

**GUÍA DIDÁCTICA**

# Asuntos Particulares

## CONTENIDO

---

1. Normativa aplicable
2. Hecho causante y duración
  - 2.1. Hecho causante
  - 2.2. Duración
3. Aspectos generales
  - 3.1. Tiempo de disfrute
  - 3.2. Asuntos particulares por antigüedad
    - 3.2.1. Convenio colectivo/Acuerdo de funcionarios
4. Aspectos particulares
  - 4.1. Inicio del cómputo del permiso
  - 4.2. Concepto de «necesidades del servicio»
  - 4.3. Acumulación de días de asuntos particulares y vacaciones
  - 4.4. Acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo
  - 4.5. Días de asuntos particulares durante una situación de incapacidad temporal
  - 4.6. Interrupción de días de asuntos particulares por coincidencia con otro permiso
5. Permiso por asuntos particulares para el personal laboral
6. Anexo I. Procedimiento

## 1. Normativa aplicable

El permiso por asuntos particulares tiene como finalidad atender asuntos personales que no puedan ser objeto de ningún otro permiso previsto en la normativa vigente, con derecho a remuneración.

Los días de asuntos particulares no pueden equiparse a los de vacaciones, y ello es porque la finalidad de éstas es la de permitir que los empleados públicos descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento, sin que el efecto positivo que tienen para su seguridad y su salud pierda interés si se disfrutara fuera del año natural. Sin embargo, la finalidad de los asuntos particulares es la de facilitar a los trabajadores, que tienen ocupados todos los días laborables con la jornada de trabajo, tiempo para gestiones personales que no pueden efectuarse durante el descanso semanal.

El artículo 48 k) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (en adelante TRLEBEP), establece:

*«Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos: Por asuntos particulares, seis días al año».*

## 2. Hecho causante y duración

### 2.1. Hecho causante

Como hemos dicho, a través de este derecho se pretende atender asuntos personales que no puedan ser objeto de ningún otro permiso previsto en la normativa vigente, con derecho a remuneración.

### 2.2. Duración

Actualmente, la duración del permiso por asuntos particulares es de seis días, pero no siempre ha sido así, pues se han ido reduciendo o ampliando a través de diversas modificaciones del TRLEBEP. La modificación más actual, que deja en seis días dicho permiso, es del Real Decreto-Ley 10/2015, de 11 de septiembre.

## 3. Aspectos generales

### 3.1. Tiempo de disfrute

Este permiso, al igual que las vacaciones, es un derecho que nace y se disfruta dentro del año natural, por lo que su disfrute será en proporción al tiempo de servicios prestados en la Administración durante el año (*sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 1193/2003 de 17 de diciembre de 2003, recurso 1409/2000*), sin que proceda su reducción, por ejemplo, por causa de baja por enfermedad pues se mantiene la situación del funcionario en servicio activo (artículo 86 del TRLEBEP; *sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 1060/2003, de 15 de noviembre de 2003, recurso 285/2001; sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja de 19 de junio de 2000, recurso 23/2000*).

#### ✦ **NOTA PRÁCTICA**

*La Comisión Superior de Personal estableció unos criterios de interpretación y aplicación homogéneos señalando la misma naturaleza del permiso de días por asuntos particulares y los días de libre designación. «Así se declaraba en la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones de 5 de junio de 2007, para la aplicación del EBEP en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus Organismos Autónomos (BOE número 150 de 23 de junio). Por tanto, la referencia genérica en este Acuerdo al permiso por asuntos particulares engloba, con carácter general, ambos supuestos. Como regla general, el permiso del artículo 48.1 k) y del 48.2 ha de estar vinculado al tiempo efectivamente trabajado durante el año natural».*

El TRLEBEP no entra a regular la forma en la que los funcionarios pueden disfrutar de los días de asuntos particulares, sino que se limita a establecer cuántos días se tiene derecho a disfrutar, sin indicar la forma o manera en la que se pueden distribuir o disfrutar dichos días.

Será la Administración, mediante su potestad de auto organización, quien regule la forma en la que se pueden disfrutar dichos días.

Si la Corporación no hubiera desarrollado esta potestad de auto organización y no tuviera nada regulado al respecto, habría que acudir a los artículos 3 del TRLEBEP y 142 del texto refundido de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril (en adelante TRRL), en virtud de los cuales:

*«Los funcionarios de la Administración Local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la Legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado».*

Además, cabe acudir a la Legislación estatal para poder establecer unas pautas generales y orientativas de cómo se deben disfrutar de dichos días por asuntos particulares. En concreto, la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (en adelante, Resolución de 28 de febrero de 2019 de SEAP) señala:

*«9.7. A lo largo de cada año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente.*

*Asimismo, los empleados o empleadas públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.*

*Los días de permiso por asuntos particulares no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.*

*Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares, así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente».*

Conforme a esta Resolución, es posible disfrutar del permiso hasta el 31 de enero del año siguiente. El disfrute del permiso de asuntos particulares siempre se condiciona a las necesidades del servicio y a la decisión que tome al respecto el Alcalde/Presidente de la Corporación. La Entidad Local, previa negociación, podría establecer como fecha límite del disfrute del permiso de asuntos particulares el 31 de enero del año siguiente, plasmándolo en el Acuerdo de condiciones del Personal Funcionario.

