

CIVEA
Ministerio de Hacienda y Función Pública
M^a de Molina, nº 50

Madrid, 6 de Febrero de 2017

ASUNTO: INTERPRETACION DEL CONCEPTO “DOMICILIO DEL TRABAJADOR” EN RELACION CON EL ARTICULO 47 C Y D – LOCALIDAD DE RESIDENCIA

En diferentes ocasiones, **UGT** ha traído a este Órgano de Representación la problemática surgida por la interpretación que diferentes departamentos y organismos hacen del concepto “domicilio de trabajador” y que tiene que ver con un Informe, reiterado en diferentes ocasiones de la DIVISION DE CONSULTORIA, ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA DE RECURSOS HUMANOS dependiente de la Dirección General de la Función Pública.

En diciembre de 2010 y con motivo de una problemática surgida en el Ministerio de Defensa, **UGT** presento escrito de petición de interpretación del Artículo 47 vigente donde se establece, en sus puntos c y d, lo siguiente:

c) Tres días hábiles en casos de muerte, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho acreditada o de un familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cinco días hábiles. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

d) En los casos de muerte, accidente o enfermedad graves u hospitalización de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada el permiso será de dos días hábiles. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días hábiles.

En marzo de 2011 y ante una petición de interpretación, esta vez por parte de un departamento, el Ministerio de Economía y Hacienda, el Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA y, posteriormente el Pleno contestó lo siguiente:

En relación con su escrito solicitando a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación el criterio a aplicar en la duración de los permisos previstos en los artículos 47.c y 47.d del III Convenio Único (muerte, enfermedad, accidente, hospitalización) cuando se produce en localidad distinta, el grupo de interpretación dependiente de la CIVEA en su reunión del día 23 de febrero de 2011 ha acordado comunicarle que no cabe una interpretación distinta de la literalidad contenida en el artículo referido.

Contestación esta que desde **UGT** ya valoramos insuficiente por la problemática había surgido del mencionado Informe de la División de Consultoría mencionada anteriormente en relación con el Artículo 48 a) del EBEP y que se expresa en los siguientes términos:

Segundo.- Es criterio reiterado de este Centro Directivo que la finalidad que pretende el permiso previsto en el artículo 48.1.a) del EBEP con la ampliación del número de días cuando se trate de una "localidad distinta" es facilitar el desplazamiento del funcionario al lugar donde se ha producido el suceso que motiva el permiso.

En efecto, de no tenerse en consideración el tiempo añadido que requiere el desplazamiento, en algunos supuestos, no sería posible la atención de la necesidad de índole personal que se quiere satisfacer mediante la concesión del permiso.

Ahora bien, este tiempo suplementario no se precisa si el suceso se produce en el término municipal donde radique la residencia personal o la residencia oficial –municipio donde se encuentre el centro de trabajo donde presta sus servicios- el funcionario, debido a que el funcionario realiza a diario desplazamiento entre una y otra para concurrir a su puesto de trabajo, gracias a la proximidad y facilidad de comunicación que existe entre ambas.

En este sentido, y en cuanto a los permisos a disfrutar en otra localidad, hay que recordar que el funcionario público tiene atribuida la gestión de los intereses generales que en cada caso le sean encomendados por lo que, derivado de esta situación, los permisos y licencias contemplados por el ordenamiento jurídico no se presentan como absolutos; más bien, habrán de poder ser moderados en aquellos supuestos que su concesión pueda alterar la buena y correcta marcha del correspondiente servicio público.

Además, únase a ello el hecho de que, según se ha establecido en la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, se entiende que sigue en vigor el deber de residencia en la misma localidad en la que viene prestando sus servicios el funcionario, contemplado en el artículo 77 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

Por ello, pese a que ya se ha venido contemplando por distintos Departamentos ministeriales la posibilidad de exceptuar la residencia en la misma localidad donde se presta el servicio, dicha excepción siempre se ha vinculado a que la residencia fuera del término municipal de destino no afecte al cumplimiento de los deberes y tareas propios de su cargo, por lo tanto, no cabe alegar la residencia en otro término municipal distinto al del destino oficial, para su consideración como "distinta localidad" con objeto de prolongar más allá de lo debido el tiempo del permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar.

