

LOS DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS

Los **días de asuntos propios**, conocidos entre los funcionarios como "los moscosos", se les concedieron a los funcionarios en los años ochenta en compensación por no incrementarles el sueldo en el porcentaje que les correspondía según la subida del IPC. A lo largo de estos años, su número ha sufrido incrementos y disminuciones. Actualmente, son seis días al año, retribuidos, que no necesitan justificación.

Respecto a los trabajadores por cuenta ajena, los días de asuntos propios, entendidos como los que disfrutaban los funcionarios, **no existen legalmente**, aunque mucha gente da por sentado que sí existen. El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores regula los días de permiso que le corresponden al trabajador, durante los cuales –y siempre previa justificación- puede **ausentarse del trabajo sin perder su salario**, como lo son los días de descanso semanal, fiestas y permisos, pero no dice nada respecto a días de asuntos propios retribuidos y sin justificar.

Sin embargo, en **algunos convenios colectivos** sí se establece el derecho de los trabajadores de disfrutar de días de permiso por asuntos propios. Incluso si el convenio colectivo no dice nada al respecto, puede darse el caso, aunque es muy poco habitual, que la propia empresa en el **contrato de trabajo** o en un pacto con los empleados acuerde individualmente la concesión de dichos días. Pero no es una norma general para todos los trabajadores.

Si un trabajador quiere saber si tiene derecho a días de permiso por asunto propios y cuántos le corresponden, debe consultar su convenio colectivo, su contrato de trabajo o las normas de funcionamiento que la empresa le haya entregado.

En el caso de que se le reconozca este derecho, puede solicitar los días que le correspondan que serán siempre en función de la jornada que realice. Pero tiene que tener en cuenta que **esos días no son remunerados**, salvo que en el convenio colectivo, en el contrato de trabajo o en el pacto de la empresa se haya acordado lo contrario. Por lo tanto, si no se ha acordado nada en contra, hay que contar con que la empresa deducirá el importe de los días no trabajados, o bien exigirá al trabajador la recuperación de los mismos.

En algunos convenios colectivos se especifica el procedimiento y los plazos para realizar la solicitud para los días de asuntos propios. Si no se especifica nada, el trabajador deberá **solicitarlos con la mayor antelación posible** para que la empresa pueda organizar el trabajo, las suplencias, etc. Lo mejor es solicitarlos **por escrito y con copia**, que debería sellar la empresa para que quede constancia, o bien mediante correo electrónico.

Si se ha reconocido el derecho a disfrutar estos días de permiso, el trabajador **no tiene obligación de explicar el motivo** por el cual los solicita, ya que, como su propio nombre indica, son días de asuntos propios. Ahora bien, en algunos convenios se establecen limitaciones para el disfrute de dichos días (no acumularlos a vacaciones) o exigen determinados requisitos (antigüedad, número de trabajadores que los pueden disfrutar simultáneamente, disfrutarlos dentro del año natural, etc.)

Hay que tener en cuenta también que, aunque los días de asuntos propios son de libre disposición para los trabajadores, es necesario contar con la conformidad de la empresa para poder disfrutarlos, ya que por cuestiones organizativas que lo justifiquen, esta puede denegar su concesión en una determinada fecha como, por ejemplo, ante la existencia de un excesivo volumen de trabajo, por numerosas bajas por enfermedad o permisos, durante campañas de promoción, etc.

Si, por el contrario, la empresa no da ninguna justificación para denegar el permiso, el trabajador puede recurrir a la vía judicial y reclamar una indemnización por los perjuicios que le pudiera haber causado la decisión de la empresa. En resumidas cuentas, aunque exista el derecho a disfrutar de días por asuntos propios, ninguna de las partes, sin que medie una causa justificada, puede decidir unilateralmente su disfrute.