

# ¿Tienen las personas trabajadoras por cuenta ajena derecho a un permiso retribuido para participar en una campaña electoral?

Comentario a la **Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Barcelona 64/2024**, de 18 de marzo

**Carolina Gala Durán**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad Autónoma de Barcelona (España)*  
carolina.gala@uab.cat | <https://orcid.org/0000-0002-0074-8321>

## Extracto

En esta sentencia el Juzgado de lo Social n.º 1 de Barcelona reconoce a un trabajador por cuenta ajena el derecho a un permiso retribuido para poder participar en una campaña electoral como candidato, siguiendo lo previsto para el caso de los funcionarios públicos en el artículo 48 j) del Estatuto Básico del Empleado Público y en la Orden de 6 de noviembre de 1985. Solución que contrasta con la posición defendida hasta ahora por varios tribunales superiores de justicia.

**Palabras clave:** permisos; elecciones; derecho a la no discriminación; derecho a la participación política; responsabilidad empresarial; Ley 15/2022; derechos de los trabajadores.

Recibido: 17-06-2024 / Aceptado: 17-06-2024 / Publicado: 02-07-2024

**Cómo citar:** Gala Durán, C. (2024). ¿Tienen las personas trabajadoras por cuenta ajena derecho a un permiso retribuido para participar en una campaña electoral? Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Barcelona 64/2024, de 18 de marzo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 481, 171-179. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22399>

# Are employees entitled to paid leave during an election campaign?

Commentary on the ruling of the Social Court n.º 1 of Barcelona 64/2024 of March 18

**Carolina Gala Durán**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad Autónoma de Barcelona (España)  
carolina.gala@uab.cat | <https://orcid.org/0000-0002-0074-8321>*

## Abstract

In this decision, the Social Court No. 1 of Barcelona recognizes the right of an employee to paid leave in order to participate in an election campaign as a candidate, in accordance with the provisions for civil servants in Article 48.j) of the Basic Statute of the Public Employee and in the Order of November 6, 1985. This solution contrasts with the position defended until now by several high courts of justice.

**Keywords:** permits; elections; right to non-discrimination; right to political participation; corporate responsibility; Law 15/2022; workers' rights.

Received: 17-06-2024 / Accepted: 17-06-2024 / Published: 02-07-2024

**Citation:** Gala Durán, C. (2024). Are employees entitled to paid leave during an election campaign? Commentary on the ruling of the Social Court n.º 1 of Barcelona 64/2024 of March 18. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 481, 171-179. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22399>

## 1. Marco jurídico

El marco jurídico objeto de debate en la [sentencia objeto de comentario](#) se encuentra en lo dispuesto, a nivel legal, en los artículos [37.3 d\) del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#), [48 j\) del Estatuto Básico del Empleado Público \(EBEP\)](#) y [96.1 d\) del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre](#), texto refundido de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.

El primero de ellos reconoce el derecho de la persona trabajadora, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, será esta la que determine la duración de la ausencia y su posible compensación económica. Asimismo, cuando el cumplimiento de este deber impida prestar servicios en más del 20 % de las horas laborables en un periodo de 3 meses, la empresa puede pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia prevista en el [artículo 46.1 del ET](#) (excedencia forzosa).

En la misma línea, el citado [artículo 48 j\) del EBEP](#) recoge el derecho del personal funcionario público a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar. A lo que cabe añadir que el [artículo 96.1 d\) del Decreto Legislativo 1/1997](#) otorga al personal funcionario público de Cataluña el derecho a un permiso por deberes inexcusables de carácter público o personal durante el tiempo indispensable para su cumplimiento.

Resulta claro que, conforme a la normativa mencionada, una persona trabajadora o funcionaria pública tiene derecho a un permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal; cosa distinta es determinar qué situaciones cabe considerar como tal.

## 2. Síntesis del supuesto de hecho

Un trabajador, personal laboral de una empresa pública y con una antigüedad en la misma de más de 20 años, se presentó como candidato a unas elecciones municipales, como suplente número 4. Con la finalidad de poder participar en la campaña electoral de su partido

(celebración de mítines, colocación de carteles, charlas, etc.), solicitó a su empleador un permiso retribuido no recuperable por el ejercicio de un derecho inexcusable de carácter público, reconocido en el convenio colectivo aplicable y en el marco jurídico antes apuntado.

El empleador se lo denegó al considerar que su petición no tenía fundamento legal, debiendo el trabajador pedir las vacaciones que ya tenía solicitadas para el mes de septiembre, coincidiendo parcialmente con el periodo de campaña electoral.

