



ASUNTO: PERSONAL 

Afectación o no de la jornada de trabajo de treinta y siete horas y media a los empleados públicos de las Entidades Locales recogida en el RD 20/2011

022/12




AA[©]

INFORME

I. ANTECEDENTES DE HECHO

Mediante dirigido a esta Oficialía Mayor de fecha XX.01.2012 el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de XXX, solicita informe en relación con el asunto epigrafiado.

II. LEGISLACION APLICABLE

-  Constitución Española (CE)
-  Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL)
-  Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)



- ✚ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- ✚ Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público (R.D.Ley 20/2011)
- ✚ Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado (Res. 20.12.05).
- ✚ Decreto 95/1996, de 30 de mayo, sobre regulación de la jornada y horario de trabajo, permisos y vacaciones del personal funcionario al servicio de la C. A. de Extremadura (Decreto 95/06)

III. FONDO DEL ASUNTO:

PRIMERO

El Art. 4 del R.D.Ley 20/2011 indica que: *“A partir del 1 de enero de 2012, y para el conjunto del sector público estatal, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos”.*

Esta media semanal se entenderá sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan, que experimentarán las adaptaciones necesarias para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria.

Para la efectiva y homogénea aplicación de esta medida en el ámbito de la Administración General del Estado se autoriza al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar las instrucciones necesarias para adecuar los calendarios laborales vigentes, incluidos los sistemas de seguimiento del cumplimiento horario, previa negociación en el seno de la Mesa General de Negociación.



Es objeto del presente informe saber en qué medida afecta lo anterior al empleado público local, por lo que debemos analizar el régimen jurídico aplicable, distinguiendo por un lado al personal funcionario (al eventual o confianza se le aplica lo de éste) y por otro al personal laboral.

En cuanto al funcionario local como en tantas otras cuestiones, existe una **remisión a la legislación estatal** reflejada en el Art. 94 LBRL: *“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.”*

Por su parte la Resolución de 20.12.05 concreta más la cuestión al establecer en su Art. 2.1 (Jornada y horarios) que *“La duración máxima de la jornada general de trabajo en la Administración General del Estado será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y siete horas anuales”*

Por tanto, en cuanto a los funcionarios locales no hay novedad alguna ahora con este R.D. Ley 20/2011, en relación a la jornada de trabajo y su cómputo anual, es decir, tenemos lo funcionarios locales que trabajar las 1647 h/año, siendo cada EELL, bajo la potestades de autoorganización y planificación de RRHH (Art. 4 Ley 7/85, así como esta última pero relacionada con los RRHH en el Art. 69 EBEP), la que tiene que fijar la distribución diaria, semanal, mensual pero con el siguiente matiz:

El ejercicio de las referidas potestades hay que relacionarlas con las materias objeto de negociación señaladas en el EBEP, puesto su Art. 37 dispone lo siguiente:

1. *Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:.....m) Las referidas a calendario laboral, horarios,, jornadas vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.*
 2. *Quedan excluida de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:a)Las decisiones de las AAPP que afecten a sus potestades de organización.*
-



Cuando las consecuencias de las decisiones de las AAPP que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto.

Por otro lado, si antes nos hemos referido de manera general al funcionario local como colectivo de empleado público, en el momento de individualizar o trasladar ese cómputo anual de horas a cada funcionario local debemos tener en cuenta la antigüedad o los años de servicio que lleva cada uno, con reflejo en más días de asuntos particulares o vacaciones (Art. 48.2 EBEP y Art. 9.1 parr. 2º Decreto 95/1996). Lo anterior unido a como venga el calendario cada año hace que resulte de muy difícil (o imposible) cumplimiento ese nº total de horas año (1647) para estos funcionarios públicos con cierta antigüedad en la prestación de servicios.

SEGUNDO

En relación la cómputo de las 1647 h/año debemos señalar que el mismo sale del siguiente cálculo:

-Hemos de excluir los sábados y domingos del cómputo de la jornada semanal, de manera que las treinta y siete horas y media se realizarán de lunes a viernes, obteniéndose, por tanto, una media diaria de siete horas y media. Dividiendo el número de horas de trabajo efectivo en el cómputo anual (1647) entre la media diaria de horas, resulta que deberá trabajarse una media anual que oscila entre los 219 y los 220 días, a razón de siete horas y media diarias.

En función del calendario podemos comprobar que se trata de ese número de días. De los 365 días que tiene el año, habrán de descontarse los siguientes:



1º.- Una media de 52 sábados y 52 domingos al año, que suponen un total de 104 días.

2º.-22 días hábiles, en concepto de vacaciones, cifra que se irá incrementando sucesivamente en un día adicional cuando se cumplan 15, 20, 25 y 30 ó más años de servicio.

3º.-12 fiestas, entre nacionales y autonómicas, de conformidad con lo dispuesto en el art. 45 Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre Regulación de la Jornada de Trabajo, Jornadas Especiales y Descansos.

