

### ***AFECTA EXCLUSIVAMENTE AL PERSONAL EN RÉGIMEN DE FIN DE SEMANA Y FESTIVOS***

Después de muchas peleas de **CCOO** y de llevarlo a diferentes Mesas de Negociación, por fin se ha reconocido el derecho, a la plantilla de fines de semana, festivos y semanas alternas del disfrute de días adicionales de permiso por asuntos particulares por antigüedad y de días adicionales de vacaciones por antigüedad por personal que presta servicio en régimen de solo fines de semana y festivos o semanas alternas

[Leer instrucción completa](#)

El Acuerdo de 9 de octubre de 2015 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid procedió a aplicar en el ámbito del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos las previsiones contenidas en las Disposiciones adicionales decimocuarta y decimoquinta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, estableciendo así, de una parte, días adicionales de permiso por asuntos particulares por antigüedad respecto de los previstos en el artículo 48.k) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; y, de otra, días adicionales de vacaciones por antigüedad sobre los señalados a su vez en el artículo 50 del mismo texto legal.

De esta forma, la jornada ordinaria, fijada actualmente en 1.627,5 horas anuales, distribuida en 217 jornadas de trabajo de siete horas y media de duración cada una de ellas, se verá minorada para cada trabajador en función de su antigüedad habida cuenta de que los días adicionales de permiso por asuntos particulares por antigüedad y los días adicionales de vacaciones por antigüedad suponen que al año el empleado disfrutará de más días de descanso retribuidos y prestará otros tantos menos de trabajo sobre el total anual.

Así las cosas, y bajo la premisa de que el disfrute de los días adicionales de permiso por asuntos particulares por antigüedad y los días adicionales de vacaciones por antigüedad no puede dar lugar en la práctica a consecuencias distintas en trabajadores que realicen la misma jornada de trabajo y ostenten la misma antigüedad, ha de concluirse que la aplicación de aquellos días debe efectuarse en términos de homogeneidad. De no ser así, se daría el caso de que, en iguales condiciones de antigüedad, un trabajador que preste servicio a razón de siete horas y media horas diarias cinco días a la semana realizaría más horas de trabajo efectivo al año que otro que trabajase, v. gr., solo fines de semana y festivos, ya que este último detraería por cada día adicional el tiempo correspondiente a la integridad de su jornada, que es superior a la del personal con jornada ordinaria

Ello significa que en el caso del personal que preste la jornada de trabajo ordinaria de 1.627,5 horas anuales en régimen de solo fines de semana y festivos o semanas alternas, los días adicionales por asuntos particulares y de vacaciones se disfrutarán en términos homogéneos respecto del personal sujeto a jornada ordinaria (esto es, el personal que realice 217 jornadas de trabajo anuales de siete horas y media de duración) de manera que por cada día adicional

## Aclaración sobre los permisos de antigüedad y días adicionales

Escrito por Administrator

Miércoles, 16 de Marzo de 2016 15:08 - Actualizado Miércoles, 16 de Marzo de 2016 15:12

---

de vacaciones por antigüedad o día adicional de asuntos particulares por antigüedad se detraerá a aquel personal siete horas y media de la jornada anual que debe realizar, proyectándose el resultado de tal minoración sobre el cuadrante de cada trabajador conforme a sus módulos de jornada. Esta jornada, a su vez, no podrá ya ser minorada, salvo permisos causales o situaciones de incapacidad temporal o enfermedad sin baja.

En este sentido, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en sentencia num. 116/2014, de 26 junio, declaró (fundamento de derecho Tercero), tras afirmar que la naturaleza jurídica de las licencias por motivos personales permite razonablemente su aplicación proporcional al tiempo de trabajo, que “..si se aplicara el mismo régimen a los trabajadores a jornada completa y a los trabajadores de fin de semana, estos últimos reducirían su jornada anual en un número de horas muy superior a los de jornada completa, lo que supondría en la práctica sobreprimir a los trabajadores a tiempo parcial frente a los trabajadores a jornada completa, liquidando el tratamiento igualitario previsto en el art. 12.4.d ET , puesto que los primeros, cuyas jornadas diarias pueden ser de 11 horas (trabajo de tres días) y de 12 horas (trabajo de dos días), dejarían de trabajar 33 horas y 36 horas anuales respectivamente (art. 49 II Convenio), mientras que los trabajadores a jornada completa podrían vacar únicamente 21 horas anuales (art. 38 II Convenio)”.

Este criterio ha sido confirmado por el Tribunal Supremo en sentencia de 1 de diciembre de 2015, en la que declara que “esta conclusión no afecta al derecho a la no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial que, por imperativo de la Directiva 1997/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, se consagra en el art. 12.4 del Estatuto de los Trabajadores, pues, precisamente, la interpretación que consagra la sentencia recurrida implica el equilibrio de los derechos de estos trabajadores en relación con los que el convenio otorga a quienes prestan servicios en jornada completa -justamente, es la tesis de la parte actora la que, paradójicamente, provocaría un resultado desfavorable para los trabajadores a tiempo completo.”