 **CONSULTA**

**¿Es posible disfrutar de los días de asuntos propios hasta el 15 de marzo del año siguiente?**

*La Resolución de 28 de febrero de 2019 de SEAP, en su apartado 9.7, establece previsiones respecto a los asuntos particulares. En concreto, señala que «tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente».*

*Por tanto, si aplicamos supletoriamente la Resolución de 28 de febrero de 2019 de SEAP, el disfrute de los asuntos propios puede efectuarse hasta el 31 de enero del año siguiente. No obstante, lo adecuado es que se llegue a un entendimiento con la Administración. Si no es conveniente para la Corporación ni para el empleado el disfrute de los días pendientes hasta el 31 de enero, el Alcalde/Presidente podría proponer una fecha distinta, alegando «necesidades del servicio».*

## 3.2. Asuntos particulares por antigüedad

El Real Decreto-Ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y estímulo de la economía, modifica el TRLEBEP, introduciendo una nueva disposición adicional, la disposición adicional 13ª, sobre el «Permiso por asuntos propios por antigüedad»:

*«Las Administraciones Públicas podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo».*

Por tanto, la citada Disposición posibilita que las administraciones públicas puedan establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares, al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Del tenor literal de dicha Disposición se desprende que la aplicación de los días adicionales por asuntos propios es potestativa, quedando en manos de cada Administración su recuperación dentro del marco establecido por el TRLEBEP.

### **¿Debe ser cada Entidad Local la que acuerde la aplicación o no de dichos días adicionales potestativos, y la forma y términos en que puedan ser disfrutados?**

Para dar respuesta a esta cuestión han surgido dos tendencias doctrinales; una de ellas más legalista y la segunda de ellas con un cariz más práctico.

- Opción legalista: el artículo 142 del TRRL, que mantiene su vigencia y constituye legislación básica para la Administración Local, determina que los funcionarios locales tendrán los permisos, licencias y vacaciones previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, las aplicables a los funcionarios de la Administración del Estado.

Por ello, las Entidades Locales deberán aplicar, en la materia señalada, en primer lugar, lo que establezcan las respectivas normas autonómicas de función pública y, en su defecto y supletoriamente, la normativa aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado; sin que proceda, en consecuencia, la negociación y aprobación en el ámbito local del establecimiento y regulación de los permisos adicionales, salvo lo que se refiera a lo que afecte al ámbito de la organización interna de la entidad en cuanto a las fechas y forma de disfrute de dichos días adicionales de permisos. Por tanto, debería procederse a la modificación de la normativa autonómica.

Algunas Comunidades Autónomas han modificado su normativa en este sentido, así Castilla-La Mancha (artículo 107.2 m) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo); Castilla y León (artículo 59.6 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo) o Comunidad Valenciana (artículo 80.2 de la Ley 4/2021, de 16 de abril).

- Opción práctica: dado que la modificación del TRLEBEP por una norma con rango de Ley es posterior a la regulación prevista en el artículo 142 del TRRL, se entiende que, con independencia de que su normativa autonómica lo establezca o no, cada Corporación podrá determinar si aplica o no las mejoras introducidas en el citado Estatuto Básico, considerando de aplicación directa lo regulado en la Disposición Adicional 13ª del TRLEBEP.

Para ello, deberá de adoptarse un Acuerdo, modificando, si lo hubiera, el Acuerdo de Funcionarios o, en su defecto, estableciendo el régimen de días de asuntos particulares de su personal.

 **CONSULTA**

***Un funcionario del Ayuntamiento que tiene reconocidos 14 trienios, ¿cuántos días por asuntos propios le corresponde?***

*6 días por disposición legal expresa (artículo 48 k) del TRLEBEP.*

*2 (sexto trienio) + 7 (más 1 a partir del octavo) = 9*

*Total= 15 días por asuntos particulares.*

### 3.2.1. Convenio colectivo/Acuerdo de funcionarios

El artículo 37.1.m) del TRLEBEP establece que serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, «*las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos*».

Por otro lado, el artículo 177.2 del TRRL establece que el régimen del personal laboral de las Entidades Locales será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral.

El artículo 3.1 del TRLET, relativo a las fuentes de la relación laboral, indica 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.

Además, el artículo 3.5 del TRLET indica que:

*«Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones Legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo».*



El TRLEBEP, en su artículo 7, 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 dispongan.

