

ARMONIZACIÓN DE PERMISOS Y LICENCIAS

(FORO DE SECRETARIOS TERRITORIALES Y JEFES DE SERVICIO DE PERSONAL)

CONSULTA SOBRE EL PERMISO POR GUARDA LEGAL.

- **Número:** 2/2018.
- **Órgano/ unidad administrativa que formula la consulta:** Secretaría Territorial de León.
- **Objeto de la consulta:**
 1. ¿Es posible seguir aplicando los criterios de interpretación contenidos en el Informe de la Asesoría Jurídica General de 17 de noviembre de 2000, respecto de lo que ha de entenderse por guarda legal, entendiendo incluida la guarda de hecho? ¿Sigue siendo válida como documentación acreditativa de la guarda de hecho la comunicación de esta circunstancia a la autoridad judicial?
 2. ¿Qué documentación ha de solicitarse para la concesión del permiso regulado en el artículo 77.1 h) del Convenio Colectivo (permiso retribuido por guarda legal) y en el artículo 79 (permiso por guarda legal con reducción proporcional de haberes)? ¿Y qué documentación ha de solicitarse para la concesión del permiso regulado en el artículo 45 d) del Decreto 59/2013?
- **Normativa aplicable:**
 - ❖ Artículo 48.h del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
 - ❖ Artículo 61.d) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.
 - ❖ Artículos 45.d), 46 y 47 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
 - ❖ Artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
 - ❖ Artículo 77.1.h) y 79 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta.
- **Criterio de la Dirección General de la Función Pública:**

En relación con la primera cuestión planteada:





El Código Civil no recoge el término “guarda legal” en su articulado. Se refiere solamente a la “guarda” y engloba dentro de ella las figuras de la tutela, la curatela, la defensa judicial y la guarda de hecho. Por tanto, y a pesar de que el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley de la Función Pública de Castilla y León, el Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, aluden en su articulado al permiso por “guarda legal”, la “guarda de hecho” interpretada según el informe de la Asesoría Jurídica General de 17 de noviembre de 2000, debe considerarse uno de los hechos causantes de dicho permiso.

En relación con la segunda cuestión planteada:

La documentación acreditativa del permiso por guarda legal, tanto para el personal funcionario como para el laboral, con o sin disminución de retribuciones, será la siguiente:

- La acreditativa de la filiación, en caso de patria potestad.
- La resolución judicial de nombramiento de tutor, en caso de tutela.
- El documento que lo formalice y haya sido remitido al Ministerio Fiscal o el acuerdo judicial, en caso de acogimiento familiar.
- La comunicación, debidamente registrada, a la autoridad judicial, en caso de guarda de hecho.

Dicha comunicación debe especificar que la persona cuya guarda de hecho se solicita se encuentra bajo la atención y cuidado del empleado público solicitante, que éste cumple o se compromete a cumplir con las exigencias derivadas del artículo 303 del Código Civil y que desempeña las funciones tutelares establecidas en el artículo 269 de dicha norma.

Así mismo interesa señalar que la guarda de hecho es una figura transitoria y que el mantenimiento de su concesión estará condicionado a la aportación, a la mayor brevedad posible, del documento judicial que acredite la concurrencia de la medida de protección adecuada, instada bien a iniciativa del propio guardador o a través del Ministerio Fiscal. Por tanto, el empleado público al que le haya sido concedido el permiso por ser guardador de hecho y mientras no se acuerde otra figura de protección, habrá de realizar semestralmente una declaración responsable en la que ponga de manifiesto que persisten las circunstancias que dieron lugar a la concesión del permiso, en tanto no recaiga resolución judicial de nombramiento de tutor.

La declaración responsable deberá realizarse según el modelo que se adjunta.

Valladolid, 25 de septiembre de 2018

LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

