

JORNADA DE TREBALL EN EL SECTOR PÚBLIC

ANTECEDENTS

Pot pactar-se en negociació col·lectiva una jornada inferior a la de l'Estat, tenint en compte que segons l'article 94 de la LRBRL, la jornada de treball dels funcionaris locals ha de ser, en còmput anual, la mateixa que la dels funcionaris de l'Administració de l'Estat establida en la Resolució de 28 de desembre de 2012?

És possible la reducció de retribucions?

NORMATIVA ANALITZADA

- Article 94 LRBRL

La jornada de treball dels funcionaris de l'Administració local ha de ser en còmput anual la mateixa que es fixe per als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat. Se'ls aplicaran les mateixes normes sobre equivalència i reducció de jornada".

- Resolució de 28 de desembre de 2012, de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques, 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.

En la instrucció 3.1 disposa que la durada de la jornada general ha de ser de 37 hores i mitja setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, equivalent a mil sis-cents quaranta-dues hores anuals.

- Article 47 del TR EBEP

Les Administracions públiques ha d'establir la jornada general i les especials de treball dels seus funcionaris públics. La jornada de treball podrà ser a temps complet o a temps parcial. .

- Disposició addicional cent quaranta-quatre LPGE 2018.

"Un. A partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, la jornada de treball general en el sector públic es computarà en quantia anual i suposarà una mitjana setmanal de trenta-set hores i mitja, sense perjudici de les jornades especials existents o que, si escau, s'establisquen.



A aquest efecte conformen el sector públic:

a) L'Administració general de l'Estat, les administracions de les comunitats autònomes i les entitats que integren l'Administració local.

b) Les entitats gestores i els serveis comuns de la Seguretat Social.

c) Els organismes autònoms, les entitats públiques empresarials, les autoritats administratives independents, i qualssevol entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia dependents o vinculades a una Administració pública o a una altra entitat pública, i també les universitats públiques.

d) Els consorcis definits en l'article 118 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

e) Les fundacions que es constituïsquen amb una aportació majoritària, directa o indirecta, d'una o diverses entitats integrades en el sector públic, o el patrimoni fundacional del qual estiga format en més d'un 50% per béns o drets aportats o cedits per les referides entitats.

f) Les societats mercantils en el capital social de les quals la participació, directa o indirecta, d'entitats de les esmentades en les lletres a) a e) del present apartat siga superior al 50%.

Dos. No obstant això, cada administració pública podrà establir en els seus calendaris laborals, després de negociació col·lectiva, altres jornades ordinàries de treball diferents de l'establida amb caràcter general, o un repartiment anual de la jornada en atenció a les particularitats de cada funció, tasca i àmbit sectorial, atenent especialment al tipus de jornada o a les jornades a torns, nocturnes o especialment penoses, sempre que en l'exercici pressupostari anterior s'haurien complit els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i la regla de despesa. L'anterior no podrà afectar el compliment per cada administració de l'objectiu que la temporalitat en l'ocupació pública no supere el 8% de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits.

D'acord amb la normativa aplicable a les entitats locals, i en relació amb el que s'estableix en aquest apartat, la regulació estatal de jornada i horari té caràcter supletori mentre aquestes entitats aproven una regulació de la seua jornada i horari de treball, després d'acord de negociació col·lectiva.

Tres. Així mateix, les administracions públiques que complisquen els requisits assenyalats en l'apartat anterior, podran autoritzar a les seues entitats de dret públic o privat i organismes dependents a establir unes altres jornades ordinàries de treball o un altre repartiment anual d'aquestes, sempre que això no afecte el compliment dels objectius d'estabilitat pressupostària, de deute públic i la regla de despesa, així com l'objectiu de temporalitat de l'ocupació pública en l'àmbit respectiu a què es fa referència en l'apartat Dos anterior.



Quatre. Queden sense efecte les determinacions en matèria de jornada i horari contingudes en els acords, pactes i convenis vigents o que puguen subscriure's que contravinguen el que es regula en aquesta disposició.

Cinc. Cada administració pública, després de negociació col·lectiva, podrà regular una bossa d'hores de lliure disposició acumulables entre si, de fins a un 5% de la jornada anual, amb caràcter recuperable en el període de temps que així es determine i dirigida de forma justificada a l'adopció de mesures de conciliació per a la cura i atenció de majors, discapacitats, i fills menors, en els termes que en cada cas es determinen. L'administració respectiva haurà de regular el període de temps en el qual es generarà la possibilitat de fer ús d'aquesta bossa d'hores, els límits i condicions d'acumulació d'aquesta, així com el termini en el qual hauran de recuperar-se.

Igualment, i en el cas de cura de fills menors de 12 anys o discapacitats, podrà establir-se un sistema específic de jornada contínua.