La negociación colectiva juega un amplio papel en la determinación de las condiciones de trabajo y empleo. Cuando el empleador es una Corporación Local ese papel es distinto, según se trate de la determinación de las condiciones del personal laboral o del personal funcionario. En este sentido, la *sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) número 3/2010, de 5 de enero*, reiterando lo dicho en la número 634/2008 de 1 septiembre, señala que «en relación con el personal laboral el papel de la negociación colectiva es más amplio, desenvolviéndose ésta, básicamente, según las previsiones del derecho del trabajo (artículos 82 y ss. Estatuto de los Trabajadores) si bien la Ley, y no sólo por medidas de contención del gasto público, establece limitaciones y condiciones específicos derivadas de la naturaleza pública del empleador». En términos similares también se pronuncia la *sentencia del Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª) número 888/2010, de 20 de julio*.

Por lo tanto, el convenio colectivo podrá llegar allí donde los preceptos del TRLEBEP o del TRLET que se configuran como de aplicación al personal laboral no tengan la naturaleza de derecho necesario.

A pesar de que el artículo 48 k) del TRLEBEP es de aplicación supletoria al personal laboral, aconsejamos incluir el mismo en el Convenio Colectivo.

Dicho Convenio/Acuerdo, deberá regular todas las precisiones respecto a este permiso y, sobre todo, en relación con su disfrute y la forma de gestionarlo como, por ejemplo, si pueden o no acumularse a las vacaciones; si su disfrute puede traspasar el año natural, en qué casos y hasta que fecha; si caben días adicionales por antigüedad; requisitos para su concesión o denegación; o qué sucede en el caso de acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo, entre otras cuestiones.

### ¿Qué podría incluirse un Convenio/Acuerdo, en relación con esta cuestión?

*«Por asuntos particulares, seis días no justificables, retribuidos y no recuperables.*

*Los empleados municipales podrán disfrutar de hasta seis días de asuntos particulares, y distribuirlos a su conveniencia, supeditados a las necesidades del servicio y a la previa autorización de las jefaturas correspondientes.*

*Se disfrutarán de forma continuada o fraccionada a elección del empleado y en cualquier época del año, salvo cuando la acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo y servicio haga necesario el establecimiento de turnos. En estos supuestos la determinación de estos se llevará a cabo por sorteo entre quienes lo hubiesen solicitado.*

*Estos permisos no podrán acumularse a las vacaciones, y se concederán previo informe de la*

*jefatura del servicio o departamento al que se encuentre adscrita la persona interesada.*

*Los días no utilizados durante un año sólo podrán disfrutarse durante la primera quincena del mes de enero del año siguiente.*

*En casos excepcionales en los que se acredite la denegación reiterada por necesidades del servicio, se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.*

*Igualmente, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, dentro del año natural en que tenga lugar el devengo y con disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente».*

## 4. Aspectos particulares

### 4.1. Inicio del cómputo del permiso

La Audiencia Nacional, en *sentencia de fecha 6 de julio de 2020 (rec. 113/2018)*, ha resuelto un conflicto sobre el inicio del cómputo de los permisos retribuidos contemplados en un convenio colectivo de un grupo de empresas declarando que, el día inicial para el cómputo de los permisos retribuidos regulados en el convenio colectivo, en los casos en que el hecho causante de los permisos suceda en día no laborable para el trabajador, deben comenzar su cómputo a partir del primer día siguiente laborable al hecho causante.

La Audiencia Nacional, para llegar a esta conclusión, reitera lo dispuesto por el Tribunal Supremo, en las *sentencias de 13 de febrero de 2018, (rec. 266/2016) y de 17 de marzo de 2020 (rRec.193/2018)*:

*«El día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día feriado, sino el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso. El permiso sólo tiene sentido si se proyecta sobre un período de tiempo en el que existe obligación de trabajar, pues -de lo contrario- carecería de sentido que su principal efecto fuese "ausentarse del trabajo"; en consecuencia, lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario».*

En concreto, la Audiencia Nacional, sobre la distinción entre el permiso por matrimonio y el resto de los permisos retribuidos regulados en el convenio colectivo objeto de conflicto, añade que:

*«Distingue el convenio entre "días naturales" para el permiso por matrimonio y "días" para el resto de los permisos, lo que revela que los negociadores del convenio han querido dar distinto tratamiento a ambos tipos de permisos, y ello es así, porque la mención a días naturales*

*comporta necesariamente que su cómputo incluya días laborables y días no laborables, de conformidad con lo dispuesto en el art. 5.2 CC, al igual que sucede con las vacaciones anuales, en las que también se reconocen 31 días naturales en el art. 30 del convenio.*

*Por el contrario, consideramos, que la mención a días, prevista para los permisos de corta duración, debe interpretarse necesariamente como días laborables, ya que, si la intención de legislador o de los negociadores del convenio hubiera sido equiparar ambos permisos, habría utilizado también el adjetivo de días naturales.*

*Tanto en el convenio como en la Ley se habla de "permisos retribuidos", lo que claramente evidencia que tales permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja. Esta solución la corrobora el art. 37.3 del ET (EDL 2015/182832) que, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos dispone que "el trabajador... podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración...", en los supuestos que enumera y que coinciden con los que nos ocupan, en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, porque en días festivos no es preciso solicitarlo (STS de 13 de febrero de 2018, Rec. 266/2016).*

