



SECTOR SEGURIDAD PRIVADA Y AFINES

Día de asuntos propios - 3

Comisión Gestora Regional

Guadalajara, 11 de Diciembre de 2009

Compañeras y compañeros:



La Inspección de Trabajo y Seguridad Social viene resolviendo el día de asuntos propios de la forma más variopinta:

- ... La actuante entiende que permanece en vigor el contenido normativo del mencionado convenio por lo que se ha requerido su cumplimiento.
- ... el origen del conflicto planteado se encuentra en la interpretación del artículo 46 del Convenio Colectivo, y en la falta de concreción del mismo en cuanto a si en la jornada máxima ya se encuentra incluido o no el día de asuntos propios, así como la peculiaridad de que en un convenio cuya vigencia finaliza el 31 de diciembre de 2008, establezca una norma aplicable a partir del 1 de enero de 2009, por tanto estaríamos ante un problema de interpretación del Convenio que debería plantearse ante la Comisión Paritaria prevista en el art. 85.3 e) R.D.Leg. 1/95 de 24 de Marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las competencias atribuidas a este respecto a la jurisdicción competente conforme al art. 91 de la misma, quien ha de ser en última instancia quien se pronuncie sobre el contenido del convenio.

Estamos detectando que la mayoría de las empresas **interpretan el DIA DE ASUNTOS PROPIOS** establecido en el artículo 46 j) del Convenio Colectivo **como NO COMPUTABLE A LA JORNADA**. Es decir, no dudan en aplicarlo, pero consideran que el día de asuntos propios no es efectivamente trabajado por lo que imponen su recuperación a fin de alcanzar la jornada de 1782 horas anuales de trabajo efectivo. Utilizan como argumento tres sentencias que analizan supuestos correspondientes a otros Convenios.

- Sentencia del Tribunal Supremo de 26-04-1995
- Sentencia del Tribunal Supremo de 29-05-2007

- Sentencia de la Audiencia Nacional de 13-09-2009

Las citadas sentencias analizan si este permiso tiene o no carácter recuperable, para concluir que **SON RECUPERABLES (a los efectos de nuestro Convenio tendrían valor "0" en el cuadrante del trabajador) utilizando un doble argumento:**



1. **La existencia de este permiso no puede impedir el mantenimiento-cumplimiento de la jornada anual** que establece el Convenio. Afirma que si los negociadores hubieran pretendido que el día de asuntos propios minorase la jornada, simplemente hubieran reducido aquella. Toman en consideración el criterio de la eficacia del artículo 1284 del código civil, en el sentido de que "el mantenimiento de la regla sobre jornada es compatible con la subsistencia de los permisos en régimen de recuperación, lo que no sucede lo contrario:"

Añaden a éste otros criterios como el del RESPETO A LA MAYOR RECIPROCIDAD de los intereses en conflicto del artículo 1289 del mismo texto, que consiste (en nuestro caso) en **que se puede mantener la jornada anual y sin embargo disfrutar de más días libres sólo si el permiso es recuperable.**

2. En segundo lugar, **realizan una comparación entre** la esencia de los permisos **RECUPERABLES** y los **NO RECUPERABLES (matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento o enfermedad de familiares, traslados, cumplimiento de deberes públicos)**, calificando a éstos de **causales y aleatorios** frente a los recuperables que **NO HAN DE JUSTIFICARSE Y SON DE UTILIZACIÓN GENERAL, CIERTA Y PREVISIBLE.**

El permiso por asuntos propios es, desde luego, tiempo de libre disposición del trabajador y no puede considerarse trabajo efectivo.





Es de libre disposición, porque sólo la voluntad del trabajador determina su disfrute, aunque por razones de organizativas obvias se prevé que no podrá disfrutarse durante los períodos de máxima actividad.

No es tiempo de trabajo efectivo, porque precisamente durante el permiso se interrumpe la obligación de prestar trabajo y además el trabajador, como dice el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, no se encuentra en su puesto de trabajo, ni cumplimiento sus funciones laborales.



Pero estas conclusiones son irrelevantes a efectos problema que nos ocupa, porque tampoco es tiempo de trabajo efectivo el invertido en los restantes permisos y no se recuperan.

El argumento decisivo a efectos de la recuperación es el de la contradicción entre la jornada convencional de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 162 horas establecida en el artículo 41 del Convenio y el efecto de recuperación del permiso por asuntos propios.



