



El Señor Alcalde – Presidente del Excmo. Ayuntamiento de _____, solicita informe en relación a los derechos de los trabajadores del régimen propio del AEPSA (contratados por jornada) careciendo el Ayuntamiento de convenio, por lo que emitimos el siguiente informe:

ANTECEDENTES

En su escrito, dirigido al Sr. Director del área de asesoramiento jurídico y financiero a entidades locales, el Señor Alcalde – Presidente del Excmo. Ayuntamiento de _____, expone:

“Me dirijo a ustedes, dado el desconocimiento en materia de derecho laboral en el colectivo de trabajadores AEPSA (contratados por jornada), de este Ayuntamiento. Seguidamente les resumo de forma breve los hechos acaecidos:

Nuestra entidad en la actualidad tiene contratados a seis trabajadores dentro del régimen agrario, estos trabajadores, cobran según jornada trabajada. El pasado nueve de noviembre se dio el fallecimiento de la madre de uno de estos trabajadores, y el trabajador, lógicamente no realizó su jornada de trabajo ni ese día ni el posterior.

Desde nuestro punto desconocimiento en materia de derecho laboral dentro de este régimen y al carecer de convenio, informamos al trabajador de que tenía que recuperar esas dos jornadas perdidas, la contestación de este fue que estaba en su derecho de ausentarse y que estos días le pertenecen.

Este Ayuntamiento ha resuelto el conceder esos días al trabajador, ya que al carecer de información clara sobre el asunto no podemos demostrar ni que le pertenezcan como a los trabajadores del régimen general ni que no le pertenezcan. Hemos acudido al estatuto de los trabajadores para poder así resolver de forma correcta. No obstante con dudas al respecto.

Por todo ello, SOLICITO: Todo tipo de información relativa a los derechos de los trabajadores dentro del régimen agrario y los trabajadores que perciban su retribución según jornada trabajada, para así poder actuar en futuras ocasiones de manera correcta”.

LEGISLACIÓN APLICABLE

- 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.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- Los trabajadores a los que se hace alusión, están contratados por una Administración Pública, concretamente el Ayuntamiento de _____, siendo por ello que, en este caso, puede resultar de aplicación lo dispuesto en el artículo 2 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, en su apartado primero:

“1. Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

c) Las Administraciones de las entidades locales.”

A su vez, se indica en el citado texto legal, la normativa aplicable al personal laboral, de manera concreta en su artículo 7, siendo su tenor literal el que sigue:

“Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas 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 [...]” .

Así las cosas, se dispone de manera concreta en el artículo 51 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:



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
SERVICIO DE ASISTENCIA Y ASESORAMIENTO
A ENTIDADES LOCALES

“Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente.”

Refiere el Alto Tribunal, Sala Cuarta, de lo Social, en Sentencia de 8 de junio de 2009,

“Única y exclusivamente el art. 51 EBEP, relativo de forma expresa a los diversos apartados del citado Capítulo V se refiere al personal laboral y no al funcional, nominando al precepto como " Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral " y disponiendo que " Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente ", sin establecer ninguna jerarquización entre los dos tipos de normas reguladoras del tema relativo al disfrute de un número determinado de días de libre disposición ahora discutido, por lo que deberá estarse a la regla general ex art. 7 EBEP ”.

Indicando además,

“Por último, del art. 51 EBEP y de la remisión que efectúa para el régimen de permisos del personal laboral " a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente " no entendemos que se pueda interpretar que deba ser aplicada en todo caso y con preferencia absoluta la normativa estatutaria sobre la convencional en materia de permisos”.

SEGUNDA.- Si bien es cierto que se puede acudir al texto legal recogido en el 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, también lo es que se podrá estar a lo indicado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dicta la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en fecha 25 de enero de 2008, autos 195/2007,



“La superposición simultánea de dos fuentes de derecho se resuelve en el artículo 3.3 del ET en razón de aplicabilidad del principio de norma más favorable APRECIADA EN SU CONJUNTO y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables”.

Indica el precepto legal mencionado, artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a las fuentes de la relación laboral que *“los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.”*

TERCERA.- Se desprende 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, en su artículo 48, relativo a permisos de los funcionarios públicos, remitiéndonos a lo indicado en el artículo 51, referenciado de manera anterior:

“Artículo 48. Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos: a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad”.

Es por todo ello que, con la aplicación que confiere el artículo 51 al personal laboral, y en virtud del artículo 48, relativo a los permisos de los funcionarios públicos, resultará de aplicación lo indicado en el artículo 48, resultando esta aplicación más



favorable y siendo, por tanto, permiso del personal laboral, la falta al puesto de trabajo con límite de tres días hábiles, en este caso por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando el fallecimiento se produzca en la misma localidad y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

CUARTA.- Los demás derechos y deberes de los trabajadores pertenecientes al régimen agrario, en el presente supuesto considerados personal laboral al servicio de las Administraciones de las Entidades Locales, a falta de convenio aplicable, se regirán por lo dispuesto en el 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 cuando así se disponga de manera concreta en los preceptos del mismo, o, en su defecto, cuando carezcan de mención expresa, se estará a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, recordando que *“los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.”*

CONCLUSIONES

Por todo lo expuesto y como conclusión, la ausencia del trabajador a su puesto de trabajo, debido al fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad, constituye un derecho del trabajador, siendo por tanto una ausencia justificada y no debiendo recuperar las dos jornadas perdidas, tal y como se indica en el artículo 48 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, teniendo en consideración lo expuesto en el artículo 51 del mismo texto legal y siendo esta la norma de aplicación más favorable.

En relación a demás derechos que puedan tener asignados los trabajadores pertenecientes al régimen del AEPSA, en este caso, al servicio de la Administración



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
SERVICIO DE ASISTENCIA Y ASESORAMIENTO
A ENTIDADES LOCALES

Pública, y a falta de convenio, resultará de aplicación lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, cuando así se disponga, o, en defecto de mención expresa, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, resolviendo los conflictos que puedan surgir entre estas y demás normas con la aplicación de lo más favorable para el trabajador ante la ausencia de convenio del Ayuntamiento.