amparo estatutario, en tanto comporta un grave incumplimiento del deber de buena fe contractual y cooperación con el normal funcionamiento de la empresa”.

4.- LOS PERMISOS SUPONEN LA RUPTURA DEL EQUILIBRIO DE LAS PRESTACIONES.

STCT 31 de agosto de 1982 (RTCT 1982, 4634): “Al rezar el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores que los permisos justificativos de las ausencias lo serán con derecho a remuneración, comienza aceptando que la ruptura del equilibrio de las prestaciones de fuerza de trabajo y salario se embebe en el riesgo industrial soportable por el empleador, ya que implica una restricción inseparable de la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado y carece del alcance expropiatorio que su artículo 33.3 [de la Constitución] tiene presente respecto a la privación de bienes y derechos”.

X. CONCLUSIONES

Tras la aprobación del EBEP, el personal laboral de las entidades locales sigue rigiéndose, en materia de permisos, única y exclusivamente por lo dispuesto en el ET, en el correspondiente convenio colectivo, y demás normas complementarias.

Las últimas normas aprobadas, al hilo de las nuevas sensibilidades sociales, incluyen importantes medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Con ello se consigue un doble objetivo, pues contribuye también a incrementar la motivación del personal.

XI. BIBLIOGRAFÍA

CARRATALÁ TERUEL, J.L., *Formulario y supuestos prácticos de laboral*. Madrid: Editorial CISS-Grupo Wolters Kluwer, 1999.

DEL REY GUANTER, S., AGOTA EGUIZÁBAL, R., GALA DURÁN, C. y LUQUE PARRA, M., *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, 2.ª ed. Madrid: La Ley, 2007.

GALA DURÁN, C., *La conciliación de la vida laboral y familiar del personal al servicio de las entidades locales*. Barcelona: estudios de Relaciones Laborales, 2007.

LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *Permisos y Licencias de los Funcionarios Públicos*. Pamplona: Thomson-Aranzadi, 2007.

MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERON, B., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Pamplona: Aranzadi, 2000.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., *Los permisos retribuidos del trabajador*. Pamplona: Aranzadi, 1999.