El debate judicial se centra, pues, en determinar si puede entenderse como un deber inexcusable de carácter público y personal que una persona trabajadora que es candidata de un partido político pueda disfrutar de un permiso retribuido para participar de manera activa en una campaña electoral municipal.

### 3. Cuestiones clave de la posición judicial determinantes del fallo

El Juzgado de lo Social n.º 1 de Barcelona parte del hecho de que, en el marco de la función pública, tanto a nivel estatal como catalán, sí se permite un permiso de esas características; fundamentándose para ello en varios argumentos:

a) El [artículo 30.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto](#), de medidas para la reforma de la función pública (que seguiría vigente), prevé la concesión de permisos al personal funcionario público por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

b) La [Orden ministerial de 6 de noviembre de 1985](#), por la que se regula la concesión de permisos a los funcionarios públicos que se presenten como candidatos a las elecciones, establece que la participación en campañas electorales de personal funcionario que sea candidato en ellas constituye un supuesto claramente comprendido en el citado [artículo 30.2](#) y, en consecuencia, queda regulado con carácter general, con el principal objetivo de unificar los criterios para su concesión.

En consecuencia, el personal funcionario de la Administración local tiene derecho a un permiso durante el tiempo de duración de la campaña electoral, por aplicación de la citada orden, al considerarse dicho permiso como un deber inexcusable de carácter público o personal ([art. 30.2](#), que el [artículo 48 j\) del EBEP](#) mantiene como normativa actualmente vigente, por lo que, en consecuencia, es aplicable dicha orden).

c) Ese permiso es un derecho que no puede reducirse o limitarse, teniendo una duración de 15 días coincidentes con el periodo de campaña electoral ([art. 51.2 Ley orgánica –LO– 5/1985, de 19 de junio](#), del régimen electoral común), y debe ser íntegramente concedido a la persona trabajadora que lo solicita.

d) En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 26 de septiembre de 2012 se ha declarado que:

1. Quien solicita el ejercicio del derecho reconocido en el [artículo 48 j\) del EBEP](#) debe acreditar sus presupuestos y necesidades, por lo que la persona trabajadora deberá exponer cuándo y para qué lo precisa, más allá de la genérica referencia a la campaña electoral. La justificación exigible será de mayor intensidad cuando menos representativo sea el partido, menor orden ostente la persona candidata (o sea, suplente), menor protagonismo ostente el partido político o circunstancia similar.
2. La Administración no puede imponer cargas, requisitos o condicionantes que hagan impracticable el ejercicio del derecho para su finalidad.
3. El sintagma «tiempo indispensable» encierra un concepto jurídico indeterminado que requiere acreditar su alcance exacto en cada caso concreto, pero sin incurrir ni la persona solicitante ni la Administración en el error de concebirlos como permiso a discreción de uno u otra.

e) El citado [artículo 30.2](#) debe entenderse referido en la actualidad al [artículo 48 j\) del EBEP](#).

f) La Junta Electoral Central, en fecha 3 de junio de 1999, declaró que:

La concesión de permisos a los funcionarios y trabajadores que se presenten como candidatos a unas elecciones es un derecho de aquellos, reconocido como tal tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, y como tal no puede arbitrariamente limitarse. El permiso habrá de ser de 15 días, coincidentes con el periodo de campaña electoral, y deben ser íntegramente concedidos al funcionario o trabajador que sea candidato y lo solicite por el órgano competente para ello.

g) Nos encontramos ante el derecho fundamental a la participación política, propia de cualquier Estado de derecho, por lo que no puede partirse de una interpretación restrictiva y limitativa del permiso, limitándolo al ejercicio del sufragio activo, porque basándose en el elemento comparativo que supone la concesión del permiso retribuido al personal funcionario, se está dificultando y limitando la posibilidad de que una persona trabajadora por cuenta ajena pueda presentarse como candidata de una opción política si no puede disponer del tiempo necesario para participar activamente en la campaña electoral, si no es con el sacrificio de solicitar un adelanto de sus vacaciones o un permiso sin retribuir, sin por ello descartar, claro está, que la empresa deniegue ambas posibilidades por causas justas y adecuadas de índole organizativa, técnica, productiva o económica, instaurándose un privilegio a favor del personal funcionario que vulnera abiertamente el mandato del [artículo 14 de la Constitución española](#) (CE).