Empleando los argumentos de las sentencias anteriormente citadas, las partes firmantes del Convenio no han sido muy precisas a la hora de determinar el cómputo de las 1.782 horas y concretamente no han establecido si para llegar a esa cifra se han deducido o no los días de permiso por asuntos propios.

Pero llegados a este punto hay que resolver una eventual contradicción entre la aplicación de la jornada de 1.782 horas y el efecto sobre ésta de los permisos por asuntos propios; contradicción que, como ya se ha dicho, determina que si el permiso se disfruta sin

recuperación la jornada no sea con carácter general de 1.782 horas, sino la que resulta de restar a esta cifra las horas de permiso.

Esta contradicción no se produciría si el permiso hubiese sido deducidos de la jornada, con lo que no habría desfase ni recuperación. **La aparente contradicción obliga a decidir si, a efectos de la recuperación, debe prevalecer la norma sobre la jornada o la norma sobre las licencias, pues éstos se regulan en el artículo 46 conjuntamente con los permisos aleatorios, y para ninguno de los dos tipos de los permisos está prevista la recuperación.**



Se trata en definitiva de un conflicto real, que esta demarcado y definido en sus justos y adecuados términos. **Lo que debemos de preguntarnos es si ese día se debe descontar o no de la jornada de 1782 horas anuales establecida en el convenio colectivo de aplicación, dado que de ser así, no se cumpliría la jornada efectiva del pacto colectivo:**

- a) **Estamos ante un permiso que tiene el carácter expresamente de retribuido. LA POSICIÓN DE UGT ES QUE NO ES RECUPERABLE, ES EQUIPARABLE Y COMPUTABLE A UNA JORNADA EFECTIVA DE TRABAJO Y, POR TANTO, INCLUIDO EN LA JORNADA MÁXIMA ANUAL DE 1782 HORAS y su uso es un derecho reconocido en el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2005-2008.**
- b) **En el artículo 46 donde se hace referencia al disfrute de las licencias sin pérdida de retribución no se expresa ninguna excepción, ni distingo, por lo que no existe razón de ningún tipo para excluir de la jornada al mencionado día de asuntos propios.** El citado artículo del convenio colectivo contiene una enumeración de situaciones que dan lugar al nacimiento de un derecho a permiso retribuido. Cada uno de los puntos contempla situaciones diferentes de los demás y no reiteraciones que serían innecesarias. **La diferente forma de cómputo del día de permiso retribuido de un día de asuntos propios con respecto al resto de licencias retribuidas es discriminatoria y carente de justificación.** No pueden ser

injustamente limitados los derechos que el otorgamiento de esta licencia conlleva, puesto que la recuperación de las horas dejaría completamente sin sentido el carácter de la licencia, además de su falta de cobertura legal. **El día de asuntos propios debe de contabilizarse dentro de las horas de trabajo efectivo realizadas por cada trabajador a fin de cumplir jornada laboral, es decir, debe de considerarse un día de trabajo efectivo, por lo que este día puede usarse a fin de llegar al cumplimiento de la jornada máxima.**

- c) Cuando se trata de fijar o determinar la aplicación concreta de una jornada anual, como acontece en este caso, **cualquier día de permiso retribuido repercute siempre sobre esa aplicación concreta de la jornada de que se trate.** De ello se desprende que no existen permisos retribuidos que queden al margen de esa jornada anual, **pues todos ellos inciden sobre la distribución o aplicación concreta de la misma.** Por lo tanto, es un permiso que faculta al trabajador a no prestar servicio durante un día, **computándose como trabajada la jornada laboral que tenía asignada.** Su disfrute es considerado como tiempo de trabajo efectivo, computable en la jornada establecida en el Convenio Colectivo de aplicación.
- d) Tampoco puede deducirse ninguna consecuencia contraria a la conclusión que venimos manteniendo, del hecho de que **la jornada anual, que se fijó en 1788 horas para los años 2005 y 2006 se redujo a 1782 horas en 2007 y 2008** obliga a conservar el derecho al disfrute de todas las licencias retribuidas. Es más, esta reducción de la jornada anual es un dato que actúa claramente en favor del disfrute del día de asuntos propios, pues **si al distribuir o aplicar una jornada anual de 1782 horas de trabajo en 2007 y 2008 se disfrutaron de los permisos sin pérdida de retribución, se puede disfrutar del día de asuntos propios en 2009.**

Comisión Gestora Regional