*Por tanto, todos los permisos regulados en el art. 46 del convenio (salvo el de matrimonio) se deben disfrutar en días hábiles para el trabajador, así lo ha resuelto la SAN de 13-06-2018, proc. 91/2018, que en lo que se refiere a esta cuestión, fue confirmada por la STS de 17-03-2020, rec. 192/2018».*

La jurisprudencia del Tribunal Supremo va en el mismo sentido. Así, en *sentencia de 18 de octubre de 2022 (rec. casación 139/2020)*, ha vuelto a pronunciarse sobre esta cuestión. La Sala de lo Social del TS, concluye de nuevo que:

- Respecto de la fijación del día de inicio del cómputo del periodo de disfrute de permisos y licencias retribuidas, el día inicial debe coincidir con un día laborable, es decir, el dies a quo del cómputo de los permisos retribuidos es el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso. Esta postura es la que mantiene también la jurisprudencia europea (*STJUE 4 de junio de 2020*).
- Respecto al sistema de cómputo aplicable a la duración de los permisos, salvo que otra cosa se disponga expresamente, los permisos se refieren a días laborales. Por tanto, el cómputo de los días de permiso será en días hábiles y no naturales.
- Respecto al solapamiento entre vacaciones y permisos, *«el permiso sólo tiene sentido si sirve para atender a la causa que lo permite, de ahí que se exija una cierta inmediatez entre la necesidad que cubre el permiso y el efectivo disfrute de ésta [...] el disfrute del permiso sólo tiene sentido cuando el hecho causante sucede en tiempo de trabajo, pues si el hecho causante sucediera en un momento diferente no tendría sentido la "ausencia del trabajo", y mucho menos*

*diferir el permiso para un momento posterior en el que se hubiera reanudado la prestación laboral». Por tanto, cuando los acontecimientos que justifican la concesión de cualesquiera de los permisos retribuidos acaezcan durante un período de vacaciones anuales retribuidas, no surge el derecho a su disfrute durante un período de trabajo subsiguiente.*

## 4.2. Concepto de «necesidades del servicio»

Conforme al apartado 9.7 de la Resolución de 28 de febrero de 2019 de SEAP:

*«El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio...».*

### ¿Qué son necesidades del servicio?

Las necesidades del servicio deberán ser sometidas a los criterios de oportunidad y proporcionalidad, y su aplicación se hará siempre de forma justificada y motivada (apartado 13 de la Resolución de 28 de febrero de 2019 de SEAP).

Estamos ante un concepto jurídico indeterminado cuya delimitación se ha hecho jurisprudencialmente, pues no tiene una definición legal.

Así, la *sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional del 12 de Noviembre de 2008 (recurso 96/2008)* declara que: *«el referido concepto de necesidades del servicio constituye un concepto jurídico indeterminado que otorga a la Administración un margen de apreciación, en orden a concretar las circunstancias que entiende que concurren en el caso para el ejercicio de esa facultad, debiendo aportar al expediente el material probatorio necesario para acreditar que su decisión viene apoyada en una realidad fáctica que garantiza la Legalidad y oportunidad de la misma, así como su congruencia con los motivos y fines que la justifica».*

Dicho concepto puede definirse como la procura de efectivos suficientes para afrontar las obligaciones que corresponden (*sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 463/1998 [contencioso-administrativo] de 18 de julio de 1998, recurso 48/1998*). No son necesidades de servicio, por ejemplo, la seriedad y el rigor inherentes al ejercicio de la profesión militar genéricamente considerados, sin que tales conceptos sean concretados (*sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 1062/2005 [contencioso-administrativo] de 23 de noviembre de 2005, recurso 1026/2000*).

Las necesidades del servicio que se invocan para que puedan prevalecer sobre la posibilidad de conceder a un empleado días por asuntos propios tienen que estar debidamente justificadas, con valoración expresa de las circunstancias existentes en el caso de que se trate. La referencia a los

motivos que fundamentan este concepto no puede ser genérica e indeterminada, sino que debe ofrecer elementos concretos sobre los que apoyarse.

La *sentencia del Tribunal Constitucional 180/96, Sala 1ª, de 12 de noviembre*, al referirse a los conceptos jurídicos indeterminados, nos dice que han de ser dotados de contenido concreto en cada caso, mediante la aplicación a sus circunstancias específicas de los factores objetivos y subjetivos, que sean congruentes con su enunciado genérico: no se puede decir que hay urgencia sin explicar en qué consiste esa urgencia y si se alude a la necesidad es preciso también explicar lo que se entiende por ella.

La denegación de cualquier derecho de los empleados públicos (por ejemplo, días por asuntos propios) por necesidades del servicio deberá justificarse o motivarse, concretando cuáles son las causas que llevan a la Administración a denegar la solicitud del empleado: por ejemplo, si se alega que se carece de personal para organizar y gestionar el servicio durante esos días, habrá de justificar cuantas personas se necesitan, por qué es necesaria concretamente la concurrencia de ese empleado afectado, etc. Por tanto, no cabrá con denegar los días por asuntos propios de manera genérica, por carencia de personal para el servicio, sino que deberán acreditarse circunstancias excepcionales que exijan la presencia del empleado afectado en el servicio.

