

# Los días de asuntos propios no son tiempo efectivo de trabajo, por lo que son recuperables

Los días de **asuntos propios**, incluso aunque el convenio especifique expresamente que son días de **permiso retribuido**, no pueden considerarse como tiempo efectivo de trabajo, por lo que son **recuperables** a efectos del cumplimiento de la jornada laboral mensual o anual (sent. del TS de 14.03.11, en unificación de doctrina).

El sindicato mayoritario de una empresa del sector de vigilancia y seguridad presentó una **demanda de conflicto colectivo** ante la Audiencia Nacional para solicitar que el día de permiso retribuido por asuntos propios regulado en el convenio colectivo estatal de su sector computase como jornada efectiva de trabajo a los efectos de determinar el cumplimiento de la jornada ordinaria mensual y/o anual.

La Audiencia Nacional falló a favor del sindicato y la empresa, al no estar de acuerdo, recurrió al Tribunal Supremo, que falla en contra de lo dictado por la Audiencia Nacional.

En su sentencia, el TS se posiciona claramente a favor de la empresa. Y lo hace incluso aunque la empresa había venido aplicando la interpretación que daban los sindicatos de considerar que el día de asuntos propios computaba como integrante de la jornada efectiva de trabajo anual. La justificación de la empresa era que lo había considerado de esta forma "*debido a un error*". Cuando la empresa se dio cuenta de ese error fue cuando comunicó a los trabajadores que había que recuperar ese tiempo.

El Tribunal Supremo considera que la empresa tiene razón y que los días de permiso por asuntos propios "*no pueden computarse como jornada efectiva de trabajo*", por lo que son recuperables. En su sentencia deja claro que los permisos por asuntos propios son "*tiempo de libre disposición del trabajador*" y no pueden considerarse como tiempo de trabajo efectivo porque durante este permiso "*se interrumpe la obligación de prestar trabajo y el trabajador no se encuentra en su puesto de trabajo ni cumpliendo sus funciones*".

Asimismo, señala que si el permiso por asuntos propios no fuera recuperable, entonces no se cumpliría la **jornada anual** establecida en el convenio colectivo y debe primar en todo caso "*la norma sobre la jornada*" (cumplimiento de la jornada anual) respecto a la "*norma sobre los permisos*", por lo que las empresas pueden imponer a los trabajadores la obligación de recuperar el día que cogieron libre para asuntos propios.

**¡ATENCIÓN!** Los días de asuntos propios son sólo uno de los **múltiples tipos de permisos** a los que pueden tener derecho sus trabajadores. Pero al igual que en otros muchos casos, no siempre se tiene claro hasta dónde llega el derecho del trabajador a pedir y disfrutar cada permiso (por enfermedad, para asistir al médico, para acompañar a un familiar a consulta médica, permiso para exámenes...), cuándo está su empresa obligada a conceder cada uno de ellos y a retribuirlos (o no) como si fuera tiempo trabajado.