En este caso, el intento de alegar como distinta localidad que el hecho ha acaecido en el municipio de residencia personal del funcionario y no el municipio de destino sería, a todas luces, un abuso de derecho proscrito por el artículo 7 del Código Civil.

En consecuencia, sólo si el suceso se produjera en una tercera localidad, que sea diferente de la de trabajo y de la de residencia, procederá la concesión de un permiso de cinco días hábiles.

Y en el colmo del intrusismo interpretativo que, según el III Convenio Único solo le compete a la CIVEA, el Informe continúa en los siguientes términos:

Tercero.- Los argumentos expuestos también serían predicables en el caso del personal laboral incluido en el III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

En este caso, se entiende que alegar como "distinta localidad" que el hecho se haya producido en el municipio donde se encuentra el puesto del trabajador, y que es un municipio distinto del domicilio del trabajador, supondría, igualmente, un abuso de derecho prohibido por el artículo 7 del Código Civil, puesto que la finalidad del permiso es el desplazamiento a localidad distinta de la localidad en la que reside, o de la que tiene que trasladarse cada día para trabajar.

Dicho sea todo ello, sin perjuicio de la interpretación que a este fin, y para el personal laboral incluido en el III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado pueda realizar la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA).

Pues bien, parece que dice pero no dice, aunque realmente lo que este Informe del que los representantes de UGT no tienen oficial conocimiento (a pesar de haberlo solicitado en varias ocasiones) establece es la necesidad de que la CIVEA interprete.

Todo esto, que tras la contestación, en su momento al Ministerio de Economía y Hacienda, parecía haber quedado suficientemente claro, hasta que han coincidido varias circunstancias:

- El empecinamiento de algunos gestores en aplicar este informe clarísimamente dirigido al personal funcionario a su obsoleta obligación de vivir en el mismo municipio (que no localidad) donde está destinado (residencia personal/residencia oficial)
- La nueva estructura de Comités provinciales y la confusión de competencias.
- La injerencia de algunas delegaciones y subdelegaciones de gobierno en relación con tareas interpretativas del convenio en las que tampoco son competentes.

Por todo lo anterior, solicitamos Interpretación del concepto **DOMICILIO DEL TRABAJADOR** y para el que nosotros anticipamos nuestras alegaciones:

- Al personal laboral del III CU no le es de aplicación el artículo 77 del Decreto 315/1964, ni por el Artículo 48.1.a).
- Que, a diferencia del personal funcionario, el trabajador laboral firma un contrato de trabajo donde se establece a los efectos oportunos el domicilio del mismo.
- El domicilio del trabajador y, por definición de cualquier persona, es aquel en el que se encuentra empadronado y/o tiene notificado a efectos jurídicos y de certificación.
- En ningún caso puede entender el centro de trabajo como domicilio de un trabajador, porque ni pernocta ni residen (concepto de residencia) en el mismo. La base jurídica de demostración

de domicilio suele justificarse con domiciliaciones de servicios, cosa que, de ninguna manera se produce en el centro de trabajo.

- No hay ninguna base jurídica para establecer que el domicilio de un trabajador sea también su centro de trabajo, salvo que tenga asignada o disfrute de vivienda en el mismo centro, hecho que, por ejemplo sucede en los centros educativos en relación con las viviendas de los ordenanzas.

Dada la incidencia que este tipo de permisos está teniendo en el colectivo de trabajadores laborales del Convenio por el envejecimiento de la plantilla y la atención a los ascendientes dependientes, solicitamos la **INTERPRETACION DEL CONCEPTO “DOMICILIO DEL TRABAJADOR” EN RELACION CON EL ARTICULO 47 C Y D – LOCALIDAD DE RESIDENCIA.**



Pilar Alcazar Leganés
Portavoz UGT-CIVEA