

PROCEDENCIA DE LA APLICACIÓN, AL PERSONAL LABORAL, DE DÍAS LABORABLES Y MOSCOSOS EN CASO DE AUSENCIA DE CONVENIO EN LA ENTIDAD LOCAL.-

Objeto de la consulta: Conocer si son laborables los días 24 y 31 de diciembre para el personal laboral del Ayuntamiento y conocer si los "moscosos" son aplicables a este colectivo en ausencia de convenio en la entidad.

Legislación y abreviaturas:

- Constitución Española de 1978 (CE).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (TRLET).

Respuesta: Respecto a la consulta sobre si es de aplicación al personal laboral el permiso de seis días por asuntos particulares establecido en el artículo 48 de la LEBEP para los funcionarios públicos, encontramos la respuesta en el artículo 51 de la propia LEBEP, que dispone que para los permisos y vacaciones del personal laboral, se estará a lo establecido en el mismo.

Respecto a la consulta sobre si son días laborables el 24 y 31 de diciembre para el personal laboral, en opinión de estos servicios jurídicos, como ya se ha expuesto en el apartado anterior, los permisos y vacaciones del personal laboral se regulan en la LEBEP y con carácter supletorio en la legislación laboral.

Ahora bien, si en esta Entidad local no se consideran laborables los días 24 y 31 de diciembre para el personal funcionario, debería tener la misma consideración el personal laboral, a pesar de que consideremos que el mencionado artículo 51 de la LEBEP es de difícil interpretación a la hora de dilucidar cuál de las dos legislaciones (LEBEP o TRLET) debe prevalecer cuando ambas entran en conflicto.

En apoyo de esta opinión, consideramos interesante transcribir un fragmento de la Sentencia 14/2008, de 6 de marzo, de la Audiencia Nacional, en la que se puede apreciar cómo resuelve sobre un problema planteado referido a la compatibilidad entre el derecho de un padre a la suspensión del contrato de trabajo durante 13 días en caso de nacimiento de un hijo (art. 48 bis TRLET) y el derecho al permiso de paternidad de 15 días que otorga el art. 49.c) de la LEBEP: *"Planteado en estos términos el*

debate, la primera premisa que se ofrece a la Sala es que ambas normas, la del Estatuto de los Trabajadores y la del Estatuto Básico del Empleado Público, regulan o parten el mismo supuesto de hecho: el nacimiento (acogimiento o adopción) de un hijo, para anudar a este acontecimiento un derecho de libranza por paternidad. Tras valorar esta situación de hecho, la Sala estima que la explicada concurrencia de normas debe resolverse atendiendo al principio de especialidad y, en su caso, al de la norma más favorable. Es incuestionable que el Estatuto de los Trabajadores tiene carácter general: constituye la regulación laboral básica, común a la generalidad de los contratos de trabajo; mientras que el Estatuto Básico del Empleado Público es una ley especial, que se aplica exclusivamente al personal al servicio de las Administraciones Públicas; y, como tal ley especial, no debe aplicarse de forma acumulativa o simultánea, sino con preferencia a lo que disponga la ley general sobre la materia, conforme al mencionado principio de especialidad”.

Conclusión: En opinión de estos servicios jurídicos y en base a la normativa y jurisprudencia consultada, las normas relativas a permisos y vacaciones aplicadas por el Ayuntamiento a sus funcionarios públicos deben ser de aplicación al personal laboral en base al mandato contenido en el artículo 51 de la LEBEP, participando por tanto ambos colectivos de los mismos derechos en esta materia.

En Toledo, a 20 de diciembre de 2012.