4º.-Hasta 2 fiestas de carácter local (artículo.46 Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre Regulación de la Jornada de Trabajo, Jornadas Especiales y Descansos.).

5º.-6 días de asuntos particulares (art. 48.1 k) EBEP con el aumento antes señalado en el punto 2 de dicho Art.).

La suma de los días enumerados da como resultado 146, que, restados a los 365 días del año, suponen 219 días, lo cual coincide con el cómputo realizado más arriba.

Por otro lado la propia Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública de 20 de diciembre de 2005, Resolución de 20 de diciembre de 2005, establece que los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de Información y Registro General. Pero ello no quiere decir que estos días tengan la consideración de inhábiles en el calendario laboral, ya que se exige que el Registro General permanezca abierto, y según dispone el art. 151.2 Real Decreto 2568/1986 (ROF), el Registro General permanecerá abierto al público todos los días hábiles. Cosa distinta es que los funcionarios de oficinas públicas que no se encuentren adscritos a los servicios de Información y Registro General no tengan obligación de acudir a trabajar esos días, contando incluso con dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.



TERCERO

En relación al **personal laboral** de la Administración Local, explicita el Art. 51 EBEP que para el régimen de la jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo (titulado jornada de trabajo, permisos y vacaciones referido a los funcionarios) y en la legislación laboral correspondiente; Para el personal laboral no cabe preguntarse cuál es el orden de prelación de la legislación a aplicar en este asunto: si el EBEP, si el ET o el Convenio Colectivo para el caso que exista. El Art. 47 EBEP lo único que indica es que “*Las AAPP establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos.*” Pero no dice nada de los laborales. En cambio el Art. 34 ET señala en su Art. 34 que “**LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO SERÁ LA PACTADA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS O CONTRATOS DE TRABAJO. Y que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.**”

Por tanto si, aparte de lo contemplado en el Art. 34 ET, no existe legislación (ni básica ni local) sobre función pública que regule la jornada de trabajo del personal laboral, tampoco existe necesidad de interpretar el Art. 51 EBEP, pues no se da conflicto alguno de duplicidad de regulaciones en esta materia que obligue a establecer un orden de prelación; ni debemos acudir a la hora de interpretar dicho Art. 51 EBEP (como con las vacaciones permisos y licencias) a la STS de 26.11.10 (que señalaba entre otras muchas cuestiones: ...5”la única interpretación posible del art. 51 es la de entender que los permisos, licencias y vacaciones del capítulo v en cuestión se aplicarán o no, según les sea a su vez aplicable o no lo dispuesto en la normativa laboral, PUES UNA Y OTRA SE HALLAN AL MISMO NIVEL DE OBLIGATORIEDAD, DE FORMA QUE, EN PRINCIPIO, ÚNICAMENTE LES SERÍA DE APLICACIÓN -SUPLETORIA EN TODO CASO- LO DISPUESTO EN EL MENCIONADO CAPÍTULO V CUANDO NO HUBIERA NORMATIVA LABORAL QUE REGULARA AQUELLAS MATERIAS.”)

De lo anterior y para resolver el asunto en relación a la jornada de trabajo al personal laboral de las EELL, debemos ceñirnos a lo estipulado en el mencionado Art. 34 ET al



que cabe aplicar el aforismo: "*in claris non fit interpretatio*" ("*lo que es claro en la ley no necesita interpretación*") en relación con la que hay que dar al Art. 51 del EBEP

Pero cabe preguntarse si la tendencia es a la equiparación o armonización de derechos y obligaciones entre funcionarios y personal laboral, lo lógico y congruente es que ambas clases de empleados públicos tuvieran la misma jornada laboral ordinaria para así evitar agravios comparativos.

Por ello, para el caso que un Ayto tuviera vigente Convenio Colectivo antes de la entrada en vigor de este R.D. Ley 20/2011 donde se recogiera una jornada de trabajo inferior a la de los funcionarios locales (ejemplo 35 h/s), habría que respetarla durante la vigencia de dicha norma paccionada (Art. 82.3 ET: *Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.*), siendo, en su caso, el Convenio Colectivo que suceda al actual el que debe plasmar la jornada de trabajo equiparable a la de los funcionarios.

En el supuesto que no tuvieran convenio colectivo ni tampoco figurara el número de horas en los contratos individuales (cosa esta última poco probable), habría que aplicar la misma jornada de trabajo que para los funcionarios locales, vista la explicación precedente.

Todo lo anterior se entiende mientras no cambien las circunstancias actuales.