En definitiva, la Administración, cuando deniegue un derecho como días por asuntos propios, con base en las necesidades del servicio, deberá informar, motivar y justificar de manera individualizada cuáles son las necesidades que le llevan a denegar la solicitud del empleado.

### 4.3. Acumulación de días de asuntos particulares y vacaciones

La normativa estatal, contenida en el TRLEBEP, no establece nada respecto al disfrute de asuntos particulares, por ello debemos entender aplicable a los funcionarios locales, con carácter orientativo y en todo lo que no contradiga esta normativa, la Resolución de 28 de febrero de 2019 de SEAP. Esta Disposición regula de forma más detallada cómo se deben disfrutar los asuntos particulares por parte de los empleados públicos.

En relación con la acumulación de los días de asuntos particulares a las vacaciones:

«9.7....

*Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de*

*enero siguiente.*

*Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares, así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente».*

En principio, en virtud de esta Resolución que aplicamos con carácter orientativo, no cabe acumular el disfrute de los días de asuntos propios a las vacaciones.

Entre este permiso y las vacaciones, al menos, debe mediar un día laborable. Es más, no puede autorizarse un día de permiso por asuntos particulares coincidiendo con un viernes, si el inicio de las vacaciones anuales comienza el lunes siguiente. Los días festivos no rompen la continuidad (Resolución 14-12-1992 aptdo.B.2.1.7.3 de la Secretaría de Estado de Función Pública).

En cualquier caso, lo adecuado es llegar a un entendimiento con el Ayuntamiento. Se trata de que la Corporación planifique las necesidades del servicio en armonía con los derechos de los empleados públicos. Debe anteponerse la facultad de auto organización de la Corporación, siempre que se exhiba como motivo «la correcta prestación de los servicios públicos». De hecho, la misma Resolución indica que «por necesidades del servicio» justificadas pueden disfrutarse de forma acumulada.

#### 4.4. Acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo

El número de días por asuntos particulares se ha visto incrementado de forma significativa en los últimos años, ya que, a parte de los establecidos por disposición legal, están los que se adicionan con base en la antigüedad del empleado.

De nuevo, hay que recurrir, con carácter orientativo, a la Resolución de 28 de febrero de 2019 de SEAP, que establece:

*«Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.*

*Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares, así como, en su caso, los días de permiso previstos en el*

*apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente».*

El derecho a disfrutar del permiso por asuntos particulares está supeditado a las necesidades del servicio, siendo posible denegar el mismo siempre que exista motivación.

Como afirma la *sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 18 de junio de 2010 (rec. 694/2009)*, «el ejercicio de los derechos por parte de los funcionarios públicos, ha de quedar subordinado a la eficaz prestación de los servicios públicos, de modo que no pueda resentirse la asistencia y atención de los ciudadanos, pues la Administración Pública ha de servir con objetividad y eficacia los intereses generales (artículo 103.1 de la Constitución española), de manera que la atención de aquellos derechos individuales no puede ir en detrimento del interés general gestionado por la propia Administración, lo cual explica que por necesidades del servicio pueda denegarse parte de los días de permiso solicitados».

La Corporación debe actuar «con sentido común» para no perjudicar a ninguno de sus empleados. Lo más adecuado sería fijar, por Acuerdo o Convenio, las normas o criterios a seguir para el disfrute de los días de asuntos particulares y, así, evitar situaciones como solicitudes que coinciden en los mismos días.

Se trata de impedir que el disfrute de esos días repercuta negativamente en la adecuada prestación de servicios.

El disfrute requiere autorización previa, por ello, la denegación deberá ser motivada acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión. Sólo puede denegarse por razones objetivas, por cuanto quede afectada la adecuada atención al servicio público o que la ausencia del empleado público provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo.

Por tanto:

- No existe un criterio ni legal ni reglamentario para ordenar el disfrute de los permisos en orden a criterios subjetivos como la antigüedad, el orden de formulación de las peticiones, la conciliación de vida familiar, etc. Para su concesión no se debe atender a cuestiones personales solicitante, sino a cuestiones objetivas del servicio, del interés general, que debe estar siempre garantizado. No obstante, ello no impide que la Corporación pueda considerar, en un proceso negociador, alguno de los criterios subjetivos apuntados, siempre que el interés general del servicio prevalezca.
- La resolución denegando la petición debe, en todo caso, motivarse.
- Lo adecuado sería fijar por Acuerdo o Convenio la forma de gestionar el disfrute de los días de asuntos particulares, haciendo los correspondientes cuadrantes.

