

**ASUNTO: PERSONAL****DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS DEL PERSONAL LABORAL**

2009/306

FC

NOTA

**TEXTO DE LA CONSULTA** 

Se plantea la duda de si el personal laboral del Ayuntamiento, tanto el indefinido como el temporal, tiene derecho a disfrutar de los llamados "días de asuntos propios".

**TEXTO DE LA RESPUESTA**

Con la entrada en vigor de la Ley 7/2007, por la que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) no ha venido a solucionarse de forma pacífica y definitiva la tradicional polémica jurídica del derecho del personal laboral al servicio de la Administración Pública de los llamados "días de asuntos propios" o "moscosos", derecho que sí lo tiene reconocido a los funcionarios públicos, y regulados concretamente en el EBEP en su artículo 48. 1 k).

Basta con consultar los numerosos informes y consultas emitidas recientemente a este respecto por empresas especializadas tales como es público, el Consultor de los Ayuntamientos, Derecho local, etc para comprobar que no hay unanimidad sobre la respuesta a esta consulta planteada.

Así el Consultor de los Ayuntamientos, en informe de fecha 14 Nov. 2007, sostiene lo siguiente:

*"En cuanto al personal laboral, debe tenerse en cuenta que el EBEP establece una pequeña regulación sobre el personal laboral de la Administración pública, en el art. 51, en el cual se establece que sobre los permisos deberá estarse a lo dispuesto en ese capítulo y a lo dispuesto en la normativa laboral, es decir, el Estatuto de los Trabajadores (ET), Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo (EC 1982/1995). Como en ese capítulo (Capítulo V) no se regulan los derechos de los funcionarios a las licencias por asuntos propios, sino que se limita a establecer una serie de permisos con carácter de mínimo, debemos acudir a lo establecido en el ET, en el que se establece, en el art. 46, una regulación concreta para las excedencias, pero no cabe en ellas el concepto de días por asuntos propios. Por tanto, a no ser que se haya pactado un convenio colectivo este derecho, el trabajador laboral no lo tiene reconocido. Podría surgir la duda de si el art. 51, cuando hace una remisión a los derechos de los funcionarios, se refiere a los mínimos que se han definido en ese capítulo o a todos los derechos, no obstante, como después cita el ET, entendemos que los trabajadores laborales tienen reconocidos esos mínimos, diga lo que diga el convenio, pero a partir de ahí*



*a unos se les aplican las leyes de función pública y a otros el ET y los convenios colectivos que se pacten al respecto."*

Por su parte es público, sostiene:

*"Decir, en primer lugar, que el artículo 7 del EBEP determina como régimen jurídico del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas tanto la legislación laboral y las demás normas convencionalmente aplicables (convenios) como los preceptos del EBEP. Así mismo, y para lo referido a esta materia concreta, el artículo 51 del propio EBEP determina que respecto al régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo (arts. 47 a 51) y en la legislación laboral correspondiente. Consecuentemente con ello consideramos que el personal laboral que preste sus servicios en el ámbito de la Administración local tendrá el mismo régimen y cómputo de las vacaciones y días de asuntos particulares, a salvo las determinaciones que puedan establecer, en su caso, los convenios colectivos suscritos por este personal."*

Por último, derecho local, afirma lo siguiente:

*"El Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, en adelante EBEP, en su art. 2, artículo.2 Ley 7/2007 de 12 abril 2007 establece su aplicación al personal funcionario y en lo que proceda, al personal laboral, de las Administraciones Locales, por tanto, sería procedente concluir que las previsiones contenidas en dicho Estatuto Básico no serán de aplicación al personal laboral."*

*En concreto, para el asunto que se consulta, la regulación que en el mismo se efectúa en la letra k) artículo.48 Ley 7/2007 de 12 abril 2007 del art. 48, respecto a los asuntos particulares, sólo es de aplicación directa a los funcionarios públicos, no reconociéndose este derecho al personal laboral."*

*Los trabajadores que solicitan al Sr. Alcalde el disfrute del permiso por asuntos particulares, deberían tener reconocido tal derecho mediante Convenio Colectivo, puesto que el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, no contempla en su art. 37 artículo.37 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 los permisos por asuntos particulares de los mismos."*

