



El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico sobre derecho de los trabajadores del AEPSA en materia de permisos y vacaciones.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____ expone:

“Con fecha 26 de abril de 2023, ha tenido entrada en el registro de este Ayuntamiento, N° 642, solicitud de trabajador del programa AEPSA, con contrato de trabajo temporal desde el 01/04/2023 al 30/04/2023 donde solicita como días de asuntos propios los días 27 y 28 de abril.

El programa AEPSA, al ser contratados para realizar obras de construcción, se está rigiendo por el convenio de la construcción de Cáceres, en el cual se establecen 30 días al año como vacaciones y ningún día de asuntos propios.

La jornada de trabajo que deben realizar es de 37,5 horas semanales según contrato. En este Ayuntamiento se trabajan 35 horas semanales, aunque se abonan las que refleja el contrato, compensándose el tiempo trabajado de menos diariamente, por los días de vacaciones que les corresponderían por un mes de trabajo.

El solicitante no se ha presentado a trabajar en el día de hoy.

Solicitamos informe jurídico sobre los derechos que tienen los trabajadores del AEPSA, que se contratan normalmente por un mes, de cara a solucionar los problemas que diariamente tenemos con este tipo de trabajadores en cuanto a permisos y vacaciones.

Con respecto a la solicitud del trabajador por escrito que se adjunta y que origina esta solicitud, consideramos que deben descontarse de la nómina los dos días que



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

solicitó en el día de ayer de asuntos propios que entendemos no le corresponden y no habiéndose presentado al trabajo (hoy 27 de abril, y entendemos que mañana 28 tampoco lo hará).

Se adjuntan contrato de trabajo y nómina de abril (sin descontar aún los días), así como las solicitudes de días de asuntos propios y de información presentadas por el trabajador.

En _____, a fecha de firma electrónica.

El Alcalde Presidente.

D. _____”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: En relación con el personal laboral que presta sus servicios en las Administraciones Públicas (tanto fijo, por tiempo indefinido, como temporal) ha de tenerse en cuenta que, partiendo del artículo 7 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), así como del artículo 3.1 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET/15) la normativa aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas, cualquiera que sea la modalidad de contratación, es la siguiente:

- En primer lugar, las normas del TREBEP, tanto las generales referidas a todos los empleados públicos (personal funcionario y personal laboral), como las específicas referidas exclusivamente al personal laboral y la legislación laboral común, esto es, el ET/15 y demás normas laborales concordantes.
- En segundo lugar, los Convenios Colectivos aplicables.



- En tercer lugar, el contrato individual de trabajo y la costumbre local y profesional con base en el artículo 3.1.c) y d) del Estatuto de los Trabajadores de 2015.

En este sentido, el artículo 7 TREBEP establece que:

- *“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 disponga.”*

Asimismo, en lo referente al régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral, el artículo 51 TREBEP indica 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”.*

Esta referencia hay que entenderla realizada al capítulo V del título II del TREBEP, que regula el derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal al servicio de las administraciones públicas en los artículos 48 y siguientes de dicha norma.

SEGUNDA: Centrándonos en la cuestión planteada por el Ayuntamiento de _____, que no dispone de convenio colectivo, según indica la propia solicitud de informe, conviene tener presente que nuestro Tribunal Supremo establece en su Sentencia de 8 de junio de 2009, que los artículos 48, 49 o 50 del TREBEP no se aplican siempre y en todo caso al personal laboral al servicio de las administraciones públicas, sino que, al amparo del artículo 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, estos artículos no son aplicables con carácter preferente respecto de lo previsto en el convenio



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

colectivo del personal laboral, sino que es necesario determinar cuál sea el conjunto normativo más beneficioso (convenio o TREBEP).

Por otra parte, citaremos también lo dispuesto en la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de junio de 2010, que indica expresamente:

“El artículo 51 del EBEP se rige por un principio de complementariedad, consagrado con carácter general en el artículo 7 EBEP cuando indica que 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. Ello supone, en este caso, que el régimen de permisos del personal afectado por esta doble regulación ha de alcanzar los mínimos impuestos en ambas legislaciones. Sin embargo, ello no implica la acumulación de permisos fijados para el mismo supuesto, de suerte que de lo que se trata es de alcanzar el resultado mínimo de la legislación integrada por el EBEP y por las normas laborales, pero no de sumar una y otra cuando incidan sobre un mismo derecho”.

De esta forma, en esta materia prevalecerá y resultará de aplicación el régimen regulador que, en su conjunto, resulte más favorable. En este caso, dado que el Ayuntamiento de _____ carece de convenio aplicable, habrá que aplicar lo dispuesto por el TREBEP.

Por ello, conforme a lo ya indicado, según el artículo 7 del TREBEP 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”*. Por tanto, cuando así se establezca expresamente, el TREBEP resulta aplicable al personal laboral.

Y ello porque, como también hemos visto, el artículo 51 del TREBEP ordena, atender, para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral, a lo establecido en el capítulo V del título II de dicha norma y en la legislación labo-



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

ral correspondiente. En consecuencia, al personal laboral del ayuntamiento le será de aplicación todo cuanto en dicho Capítulo V del TREBEP se establezca, más lo dispuesto en la legislación laboral, es decir, especialmente lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, puesto que el Ayuntamiento de _____ no dispone de convenio colectivo de aplicación.

TERCERA: Respecto de los días de asuntos particulares, lo cierto es que el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores no recoge ese derecho. Sin embargo, a tenor del artículo 51 del TREBEP, el régimen de aplicación ha de ser, en ausencia de convenio colectivo, el artículo 48 del TREBEP, por ser el más favorable a los trabajadores.

El artículo 48.k) del TREBEP establece el derecho de los funcionarios a seis días al año por asuntos particulares. Por ello, el personal laboral, en principio, también tendría derecho a los citados días de libre disposición, por aplicación del artículo 51 del TREBEP, de acuerdo con el cual lo regulado en el artículo 48 también será de aplicación al personal laboral.

Ello conecta con lo indicado en la Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de octubre de 2002, que considera oportuno establecer una doctrina consolidada acorde con el Acuerdo Marco comunitario, que garantiza el principio de no discriminación del trabajador temporal respecto del contratado con carácter indefinido, tanto más cuanto se reconoce la igualdad de retribuciones económicas y de derechos entre el personal contratado y el personal fijo.

En consecuencia, al no disponer el Ayuntamiento de _____ de convenio colectivo que disponga lo contrario, será de aplicación el régimen del artículo 48 del TREBEP, con arreglo al cual el personal laboral tiene derecho a seis días al año por asuntos particulares, debiendo el ayuntamiento aplicar esta regla de forma proporcional al tiempo trabajado por el empleado público contratado.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan la siguiente,

CONCLUSIÓN

PRIMERA Y ÚNICA: Puesto que el Ayuntamiento de _____ no dispone de convenio colectivo aplicable, el régimen jurídico de aplicación al caso en materia de días de asuntos propios, será el contenido 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, y en conexión con ello, y de conformidad con la previsión contenida en el artículo 51 del mismo, el personal laboral dispone de 6 días al año por asuntos particulares, regla que el ayuntamiento tendrá que aplicar de forma proporcional al tiempo trabajado por el empleado público.