Participación que viene regulada en la [LO 5/1985, de 19 de junio](#), del régimen electoral general, cuyo [artículo 50.4](#) define la campaña electoral como «el conjunto de actividades lícitas llevadas a cabo por los candidatos, partidos, federaciones, coaliciones o agrupaciones en orden a la captación de sufragios»; campaña que, conforme al [artículo 51](#), dura 15 días y termina, en todo caso, a las cero horas del día inmediatamente anterior a la votación.

h) Lo anterior no es incompatible con el hecho de que el [artículo 28.1 de la citada ley orgánica](#) se refiera únicamente a que:

Los trabajadores por cuenta ajena y los funcionarios nombrados presidente o vocales de las mesas electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de 5 horas el día inmediatamente posterior.

Y ello porque de la misma manera que tal permiso retribuido incluye a las personas trabajadoras y funcionarias, no existe razón objetiva, justificada, racional y proporcionada por la que no deba entenderse que ambos colectivos puedan disfrutar de un permiso de 15 días, coincidente con la duración de la campaña electoral, para hacer efectivo su derecho de participación política como candidatas a unas elecciones, pues sostener lo contrario sería tanto como socavar los principios libres y participativos propios de un Estado de derecho y de una sociedad democrática y pluralista, que debe garantizar, como elemento nuclear del mismo, la participación ciudadana en el proceso electoral, como ya ocurre con el personal funcionario.

i) También cabe tener en cuenta el [artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio](#), integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que prevé que nadie puede ser discriminado, entre otros motivos, por razón de convicción u opinión; aplicándose dicha ley a la afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.

Por su parte, el [artículo 4.1 de la citada ley](#) señala que queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad; considerándose vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones o incumplimiento de deberes.

Como consecuencia de lo anterior: a) son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el [artículo 2 de la Ley 15/2022](#); b) la persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de esos motivos reparará el daño causado

proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación, se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida.

Y, en conclusión, resulta evidente que existe un trato desigual y discriminatorio, según se trate de personas funcionarias o trabajadoras por cuenta ajena, en torno al permiso retribuido para poder participar en la campaña electoral, que no viene justificado de manera alguna, sin que guarde proporcionalidad, del que se deriva una notable discriminación entre ambos colectivos, por cuya razón el [artículo 37.3 d\) del ET](#) debe entenderse en su sentido más favorable e igualitario o, al menos, acorde con el mandato proclamado por los artículos [9](#), [14](#) y [23](#) de la CE. En consecuencia, se reconoce un daño moral cifrado en 100 euros y la restitución del periodo de vacaciones consumido por el trabajador para poder participar en la campaña electoral.

## 4. Valoración crítica

La novedad de esta [Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Barcelona de 18 de marzo de 2024](#) –y también su osadía– se encuentra en defender la igualdad de derechos entre el personal funcionario y las personas trabajadoras por cuenta ajena a la hora de tener derecho a un permiso retribuido a cargo del empleador de 15 días para poder participar en una campaña electoral municipal, aun siendo el cuarto suplente de la correspondiente lista, y fundamentarse para ello en varios argumentos –antes expuestos–, contradiciendo, además, la posición defendida por varios tribunales superiores de justicia (TSJ) en los últimos años. Pero vayamos por partes.

Tal y como reconoce la propia sentencia, existen varias sentencias de TSJ (Andalucía/Sevilla, Cataluña, Castilla y León...) que señalan que no existe derecho a ese permiso retribuido en el caso de las personas trabajadoras por cuenta ajena. A modo de ejemplo, en la [Sentencia del TSJ de Andalucía/Sevilla de 14 de septiembre de 2017 \(rec. 2504/2017\)](#) se deniega ese permiso con base en los siguientes argumentos:

1) Conforme a la normativa general aplicable existe el derecho a un permiso para el ejercicio del sufragio activo o para el «cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal», pero, en este caso, no se trata del primer supuesto y la participación como persona candidata en unas elecciones no es un deber *stricto sensu*, sino un derecho.

2) Es cierto que existe normativa referida expresamente al personal funcionario público y a cierto personal que sí prevé este permiso ([Orden de 6 de noviembre de 1985](#)), pero cabe plantearse si resulta aplicable al personal laboral. La respuesta es negativa por cuanto,

tal y como ha fijado la jurisprudencia (entre otras, [Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de mayo de 2009, rec. 97/2008](#)), el [artículo 48 del EBEP](#) solo resulta aplicable al personal funcionario público y el [artículo 49](#) a todas las personas empleadas públicas, incluido, por tanto, el personal laboral. En consecuencia, para el personal laboral, solo serían aplicables los permisos del [artículo 48](#) en el supuesto de que así estuviera establecido en sus normas laborales, legales o convencionales.

3) Al no tratarse de personal funcionario, no existe una norma que conceda el derecho a un permiso retribuido para participar en una campaña electoral, ni tampoco se produce vulneración alguna de derechos fundamentales ni discriminación.