*De todo ello hay que concluir que los permisos por asuntos particulares, regulados en el EBEP, Ley 7/2007 de 12 abril 2007 no son de aplicación al personal laboral, salvo que de forma expresa se contemplase este derecho en su Convenio Colectivo, lo que parecería aconsejable a los efectos de no discriminar a ningún empleado público en consonancia con lo establecido en la propia Exposición de Motivos EBEP, exposición de motivos Ley 7/2007 de 12 abril 2007 según la cual, aunque se parta del principio constitucional de que el régimen general del empleo público en nuestro país es el funcional, hay que reconocer e integrar la evidencia del papel creciente que en el conjunto de las Administraciones Públicas viene desempeñando la contratación de personal conforme a la legislación laboral para el desempeño de determinadas tareas."*



Sin entrar en consideraciones previas y necesarias a fin de fijar con exactitud cuestiones determinantes para llegar a una solución final, por cuanto se trata de una consulta telefónica y no de un informe jurídico, en cuyo caso, sería preceptivo este análisis más exhaustivo, el posicionamiento de este Servicio de Asesoramiento y Asistencia a las EE.LL. es, en principio, a favor del reconocimiento de estos derechos al personal laboral, pero con las siguientes matizaciones:

PRIMERO.-A fin de evitar futuros problemas de esta índole, se recomienda al Ayuntamiento de la XXXXX, y dado el número elevado de personal laboral existente en su plantilla (más de 40), la elaboración y firma de un convenio colectivo en el que se recojan, entre otras cuestiones, el derecho al disfrute de días por asuntos particulares .

SEGUNDO.-En el supuesto de aplicar el derecho al disfrute de tales días por el personal laboral, habrá de tenerse en cuenta la duración de los respectivos contratos durante el presente ejercicio de 2009, a fin de realizar los oportunos prorrateos.

TERCERO.-No obstante la afirmación inicial, es cierto, como hemos afirmado al inicio de esta consulta, que no existe una posición unánime de la doctrina y de los operadores habituales del derecho local. Al hilo de esta cuestión, y uniéndola al hecho cierto de que no existe Convenio Colectivo en ese Ayuntamiento, una solución alternativa para tratar de llenar este vacío sería acudir a la STS de 7-10-2004, dictada en casación para la unificación de la doctrina, en la que, en su fundamento de derecho nº 5 se dice:

*"Habría sido perfectamente posible que el Ayuntamiento recurrente hubiera gestado un convenio colectivo propio para regular las condiciones en las que se desarrollaría la relación laboral con todos sus trabajadores (abarcando así las distintas clases de actividad para las que este empleador necesitara contratar empleados en régimen laboral), pues el convenio de empresa es, sin duda alguna, uno de los que vienen comprendidos en la permisión de los arts. 82 y siguientes del ET y la experiencia demuestra que con mucha frecuencia los Entes públicos tienen su propio convenio. Pero, al no existir un convenio de este ámbito específico, lo lógico es -conforme a lo antes razonado- que la relación laboral de la que aquí tratamos quede sujeta al Convenio que, con carácter general, resulta aplicable a todas y cada una de las empresas que se dedican a la misma actividad de Guardería Infantil en la que prestaba sus servicios la demandante de origen. Si así no fuera, se crearía un injustificado vacío de regulación en los centros de trabajo a cargo de los Ayuntamientos, y quebraría el principio de igualdad que consagra el art. 14 de la Constitución española y también acoge el art. 17 del ET, resultando indebidamente perjudicados los trabajadores que prestaran servicios para el Ayuntamiento con respecto a los que los prestaran en la misma actividad para otra empresa en la que no concurriera la cualidad de Ente público."*

A cuyo tenor, y como dijimos telefónicamente al consultante, habría que analizar cada uno de los puestos de trabajo para tratar de asimilarlos a grupos homogéneos y acudir a los llamados "Convenios Estatutarios", de aplicación en todo el territorio nacional, y, a la vista de ellos, discernir si tales convenios prevén el disfrute de derecho reclamado.

Fíjese el consultante la tremenda labor y el posible disparate de su resultado, pues podríamos encontrarnos con trabajadores que su convenio estatutario recogiera este derecho y otros no. Tamaña injusticia quedaría resuelta, y a falta de una regulación coherente sobre esta materia, que por otra parte evitara la "injusticia"



de privar de este derecho a quien por el mero hecho de tener la condición de laborar, cuya selección conforme a lo prevenido en la propia Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, deberá llevarse a cabo conforme a iguales reglas y principios que la del personal funcionario (artículo 91.2 ), desempeñando en ocasiones, por otro lado, iguales tareas que el personal funcionario (ver STS de 7/12/2002), con la firma del correspondiente Convenio Colectivo.