## 4.5. Días de asuntos particulares durante una situación de incapacidad temporal

En los supuestos de Incapacidad Temporal no se modifica la situación administrativa de servicio activo del funcionario, por lo que no se ve afectado su derecho a disfrutar del permiso por asuntos particulares. Por ello, reincorporado el funcionario, tras estar de baja por Incapacidad Temporal, debe reconocerse el derecho a disfrutar de su permiso por asuntos particulares de seis días (conforme al artículo 48 k) del TRLEBEP), sometiendo su concesión a las necesidades del servicio.

La Administración debe facilitar el disfrute pospuesto del permiso por asuntos particulares en estos casos, por su totalidad, una vez el trabajador se reincorpora de su baja por Incapacidad Temporal (entre otras sentencias, que trasladan a estos casos el criterio que para las vacaciones se viene manejando derivado de la normativa comunitaria, véase, por ejemplo, la *STSJ de Madrid de 3 de julio de 2013, recurso 436/2012*).

Procede reconocer al funcionario que se reincorpora, tras una incapacidad temporal, el disfrute del permiso por asuntos particulares de modo integral, todos los días que le correspondan.

### **¿Qué sucede si el empleado está de baja durante todo el año? ¿Cabe su disfrute al año siguiente o se compensan económicamente?**

No existe norma legal que permita prolongar el periodo de disfrute de los días de asuntos particulares más allá del 31 de enero siguiente al año en el que se generaron, ni tampoco sustituir su disfrute por una compensación económica salvo que no se hayan podido disfrutar antes de la referida fecha por necesidades del servicio.

Por tanto, dado que no estamos ante necesidades del servicio, no se podrían disfrutar ni compensar los días de asuntos particulares de modo que el empleado que por encontrarse en IT no hubiera disfrutado de esos días de permiso los perderá sin derecho a liquidación alguna por dicho concepto. Y es que el permiso retribuido por asuntos particulares no responde al concepto de descanso que caracteriza a las vacaciones, sino que pretende responder a necesidades particulares del funcionario, no contempladas en otros permisos retribuidos precisos y tasados, y sin que esté previsto por el ordenamiento ni su disfrute en períodos o años posteriores al ejercicio de que se trate, ni tampoco la compensación económica por su no disfrute.

En este sentido, el *Tribunal Supremo*, en su *sentencia de 24 de junio de 2009 (1542/2008)*, siguiendo la interpretación de la Directiva 2003/88, reconoce la posibilidad de disfrutar las vacaciones al año siguiente si durante este año el empleado está en una situación de incapacidad temporal. Sin



embargo, nada establece sobre la extensión de dicho criterio a los días de permiso por asuntos particulares.

El *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco*, en sentencia de 19 de enero de 2010 (rec. 2402/2009), denegó tal posibilidad. En este litigio en cuestión, se discutía si la actora, pese a haber permanecido de baja durante todo el año 2008, tenía derecho a disfrutar o no los seis días de permiso por asuntos propios correspondientes a ese ejercicio a lo largo del año 2009, o, subsidiariamente, al abono de 6 días de salario. Ella fundaba su pretensión en la aplicación analógica de la Jurisprudencia comunitaria asentada respecto a las vacaciones. Sin embargo, para el Tribunal esta tesis no puede ser acogida, resaltando que el permiso por asuntos particulares no tiene la misma o similar naturaleza que las vacaciones:

*«La finalidad específica del derecho a vacaciones anuales retribuidas es la de permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento, sin que el efecto positivo que tienen para su seguridad y su salud pierda interés si se disfrutaran fuera del año natural. Pues bien, tal finalidad difiere completamente de la del derecho a licencia retribuida por asuntos propios, que, como señala la sentencia de 15 de septiembre de 2006, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, es la de facilitar a los trabajadores, que tienen ocupados todos los días laborables con la jornada de trabajo, tiempo para gestiones personales que no pueden efectuarse durante el descanso semanal; finalidad que no concurre en casos como el de autos en los que el trabajador permanece de baja durante los días del año. A lo anterior hay que añadir que el permiso por asuntos propios no es un permiso garantizado por el Derecho comunitario, por lo que no le resulta de aplicación la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia referida a los permisos contemplados en dicho ordenamiento».*

En el mismo sentido, la *sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 5 de julio de 2018* (rec. 146/2017), que niega tanto el derecho al disfrute diferido por asuntos particulares, por no haberlos podido disfrutar a causa de una incapacidad temporal, como el derecho a compensación económica por este concepto.

*«El personal al Servicio de la Gerencia Regional de Salud no tiene derecho a disfrutar los días de permiso retribuido por asuntos propios, devengados y no disfrutados en el periodo correspondiente, a consecuencia de haber estado en situación de incapacidad temporal, en un momento posterior al señalado en el punto 6 del Pacto sobre régimen de vacaciones y permisos del personal que presta servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León de 15 de julio de 2013. Es decir, que los días de asuntos propios deben disfrutarse*

*a lo largo del año al que corresponden y hasta el 31 de enero del año siguiente, perdiendo el personal el derecho a su disfrute en caso de no hacerlo.*

*El hecho de no haber podido disfrutar de los días de asuntos propios dentro del plazo previsto para ello por estar en situación de incapacidad temporal no puede dar lugar al reconocimiento de una indemnización económica».*

Y es que, como considera el Tribunal, en su propia sentencia, la naturaleza del permiso por asuntos particulares no aparece regulada en la Directiva 2003/88, por lo que no encuentra justificación alguna en equipararla al de las vacaciones anuales retribuidas, que sí encuentra amparo en la citada Directiva.

