



El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, solicita un informe jurídico relativo a la procedencia, o no, de la concesión de días por asuntos particulares a personal laboral municipal.

## **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:

### *“PROVIDENCIA DE ALCALDÍA*

*Con fecha 20 de septiembre de 2022, se ha registrado solicitud de asuntos particulares por parte del Auxiliar de Apoyo Administrativo, contratación laboral temporal que viene desarrollando su actividad en la casa consistorial del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ desde el pasado 10 de agosto de 2022. En la solicitud se hace referencia a los artículos 48 y 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. No habiendo convenio laboral propio del Ayuntamiento.*

### *DISPONGO*

*Que, por parte del Servicio de Asesoramiento y Asistencia a Entidades Locales (SAAEL) de la Diputación Provincial de Cáceres se emitan los informes jurídicos pertinentes, así como, las actuaciones y pasos a seguir por el Ayuntamiento respecto a la aplicación (si corresponde) de los asuntos particulares del personal laboral al servicio del Ayuntamiento.*

*Anteriormente se han concedido y/o disfrutado días por asuntos particulares a diferente personal laboral al servicio del Ayuntamiento. En el caso de que no corresponda su aplicación, que actuaciones se podrían/ deberían llevar a cabo para recuperar los días no trabajados por asuntos particulares.*

*Atentamente, reciba un cordial saludo.*

*En \_\_\_\_\_, a fecha de firma electrónica del margen.*

*LA ALCALDÍA-PRESIDENCIA.*

*Fdo.: \_\_\_\_\_.”*

## **CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**PRIMERA:** Para dar respuesta a la solicitud de informe, debemos partir de lo dispuesto en el artículo 1.2 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 adelante, EBEP), según el cual, éste “tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas”. A este respecto, el artículo 2.1 del EBEP establece que sus disposiciones se aplican al personal funcionario “y en lo que proceda al personal laboral” al servicio de las Administraciones Públicas.

En este sentido, el artículo 7 del EBEP dispone, en relación con el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, que “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”.

La legislación laboral se contiene, fundamentalmente, 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 (en adelante, TRET). Según señala el Ayuntamiento en la petición de informe, no existe convenio aplicable.

Por su parte, el artículo 3.1 del TRET, relativo a las fuentes de la relación laboral, en general, establece que “*los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:*



*a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.*

*b) Por los convenios colectivos.*

*c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.*

*d) Por los usos y costumbres locales y profesionales”.*

El artículo 51 del EBEP se refiere expresamente al régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral, señalando que “se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente”. El capítulo en cuestión es el capítulo V del título II del EBEP, que regula el derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal al servicio de las administraciones públicas. Concretamente, se refieren a las vacaciones el artículo 50 del EBEP, y a los días de asuntos propios el artículo 48 de dicho texto legal.

**SEGUNDA:** Si bien más adelante nos referiremos expresamente a los días de asuntos particulares, es necesario ahora detenernos brevemente en el derecho a vacaciones.

En nuestro ordenamiento jurídico, el derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones está protegido constitucionalmente, debiendo ser interpretado en el sentido más favorable a la efectividad del mismo, sin que puedan presumirse restricciones a su ejercicio, como ha puesto de manifiesto reiteradamente el Tribunal Supremo a través de su jurisprudencia (valga, por todas, la Sentencia de 30 de abril de 1996 al afirmar que “...El derecho a las vacaciones anuales, apuntado por el artículo 40.2 de la Constitución y regulado por el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, normas paccionadas en su caso aplicables y por el Convenio núm. 132 de la O.I.T. -el cual, por su ratificación y publicación en el B.O.E., forma parte de nuestro ordenamiento interno-, atiende a la finalidad de procurar al trabajador el reposo necesario para que



*pueda recuperarse del desgaste fisiológico producido por su actividad laboral, así como un tiempo de esparcimiento o desalineación...”.*

Por otro lado, según establece la Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de junio de 2009, los artículos 48, 49 o 50 del EBEP no se aplican siempre y en todo caso al personal laboral, sino que, al amparo del artículo 3 del TRET, estos artículos no son aplicables con carácter preferente respecto de lo previsto en el convenio colectivo del personal laboral, sino que es necesario determinar cuál sea el conjunto normativo más beneficioso (convenio o EBEP).

Especialmente esclarecedora resulta la Sentencia del Tribunal Supremo, de 29 de junio de 2010, cuando mantiene: *“El artículo 51 del EBEP se rige por un principio de complementariedad, consagrado con carácter general en el art. 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 será de aplicación aquel régimen regulador que, en su conjunto, resulte más favorable. En el caso del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, por carecer éste de convenio aplicable, habrá de atenderse al EBEP.

Como hemos indicado anteriormente, el artículo 7 del EBEP establece, para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que *“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 EBEP resulta aplicable al personal laboral.

Este es el caso de las vacaciones, reguladas en el artículo 50 del EBEP, según el cual *“los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor”*.

Ello porque, como ya se ha señalado anteriormente, el artículo 51 del EBEP 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 del EBEP y en la legislación laboral correspondiente. Por tanto, 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 TRET, ya que no existe convenio colectivo de aplicación.

**TERCERA:** Centrándonos ya en la cuestión planteada relativa a los días de asuntos particulares, lo cierto es que el TRET no recoge ese derecho. Sin embargo, a tenor del artículo 51 del EBEP, el régimen de aplicación es similar al de las vacaciones. El artículo 48.k) del EBEP 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 EBEP, de acuerdo con el cual lo regulado en el artículo 48 también será de aplicación al personal laboral.

Ello en principio, ya que la jurisprudencia reiterada del Tribunal Supremo no reconoce ese derecho a los trabajadores de la administración pública cuando existe un convenio colectivo que regula este aspecto de su relación laboral, limitando (o incluso negando) este derecho.

**CUARTA:** Dado que el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ no dispone de convenio colectivo que disponga lo contrario, será de aplicación el régimen del artículo

48 del EBEP, con arreglo al cual el personal laboral tiene derecho a seis días al año por asuntos particulares.

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

## **CONCLUSIÓN**

**PRIMERA:** Al no disponer el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ de convenio colectivo propio, el régimen a aplicar al personal laboral municipal, tanto en lo referente a vacaciones, como en materia de días de asuntos propios, será el establecido 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, concretamente, en sus artículos 50 y 48, respectivamente, tal y como establece el artículo 51 de dicha norma.