CUARTO.-

Visto lo dicho para el personal laboral tenemos hacer una **reflexión**: puede darse el caso que en un Ayto existan empleados públicos, tanto funcionarios como laborales



que desarrollen las mismas funciones o tareas administrativas, con idénticas retribuciones, pero en cambio el nº horas/semana para unos sea de 37,5 (1647 al año) y para otros de 35. En relación al agravio comparativo antes aludido cabe preguntarse lo siguiente:

¿Supondría un incremento implícito o indirecto de las retribuciones de dicho personal laboral?; ¿iría en contra del Art. 2 del R.D. Ley 20/2011?; ¿tendrían que experimentar la oportuna adecuación proporcional las retribuciones del personal laboral con idénticas funciones o tareas administrativas que los funcionarios de un mismo Ayto? A estas cuestiones en principio habría que dar una respuesta negativa, pero para evitar ese agravio comparativo habría que aplicar aquello de *“a igualdad de trabajo, igual salario”*. Por ello, respetando los convenios colectivos vigentes, los futuros que se negociaren y aprobasen tendrían que tener en cuenta dicha reflexión. Al fin y al cabo todos somos empleados públicos locales.

QUINTO.-

Antes hemos manifestado nuestra opinión sobre la cuestión planteada, sin perjuicio de lo que pueda resolver el Mº para las AAPP sobre el asunto e incluso los tribunales. No obstante dejamos “verter” algunas opiniones más:

La FEMP remitió una circular en relación a lo dispuesto en el R.D. Ley 20/2011 diciendo que tiene su incidencia, aunque limitada en el sector público local (visto el Art. 94 LRBRL) y aboga por la equivalencia de la jornada laboral de los funcionarios del Estado con los del ámbito local, debiéndose proceder a la reordenación del tiempo de trabajo de los funcionarios locales si los mismos no cumplieren con la duración mínima de 37 horas y media semanales.

La Diputación de Huesca en un informe ha manifestado que la previsión contenida en el artículo 94 de la LRBRL, debe entenderse tácitamente derogada, en aplicación de la



previsión contenida en la Disposición Derogatoria Única del EBEP, ya que el artículo 47 de esta misma ley señala, también con carácter básico, que son las diferentes Administraciones Públicas las que han de fijar sus respectivas jornadas, no habiendo sido derogado ni afectado dicho precepto por el Real Decreto-Ley 20/2011.

El Ayto de Córdoba en otro informe , indica que la aplicabilidad de la nueva jornada mínima semanal al sector público local, no decae ni pierde consistencia por la redacción de los artículos 47 y 51 del EBEP, en tanto en cuanto lo que están expresando dichos preceptos del EBEP es la competencia de los órganos de gobierno de las diversas Administraciones Públicas para dictar los correspondientes actos administrativos en materia del señalamiento y concreción de la jornada general y jornadas especiales de sus respectivos empleados públicos, sean funcionarios o personal laboral, pero siempre en el marco, respeto y salvaguarda de los límites mínimos y máximos que, en materia de jornada de trabajo haya podido establecer o aprobar el Estado mediante norma con rango de Ley, tal y como ha ocurrido con el contenido del referido Real Decreto Ley 20/2011, argumento que ha quedado notablemente reforzado con el carácter de regulación básica el contenido del precitado artículo 4. Por ello se entiende, que la nueva jornada mínima semanal sería aplicable a todas las Administraciones Públicas y a todos los empleados públicos que presten sus servicios en las mismas, con independencia por citar el sector de la Administración Local de que se trate de un funcionario o de un laboral o de que sus servicios se presten en el Ayuntamiento propiamente dicho o en sus organismos autónomos administrativos locales o en las sociedades mercantiles municipales dependientes en su integridad de la propia Corporación municipal.

El Ayto de Cartagena, ha decidido dejar en suspenso la ampliación de la jornada laboral a 37,5 horas semanales, tras las dudas jurídicas surgidas respecto a la aplicación del Real Decreto-Ley 20/2011.

El Gobierno de La Rioja ha indicado que la nueva jornada mínima semanal de 37,5 horas no es obligatoria para las administraciones locales, no debiendo por tanto realizarse en aquellos Ayuntamientos que hayan negociado un Acuerdo de jornada, calendario o tengan un acuerdo municipal que establezca dicha jornada.



Por el contrario, otros muchos, han comenzado a aplicar dicha medida, decretando la ampliación de la jornada laboral de sus trabajadores municipales como los de Zamora, Segovia, Lanzarote, Mérida, etc.

CONCLUSIONES:

Sin perjuicio de lo que oficialmente pueda resolver el Mº para las AAPP sobre el asunto o en su caso los tribunales, entendemos que para los funcionarios de la EELL y en relación a la jornada de trabajo, siguen teniendo la obligación de trabajar el mismo número de horas (1647h/año) que había antes de la publicación del R. D. Ley 20/2011, siendo cada Entidad Local, bajo la potestad de autoorganización y planificación de los RRHH y previa negociación colectiva, la que tiene que distribuir las semanal o mensualmente.

Para la personal laboral de las EELL, la jornada de trabajo será la que conste en cada Convenio Colectivo "local" en vigor o en cada contrato individual de trabajo. El número de horas máxima será de 40 a la semana. En ausencia de Convenio Colectivo o no constando esa información en el contrato individual de trabajo sería conveniente que tuvieran la misma jornada laboral que los funcionarios para evitar agravios comparativos.

Badajoz, febrero de 2012