Es cierto que en una sentencia de 2014 el Tribunal Supremo reconoció la posibilidad de disfrutar los asuntos propios tras una IT pasado un año, pero en la propia sentencia se argumentaba que no es que a los permisos por asuntos propios debiera aplicarles el mismo régimen que a las vacaciones, en caso de que no se pudieran disfrutar por encontrarse el interesado en una situación de IT; sino que, si la Administración había reconocido tal derecho con base en un informe técnico, no puede luego limitar el disfrute sin motivo (*sentencia del Tribunal Supremo de 21 de julio de 2014, rec. 304/2013*).

En la sentencia se partía de que la Administración reconoció a la funcionaria, que no pudo disfrutar de los días por asuntos propios en 2012, la posibilidad de disfrutarlos hasta 30 de junio de 2013, pero se apartó sin motivación del criterio técnico manifestado en el informe del Subdirector Jefe de Personal y Asuntos Generales que señalaba que, ante la falta de regulación del momento hasta el cual se pueden disfrutar los días de asuntos particulares cuando no puedan disfrutarse como consecuencia de una incapacidad temporal, parece razonable hacer extensivos a estos casos los criterios previstos para las vacaciones, por lo que proponía que los días de asuntos propios correspondientes a 2012, conforme al artículo 9.5 de la Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 28 de diciembre de 2012, se pudieran utilizar hasta el 30 de junio de 2014.

El Tribunal Supremo no determina que a los permisos por asuntos propios deba aplicarles el mismo régimen que a las vacaciones, en caso de que no puedan disfrutarse por incapacidad temporal, sino que si la Administración reconoce tal derecho, con base a un informe técnico, no puede limitar el periodo de disfrute sin motivación alguna. Por tanto, el fundamento de la sentencia para anular el acuerdo de la Administración no es el fondo de ésta, sino la forma en que se produjo al carecer de la necesaria motivación, al estar ejercitando facultades discrecionales en contra de informes técnicos.

En definitiva, si bien no existe ninguna norma ni tampoco la jurisprudencia determina que sea aplicable a los permisos por asuntos propios el mismo régimen que a las vacaciones, en caso de que no se puedan disfrutar por incapacidad temporal consideramos que, ante la ausencia de regulación

normativa, vía negociación con los representantes de los trabajadores podría ampliarse el plazo de disfrute de los días de libre disposición de los empleados públicos municipales, incluso extendiendo a los mismos el régimen aplicable a las vacaciones.

## 4.6. Interrupción de días de asuntos particulares por coincidencia con otro permiso

El permiso por asuntos particulares, de concesión potestativa, se somete a que las necesidades del servicio lo permitan, correspondiendo al órgano municipal decisor competente apreciarlo en cada caso, y sin que se prevea una norma similar a la establecida para las vacaciones.

Desde nuestra consideración, los días de asuntos particulares no pueden equiparse a los de vacaciones y ello porque la finalidad de éstas es la de permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento, sin que el efecto positivo que tienen para su seguridad y su salud pierda interés si se disfrutan fuera del año natural. Sin embargo, la finalidad de los asuntos particulares es la de facilitar a los trabajadores, que tienen ocupados todos los días laborables con la jornada de trabajo, tiempo para gestiones personales que no pueden efectuarse durante el descanso semanal.

La normativa permite, para el supuesto de las vacaciones, la posibilidad de que éstas sean disfrutadas más allá del año natural en el que se generaron si sobreviene alguna circunstancia que hubiere impedido su disfrute.

Según la *STSJ Madrid de 9 de junio de 2014 (nº recurso 493/2012)*:

*«(...) Como tal derecho tiene carácter disponible y su finalidad no es la de garantizar el descanso es claro que el mismo se extingue al finalizar el período de devengo y/o el periodo de prórroga, por lo que en el año 2012 el actor no podía ejercitarlo extemporáneamente con cargo a 2010 y 2011, aun cuando no los hubiera podido disfrutar en ese periodo».*

En consecuencia, no procede que una circunstancia sobrevenida mientras el empleado público se encuentra disfrutando de permiso por asuntos particulares (por ejemplo, una enfermedad del propio empleado; una enfermedad de un familiar de éste o cualquier otro hecho que cause derecho a un permiso) interrumpa o finalice este permiso concedido por la Administración a solicitud del funcionario.

El permiso por asuntos particulares que, supeditado a las necesidades del servicio, se le concedió no se interrumpe o finaliza por cualquier causa de la que derive un permiso que sobrevenga durante su

disfrute, debiendo ejercerse, además, estos permisos en tiempo y forma ante la Administración empleadora.