4) Finalmente, también se pone de relieve que la demandante era la candidata número 6 y que trabajaba a tiempo parcial, lo que le hubiere facilitado la participación en la campaña electoral.

Resulta claro que las circunstancias son las mismas en la [sentencia que comentamos](#): un trabajador –personal laboral– que se presenta, además, como cuarto suplente, a unas elecciones municipales, sujeto a lo dispuesto en el [artículo 37.3 del ET](#), que reclama la aplicación del permiso retribuido previsto en el [artículo 48 j\) del EBEP](#) y en la [Orden de 6 de noviembre de 1985](#) exclusivamente para el personal funcionario público.

La diferencia estribaría, en opinión de la [sentencia comentada](#), particularmente en el impacto de la [Ley 15/2022](#), así como en la necesidad de proteger el derecho a la participación política propia de cualquier Estado de derecho. Como se dice en aquella

sostener lo contrario sería tanto como socavar los mismos principios libres y participativos propios de un Estado de derecho y de una sociedad democrática y pluralista, que debe garantizar, como elemento nuclear del mismo, la participación ciudadana en el proceso electoral.

No compartimos tales consideraciones por varios motivos:

1) Desde la perspectiva fáctica, tal y como hacen los TSJ que han abordado hasta ahora este tema, debe tenerse en cuenta que el trabajador demandante no es «cabeza de lista», sino el cuarto suplente de una lista electoral a nivel municipal. Su participación activa y permanente en la campaña electoral –o su falta de participación– no es tan necesaria, lo que no implica, lógicamente, que no pueda participar. También podría valorarse el factor del horario de trabajo que desarrolla, al tratarse de un sector –ferrocarriles– con un horario limitado.

2) Sin duda alguna, debe protegerse y garantizarse el derecho a la participación política dentro de un Estado de derecho, pero cuesta entender que no reconocer un permiso de 15 días al cuarto suplente de una lista municipal socave ese derecho, cuando puede apoyar por otros medios al partido político al que pertenece y participar activamente en la campaña

electoral fuera de su horario de trabajo. Al no reconocerse ese permiso no se está limitando ese derecho, ni se pretende hacerlo, sino que simplemente se está cumpliendo el régimen legal vigente, que no prevé un permiso para campañas electorales en el caso de las personas trabajadoras por cuenta ajena, del sector público o privado.

Es más, no podemos olvidar que el coste económico de este permiso deberían asumirlo las empresas y Administraciones públicas respecto de todas las personas candidatas –trabajadoras por cuenta ajena– que se presenten a todas las elecciones políticas, cualquiera que fuera su posición en las listas y sus opciones reales. A lo que cabría añadir las necesidades de reorganización interna del trabajo durante los distintos periodos electorales.

3) No podemos olvidar que, en diferentes temas, el propio Tribunal Constitucional y la jurisprudencia del Tribunal Supremo han declarado que el hecho de que el personal laboral y el personal funcionario de las Administraciones públicas cuenten con condiciones laborales diferentes no constituye una discriminación en el sentido del [artículo 14 de la CE](#), al estar sujetos –para bien o para mal– a regímenes jurídicos diferentes. Está claro, a nuestro entender, que esta doctrina resulta también aplicable en el campo de las campañas electorales. Son colectivos con normas comunes –que deben aplicarse igual a ambos–, pero también con bastantes más normas diferentes, que también deben aplicarse en sus propios términos, sin que ello constituya una discriminación para el colectivo con peores condiciones. Como ha señalado el Tribunal Supremo, puede ser injusto, pero es legal.

4) A nuestro entender, la [Ley 15/2022](#) no modifica el panorama anterior en este tema, por cuanto si bien en su [artículo 2.1](#) se establece que nadie puede ser discriminado, entre otras causas, por «convicción u opinión», en el caso que nos ocupa el empleador no discrimina al trabajador demandante por sus ideas o convicciones políticas, sino que no le reconoce un derecho a un permiso retribuido porque la normativa aplicable –el [art. 37.3 del ET](#)– no lo prevé. Cosa distinta es si tuviera derecho a ese u otro permiso y el empleador se lo denegase por sus convicciones políticas. Pero no es esto lo que ocurre conforme a los hechos recogidos en la propia [sentencia comentada](#).

Situación distinta es que, vía reforma legal, se reconociera a las personas trabajadoras por cuenta ajena un permiso retribuido para participar en las campañas electorales en la línea de lo previsto actualmente para el personal funcionario público o que ese permiso se recogiese en el correspondiente convenio colectivo (solución que, hoy en día, parece más factible).

