

Informe de la Direcció General d'Administració Local relatiu a les condicions de treball del personal funcionari de les entitats locals de la Comunitat Valenciana i en concret sobre l'aplicació de l'article 7,4 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.

Pel Servei d'Assessorament municipal d'aquesta Direcció General d'Administració Local s'emet el següent informe:

CONSIDERACIONS JURÍDIQUES

Primera.- Les AAPP són competents per a establir l'ordenació del temps de treball del personal al seu servei, d'acord amb el que s'estableix en els articles 47 i 51 del Text Refós de la llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre. Aquesta competència ha de ser exercida al seu torn respectant el que s'estableix en l'art. 37,1 m) del TREBEP que assenyalava com a objecte de negociació les matèries referides a calendari laboral, horari, jornades i permisos.

Respecte a la jornada de les EELL els és aplicable la regulació estatal prevista en la Resolució de 28 de febrer de 2019, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es dicten instruccions sobre jornada i horaris de treball del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes públics (BOE núm. 52, de 01 de Març de 2019). Tot això en virtut del que es disposa per l'art. 94 de la LBRL.

No obstant això, respecte a la jornada, cal considerar el que es disposa en la Disposició Addicional Centèsima Quarantena Quarta de la LPGE2018, norma legal de caràcter bàsic que estableix la jornada de treball general per a tot el Sector Públic en trenta-set hores i mitja setmanals, sense perjudici que prèvia negociació col·lectiva es puguin establir altres jornades ordinàries si concorren una sèrie de requisits. Segons el que es disposa en aquesta norma, en l'Administració Local és possible aplicar una jornada inferior a l'estatal, sempre que s'acorde mitjançant negociació col·lectiva i es complisquen els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i regla de despesa, sense que aquesta reducció de jornada implique una reducció de retribucions.

Segona.- Les Entitats Locals no tenen competència per a modificar el règim de permisos i llicències que estableix la normativa estatal, sinó que es regeixen pel que es disposa en l'article 142 del Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local que estableix que "*els funcionaris de l'Administració local tindran dret a les recompenses, permisos, llicències i vacances retribuïdes previstes en la legislació sobre funció pública de la Comunitat Autònoma respectiva i, supletòriament, en l'aplicable als funcionaris de l'Administració de l'Estat*".

No obstant això, cal tindre en compte el que es disposa en l'article 92 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local que estableix que "*els funcionaris al servei de l'Administració local es regeixen, en el no disposat en aquesta Llei, per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, per la restant legislació de l'Estat en matèria de funció pública, així com per la legislació de les Comunitats Autònomes...*".

L'article 3 del TREBEP estableix que els funcionaris de les Entitats Locals es regeixen per la legislació estatal que els resulte d'aplicació. Els articles 48 i 49 d'aquest text legal, s'ocupen de permisos dels empleats públics en general. El primer d'ells estableix determinats permisos de diversa índole i el segon se centra en permisos que afecten i faciliten la conciliació de la vida laboral i familiar, encara que tots dos estan directament relacionats amb l'atenció de la família (lactància, reducció de jornada per cura de parents pròxims, malaltia greu...).

Així mateix, en desenvolupament d'aquesta normativa bàsica, als funcionaris de l'Administració Local de la Comunitat Valenciana els resulta d'aplicació el decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, amb excepció del regulat per l'article 7 que en tractar de la "jornada", es regeixen per la legislació de l'Estat, com s'indica anteriorment (art. 94 LBRL).

No obstant això, el TREBEP, dóna un tractament conjunt als permisos relacionats amb la salut i la cura de familiars, sense distingir els permisos de les possibles reduccions de jornada amb o sense disminució de retribucions, sent aquest text legal d'aplicació a la universalitat dels empleats públics, per la qual cosa ubi lex senar distinguit nec ens distinguere. Del que s'inferix que, per la mateixa raó i en virtut de l'especial naturalesa de determinades situacions i circumstàncies de guarda legal o per discapacitat de persones a càrrec del/la funcionari/a, cal aplicar als funcionaris de les Entitats Locals de la Comunitat Valenciana el que es disposa en l'article 7,4 del decret 42/2019, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal funcionari de la Generalitat, que ofereix la possibilitat de sol·licitar una reducció de jornada d'una hora diària sense disminució de retribucions per les causes descrites en aquest precepte.

CONCLUSIÓ

En virtut de l'anteriorment exposat, considerem que el que es disposa en l'article 7,4 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, quant a que es refereix a la reducció de jornada d'una hora diària sense disminució de retribucions, és aplicable als funcionaris de les Entitats Locals de la Comunitat Valenciana en la seua integritat, ja que regula amb caràcter general, les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració del Consell, per a preservar els drets dels funcionaris d'Administració Local quant a la conciliació familiar i laboral.