## 5. Permiso por asuntos particulares para el personal laboral

El artículo 51 del TRLEBEP hace referencia tanto a la normativa del TRLEBEP como a la legislación laboral, pero no señala cuál es prioritaria, lo que desemboca en distintas interpretaciones:

1. Aplicación preferente del TRLEBEP, ya que el artículo 51 menciona esta norma en primer lugar, queriendo diseñar un sistema de preferencia en el sistema de fuentes a aplicar.
2. Interpretación integrada de los artículos 51 y 7 del TRLEBEP, que nos llevaría a afirmar que las disposiciones del TRLEBEP no resultarían de aplicación preferente al personal laboral, salvo en aquellos extremos en que así expresamente se determine.

La Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, en interpretación del artículo 7 del TRLEBEP, dispone toda una serie de normas del Estatuto de directa aplicación al personal laboral:

- a) Funciones que puede desempeñar el personal laboral.*
- b) Acceso al empleo público del personal laboral.*
- c) Composición de los órganos de selección.*
- d) Régimen disciplinario del personal laboral.*
- e) Despido improcedente.*
- f) Promoción del personal laboral fijo a la condición de funcionario.*
- g) Provisión de puestos y movilidad.*
- h) Situaciones del personal laboral.*

De esta Resolución se deduce que la normativa aplicable al personal laboral en materia de permisos viene constituida por la legislación laboral, en concreto, el artículo 37 del TRLET o por el Convenio Colectivo de aplicación.

Por todo ello, el orden de prioridad en cuanto a normativa aplicable en materia de jornada, permisos y vacaciones al personal laboral es:

- Legislación laboral (TRLET, Convenio colectivo y contrato de trabajo).
- TRLEBEP.

Lo anterior, teniendo en cuenta la excepción prevista en el artículo 7.2 del TRLEBEP para los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia. En estos casos acudimos al artículo 48 f) y al artículo 49 a), b) y c) del TRLEBEP, respectivamente.

### ***¿Puede aplicarse supletoriamente el artículo 48.k) TRLEBEP al personal laboral?***

Hasta la reforma del artículo 48 del TRLEBEP por el Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio, la doctrina entendía por la redacción del apartado 1 del artículo 48, *«en defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, por lo menos, los siguientes»*, que el artículo 48 tenía carácter supletorio. Sin embargo, tras la reforma, se modifica la redacción de este artículo y en lugar de *«en defecto»* se indica que *«los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos...»*.

Con posterioridad, el *TC en sentencia de 9 de julio núm. 156/2015*, y a partir de la modificación establecida en el Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio, modifica su criterio indicando que *«no es posible legalmente que por parte de las legislaciones de función pública de las distintas Comunidades Autónomas puedan ser modificados, mejorados o ampliados los supuestos o duración de los permisos o vacaciones que se regulan en los arts. 48 y 50 del EBEP»*. Esta sentencia fue ratificada por el mismo Tribunal en sentencia núm. 18/2016 de 4 de febrero. Partiendo de dicho posicionamiento del Tribunal Constitucional, los Tribunales de Justicia autonómicos han modificado su criterio.

En el mismo sentido, la *sentencia del TS de 29 de junio de 2022, ratificando la sentencia de 2 de noviembre (nº recurso. 7223/2020)* concluyen en que el artículo 8 del Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio introdujo una modificación significativa en el artículo 48 del TRLEBEP. Esta modificación consistió en suprimir el inciso *«Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes [...]»*, sustituyéndolo por *«los funcionarios públicos tendrán (carácter imperativo) tendrán los siguientes derechos»*.

A partir de este momento, el artículo 48 del TRLEBEP dejó de tener carácter supletorio y pasó a tener carácter básico y común a los funcionarios de todas las Administraciones públicas, con las consecuencias que de ello se derivan.

Por tanto, al personal laboral les será de aplicación los permisos establecidos en el artículo 48 del TRLEBEP en el supuesto de que así se establezca en sus normas laborales, legales o

convencionales. Es decir, si hubiera remisión del TRLET al TRLEBEP por ley (como sucede con los permisos vinculados al nacimiento del menor) o que el propio Convenio Colectivo remita expresamente a este precepto o lo regule.

## 6. Anexo I. Procedimiento

<b>SOLICITUD</b>	Solicitud formal fijando los días que necesita por asuntos particulares, dirigida a su responsable
<b>DOCUMENTACIÓN</b>	No se exige
<b>INFORMES</b>	Informe del secretario o del Jefe de Personal, respecto a la cobertura de las necesidades del servicio
<b>ÓRGANO QUE RESUELVE</b>	El Alcalde, de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local
<b>PLAZO DE RESOLUCIÓN</b>	Diez días, artículo 3.1.h) del Real Decreto 1777/1994, de 5 de agosto
<b>EFFECTOS DEL SILENCIO</b>	Estimatorio
<b>NOTIFICACIONES Y TRASLADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al interesado</li> <li>• Al Responsable del empleado</li> </ul>