

JORNADA DE TRABAJO EN EL SECTOR PUBLICO

ANTECEDENTES

¿Puede pactarse en negociación colectiva una jornada inferior a la del Estado, en tanto que según el art. 94 de la LRBRL, la jornada de trabajo de los funcionarios locales será, en cómputo anual, la misma que la de los funcionarios de la Administración del Estado establecida en la Resolución de 28 de diciembre de 2012?

¿Cabe la reducción de retribuciones?

NORMATIVA ANALIZADA

- Art. 94 LRBRL

La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. Se les aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada".

- Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

En la instrucción 3.1 dispone que la duración de la jornada general será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales.

- Art. 47 del TR. EBEP

Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.



- Disposición Adicional Centésima Cuadragésima Cuarta LPGE 2018.

“Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.

A estos efectos conforman el Sector Público:

a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.

b) Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social.

c) Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las autoridades administrativas independientes, y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia dependientes o vinculadas a una Administración Pública o a otra entidad pública, así como las Universidades Públicas.

d) Los consorcios definidos en el artículo 118 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

e) Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional esté formado en más de un 50 % por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.

f) Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a e) del presente apartado sea superior al 50 %.

Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la



temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva.

Tres. Asimismo, las Administraciones Públicas que cumplan los requisitos señalados en el apartado anterior, podrán autorizar a sus entidades de derecho público o privado y organismos dependientes, a que establezcan otras jornadas ordinarias de trabajo u otro reparto anual de las mismas, siempre que ello no afecte al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto, así como al objetivo de temporalidad del empleo público en el ámbito respectivo a que se hace referencia en el apartado Dos anterior.

Cuatro. Quedan sin efecto las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes o que puedan suscribirse que contravengan lo previsto en esta disposición.

Cinco. Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen. La Administración respectiva deberá regular el periodo de tiempo en el que se generará la posibilidad de hacer uso de esta bolsa de horas, los límites y condiciones de acumulación de la misma, así como el plazo en el que deberán recuperarse.

Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.

Seis. Esta disposición tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.7.^a, 149.1.13.^a y 149.1.18.^a de la Constitución”.

- Disposición derogatoria cuarta. Derogación de la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

Queda derogada la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

Con anterioridad a 2012, en lo que respecta a la jornada de trabajo, era frecuente que a través de la negociación colectiva se establecieran jornadas semanales de trabajo de 35 horas.

No obstante la jornada general de trabajo en el Sector Público quedó establecida en la disposición adicional septuagésima primera (DA71) de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012 (en adelante LPGE 2012), fijando que la misma *no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual*. Esta disposición tenía carácter básico.

Dicha regulación también dispuso la suspensión de la eficacia de las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes en los entes, organismos y entidades del Sector Público, que contradijeran dicha jornada.

La doctrina del Tribunal Constitucional (STC 43/2017 de 27 de abril) determinó que *«la fijación de la duración mínima de la jornada de trabajo constituye una previsión integrada en la esfera de los derechos y deberes de los funcionarios (STC 163/2012 de 20 de septiembre) quedando justificada la determinación por el Estado como normativa básica en tanto estamos ante una medida que garantiza una mínima homogeneidad en un aspecto central como es el tiempo de trabajo o dedicación exigible a todo funcionario.»*

Según argumentación de la STC 99/2016, de 25 de mayo, la DA 71 como norma básica, vinculaba a las Comunidades Autónomas, obligándolas a adaptar su normativa a lo dispuesto en ella y a respetar los límites que de ella se derivasen cuando, en el ejercicio de sus competencias, adoptasen nuevas normas de desarrollo legislativo. Siendo ello así y teniendo en cuenta el ámbito subjetivo sobre el que se proyecta dicha norma -el personal del sector público, en el que quedan incluidas las Administraciones autonómicas-, es evidente que ninguna Comunidad Autónoma podía, en tanto aquel precepto básico estaba en vigor, reducir el límite mínimo de la jornada general de trabajo previsto en él, estableciendo uno menor. Afirmación que corroboraba la STC 158/2016, de 22 de septiembre o la STC 142/ 2017 de 12 de diciembre.



En la actualidad la LPGE 2018 deroga la DA71, regulándose un panorama legislativo distinto respecto a la jornada general del trabajo aplicable en el Sector Público. Ha desaparecido la regulación limitativa de la jornada de trabajo, aunque la fijación de una jornada inferior a 37.5 horas semanales se somete a la previa negociación colectiva, sujetándose al cumplimiento de determinados condicionantes: “siempre que en el ejercicio presupuestario anterior se hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto y que no se supere el objetivo de la temporalidad del empleo público fijado en el 8 %”.

Esto es, la LPGE 2018 regula la posibilidad de una jornada inferior a 37,5 horas /semanales, mediante negociación colectiva, aunque condicionada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que ello no podrá afectar al cumplimiento por parte de cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.
- b) Que ello no afecte al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto.

Por tanto, en virtud de la Disposición **Adicional Centésima Cuadragésima Cuarta de la LPGE 2018**, se mantiene para todo el Sector Público, con carácter básico, la jornada de trabajo general en treinta y siete horas y media semanales, sin perjuicio de que, previa negociación colectiva, se puedan establecer otras jornadas ordinarias siempre que en el ejercicio presupuestario anterior se hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto y que no se supere el objetivo de la temporalidad del empleo público fijado en el 8 %.

De este modo para las entidades locales, en tanto no aprueben -previa negociación colectiva- una regulación de su jornada y horario de trabajo, les será de aplicación la regulación estatal prevista en la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, que en virtud de lo establecido en dicha disposición tiene carácter supletorio.



CONCLUSIONES

Podemos concluir que podrá establecerse en el ámbito de la administración local, una jornada de trabajo inferior a la estatal, siempre que se acuerde en negociación colectiva y ello no suponga incumplir los objetivos de temporalidad del empleo público ni tampoco suponga un incumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto.

Esta reducción de jornada en ningún caso habilita para una reducción retributiva.

EL DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN LOCAL