

**BOLETÍN DE INFORMACIÓN DE LA  
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA  
SOBRE RESPUESTAS A CONSULTAS**

Nº:

1/ 19\_3

**MATERIA:**

Vacaciones, permisos y licencias.

**ASUNTO:**

Permiso por deber inexcusable.

**FECHA:**

14/07/2016

**CONSULTA:**

Se plantea una consulta relativa al permiso por deber inexcusable, en los términos siguientes:

“Primero.- Que en el ámbito [del Organismo Público XXX] se deniega, de forma sistemática, el permiso por deber inexcusable de carácter público de aquellos empleados [del Organismo Público XXX] con hijos enfermos que deban recibir cuidados en su domicilio, y ello, incluso a pesar de contar con informe médico que justifique esa circunstancia. En estos casos, la única salida que tienen los progenitores es disponer de días de asuntos propios o vacaciones, o si éstos ya se consumieron, sufrir un descuento en nómina por ausentarse del trabajo.

**BOLETÍN DE INFORMACIÓN DE LA  
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA  
SOBRE RESPUESTAS A CONSULTAS**

Segundo.- Que el artículo 48, J) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que:

“Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

...

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral”

En este sentido, entendemos que los deberes considerados inexcusables así como aquellos que deriven de la conciliación, deben quedar englobados en este permiso si no estuvieran englobados en otro.

Por otro lado, somos conocedores de que Función Pública, en la respuesta a una consulta idéntica con número de referencia EMC 194/13 planteada por el Ministerio de Defensa sí avala la concesión de este permiso amparándose en las obligaciones que, relativas a la paternidad, se recogen en el artículo 110 del Código Civil, asimilando que la obligación de velar por los hijos menores está estrechamente ligada con la necesidad de suministrarle cuidados en el domicilio cuando dicha necesidad se encuentre documentada en un informe médico. En este sentido, no hay duda que la paternidad se constituye en una obligación de carácter inexcusable por la persona que sea designada tutor, pudiendo el empleado público, bajo el soporte documental de un certificado médico, acogerse al permiso por deber inexcusable de carácter público cuando el menor precise cuidados en su domicilio.

Tercero.- Que como indicamos anteriormente, [el Organismo Público XXX], haciendo caso omiso a esta disposición de Función Pública, no concede

**BOLETÍN DE INFORMACIÓN DE LA  
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA  
SOBRE RESPUESTAS A CONSULTAS**

posibilidad alguna a su personal de optar por este permiso, a pesar de que, siguiendo las instrucciones que recoge la consulta antes expuesta, el progenitor cuente con documentación médica que avale la necesidad del menor de contar con cuidados domiciliarios. Sí tenemos constancia que en otros organismos públicos de la Administración General del Estado ese permiso, y bajo las condiciones anteriores, se viene concediendo sin mayor problema”.

**RESPUESTA:**

Esta Dirección General, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.i) del Real Decreto 256/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, ostenta competencia para desempeñar las funciones de asesoría y asistencia técnica en materia de recursos humanos del sector público únicamente para los Departamentos ministeriales y restantes Administraciones Públicas.

Por otra parte, no compete esta Dirección General valorar o revisar las resoluciones que, en el ejercicio de sus competencias, haya podido dictar la Agencia XXX.

Sin perjuicio de lo anterior, y en relación con el informe de esta Dirección General al que hace referencia en su escrito y del que aporta copia, cabe hacer las siguientes precisiones que vienen a actualizar y modificar lo indicado en aquel:

El artículo 48.j) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (en adelante, TRLEBEP), regula el permiso por deber inexcusable en los siguientes términos:

**BOLETÍN DE INFORMACIÓN DE LA  
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA  
SOBRE RESPUESTAS A CONSULTAS**

*“Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos: [...]”*

*j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral”.*

El “deber inexcusable”, configurado como un concepto jurídico indeterminado, se ha venido definiendo, como contempla el Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos, publicado por Resolución de 14 de diciembre de 1992 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, como aquella obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa; definición que ha venido siendo aceptada por los Tribunales de Justicia (entre otras, Sentencia 109/1998 de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Superior de Justicia de Murcia).

El permiso por deber inexcusable, se caracteriza por dos notas: su carácter residual y su duración.

Se entiende que es un permiso *residual*, en el sentido de que se aplica solo cuando no existan otros permisos que amparen la situación que se pretende proteger a través del mismo.

Y respecto a su duración, como señala la norma, es un permiso que se otorga por el “tiempo indispensable”, lo que conlleva que, frente a otros permisos que se otorgan por un plazo predeterminado, este se concede solo por el tiempo mínimo pero necesario para atender la obligación o el deber que el mismo ampara.

**BOLETÍN DE INFORMACIÓN DE LA  
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA  
SOBRE RESPUESTAS A CONSULTAS**

Dado el carácter residual del permiso, el deber de carácter personal o relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral se caracterizaría fundamentalmente por ser aquella situación que no puede ampararse por ninguno de los permisos y excedencias de los que puedan disfrutar los funcionarios cuya concesión, condicionada a las necesidades del servicio, será autorizada o denegada de forma motivada por el superior jerárquico.

En aquellos supuestos -la mayoría-, en los que no se ha establecido expresamente por una norma legal o pactada el carácter de “inexcusable” de la obligación o deber que se quiere cumplir al amparo de dicho permiso, y dado su carácter de concepto jurídico indeterminado que impide, por su propia naturaleza, establecer un *numerus clausus* de supuestos, será preciso, de acuerdo con las notas apuntadas, analizar los elementos de hecho que concurren en cada caso para determinar si procede o no el otorgamiento de dicho permiso, teniendo en cuenta siempre el carácter restrictivo que el ordenamiento otorga a este permiso.

En este sentido, el permiso, con carácter general, debe circunscribirse a situaciones puntuales, que no se prolonguen en el tiempo, y que no sean reiteradas, ya que, de lo contrario, parecería conveniente la aplicación de otras medidas de conciliación o flexibilización de la jornada de trabajo, contempladas, esencialmente, en la vigente Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (en adelante, Resolución de jornada y horarios).

Por tanto, los extremos indicados deben servir de guía para que la correspondiente Unidad de Personal resuelva al respecto, atendiendo a las

**BOLETÍN DE INFORMACIÓN DE LA  
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA  
SOBRE RESPUESTAS A CONSULTAS**

circunstancias concurrentes en cada caso concreto. Para autorizar dicho permiso cada Unidad de Personal exigirá la documentación que considere necesaria, atendiendo a las circunstancias concurrentes del caso concreto, para acreditar el supuesto de hecho que da lugar a deber inexcusable.

Finalmente conviene recordar, debido al carácter residual del permiso por deber inexcusable, otros permisos y medidas previstos en la normativa de función pública a disfrutar con carácter preferente, como son el permiso por enfermedad grave de un familiar contemplado en el artículo 48.a) del TRLEBEP y las medidas de flexibilidad horaria comprendidas en la Resolución de jornada y horarios, así como la posibilidad de considerar determinadas ausencias como justificadas con carácter recuperable, de acuerdo a lo que se pudiera haber regulado en materia de jornada y horarios.