Sis. Aquesta disposició té caràcter bàsic i es dicta a l'empara dels articles 149.1.7a, 149.1.13a i 149.1.18a de la Constitució”.

- Disposició derogatòria quarta. Derogació de la disposició addicional setanta-una de la Llei 2/2012, de 29 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2012.

Queda derogada la disposició addicional setanta-una de la Llei 2/2012, de 29 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2012.

FONAMENTS DE DRET

Amb anterioritat a 2012, pel que fa a la jornada de treball, era freqüent que a través de la negociació col·lectiva s'establiren jornades setmanals de treball de 35 hores.

No obstant això la jornada general de treball en el sector públic va quedar establida en la disposició addicional setanta-una (DA 71) de la Llei 2/2012, de 29 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a 2012 (d'ara endavant LPGE 2012), i fixava que aquesta *no podrà ser inferior a trenta-set hores i mitja setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual*. Aquesta disposició tenia caràcter bàsic.

Aquesta regulació també va disposar la suspensió de l'eficàcia de les previsions en matèria de jornada i horari contingudes en els acords, pactes i convenis vigents en els ens, organismes i entitats del sector públic, que contradigueren aquesta jornada.



La doctrina del Tribunal Constitucional (STC 43/2017 de 27 d'abril) determina 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 setembre), i queda justificada la determinación per l'Estat com o normativa básica ja que estem davant una mesura que garanteix una mínima homogeneïtat en un aspecte central com és el temps de treball o dedicació exigible a cada funcionari.»*

Segons argumentació de la STC 99/2016, de 25 de maig, la DA 71 com a norma bàsica, vinculava les comunitats autònomes, i les obligava a adaptar la seua normativa al que es disposa en aquesta i a respectar els límits que se'n deriven quan, en l'exercici de les seues competències, adopten noves normes de desenvolupament legislatiu. Sent això així i tenint en compte l'àmbit subjectiu sobre el qual es projecta aquesta norma -el personal del sector públic, en el qual queden incloses les administracions autonòmiques-, és evident que cap comunitat autònoma podia, mentre aquell precepte bàsic estava en vigor, reduir el límit mínim de la jornada general de treball previst en aquell, i establir-ne un de menor. Afirmació que corroborava la STC 158/2016, de 22 de setembre o la STC 142/ 2017 de 12 de desembre.

En l'actualitat la LPGE 2018 deroga la DA 71, i es regula un panorama legislatiu diferent respecte de la jornada general del treball aplicable en el sector públic. Ha desaparegut la regulació limitadora de la jornada de treball, encara que la fixació d'una jornada inferior a 37,5 hores setmanals se sotmet a la prèvia negociació col·lectiva, que se subjecta al compliment de determinats condicionants: "Sempre que en l'exercici pressupostari anterior s'hagen complert els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i regla de despesa i que no se supere l'objectiu de la temporalitat de l'ocupació pública fixada en el 8 %".

Això és, la LPGE 2018 regula la possibilitat d'una jornada inferior a 37,5 hores/setmanals, mitjançant negociació col·lectiva, encara que condicionada al compliment dels següents requisits:

- a) Que això no pugua afectar el compliment per part de cada administració de l'objectiu que la temporalitat en l'ocupació pública no supere el 8% de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits.
- b) Que això no afecte el compliment dels objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i la regla de despesa.



Per tant, en virtut de la **disposició adicional cent quaranta-quatre de la LPGE 2018**, es manté per a tot el sector públic, amb caràcter bàsic, la jornada de treball general en trenta-set hores i mitja setmanals, sense perjudici que, després de negociació col·lectiva, es puguin establir altres jornades ordinàries sempre que en l'exercici pressupostari anterior s'hagen complit els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i regla de despesa i que no se supere l'objectiu de la temporalitat de l'ocupació pública fixada en el 8 %.

D'aquesta manera per a les entitats locals, mentre no aproven -després de negociació col·lectiva- una regulació de la seua jornada i horari de treball, els serà aplicable la regulació estatal establerta en la Resolució de 28 de desembre de 2012, de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques, 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, que en virtut del que s'estableix en aquesta disposició té caràcter supletori.

CONCLUSIONS

Podem concloure que podrà establir-se una jornada de treball inferior a l'Estat en l'àmbit de l'Administració local, sempre que s'acorde en negociació col·lectiva i que aquest acord no supose incomplir els objectius de temporalitat de plantilla ni tampoc supose un incompliment dels objectius d'estabilitat i la regla de despesa.

Aquesta reducció de jornada en cap cas habilita per a una reducció retributiva.

EL DIRECTOR GENERAL D'ADMINISTRACIÓ LOCAL