



ASUNTO: Ampliación de la jornada laboral a 37,5 horas semanales y PGE 2012

CONSULTA:

- Cómo se aplica la septuagésima primera disposición de los Presupuestos Generales del Estado, en concreto, lo relacionado con la jornada laboral.

¿Afecta a la Administración Local?, ¿desde cuando es aplicable?, ¿cuál es el cómputo anual?, ¿se respeta lo establecido en convenio?

RESPUESTA:

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Real Decreto- Ley 20/2012, de 30 de diciembre de 2011, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.
- Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado.
- Ley 7/2007, de 12 de julio, que regula el Estatuto del Empleado Público
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo

OBSERVACIONES

1. La Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, en su Disposición Adicional Septuagésima Primera, establece la jornada general del trabajo en el Sector Público, con la siguiente redacción¹.

<< Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

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 Universidades Públicas, las Agencias Estatales y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas a un sujeto que pertenezca al sector público o dependiente del mismo, incluyendo aquellas que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad.*
- d) Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refiere el artículo 6.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y la legislación de régimen local.*
- 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, con un carácter de permanencia, 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%.*

Asimismo, las jornadas especiales existentes o que se puedan establecer, experimentarán los cambios que fueran necesarios en su caso para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria.

¹ Los subrayados y negritas se han añadido al texto original del precepto.

En todo caso, las modificaciones de jornada que se lleven a efecto como consecuencia del establecimiento de esta medida, no supondrán incremento retributivo alguno.

*Dos. Con esta misma fecha, queda suspendida 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 indicados en el apartado anterior, **que contradigan lo previsto en este artículo.***

Tres. Esta disposición tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.7ª, 149.1.13ª y 149.1.18ª de la Constitución Española. >>

2. La Ley de Presupuestos Generales del Estado conforme a lo establecido en su Disposición Final Trigésimo Segunda, entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir, el día 1 de julio de 2012, por lo que en respuesta a la consulta planteada, se ha de afirmar que a fecha actual resulta plenamente aplicable al ámbito local, por referencia expresa contenida en la disposición transcrita.

Dicha Ley viene a aclarar y concretar el ámbito de aplicación de la ampliación de la jornada laboral introducida por el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, que establecía la implantación de la nueva jornada a partir del 1 de enero de 2012, si bien no se refería en este punto, expresamente a la Administración Local lo que dio pie a diversas interpretaciones en cuanto a su ámbito territorial de aplicación.

3. El Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, antecedente, como decimos, de la LPGE en lo que a ampliación de la jornada para el conjunto del sector público estatal se refiere, en su artículo 4, bajo el título de reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos, autorizaba al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar las instrucciones necesarias en el ámbito de la Administración General del Estado, 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.

Así pues, el análisis de dicho precepto permite afirmar que cualquier concreción de medidas relacionadas con la jornada laboral, al margen de lo que queda regulado de forma meridianamente clara en la Ley cual es la ampliación de la jornada a 37 horas y 30 minutos en promedio semanal, debería acordarse en el marco de la negociación, teniendo en cuenta que únicamente quedarán suspendidas aquellas previsiones que contradigan la nueva duración de la jornada, y que la interpretación que se realice sobre tal valoración habrá de ser prudente en la medida que podría conllevar limitación de derechos.

4. En la propuesta de "Resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas sobre ordenación del tiempo de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos" que sustituirá a la actualmente vigente, "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", se incluyen algunos criterios que si bien se dictan para el ámbito de la Administración General del Estado, pueden resultar útiles al objeto de consulta planteado.

Se transcriben a continuación aquéllas partes que se consideran relevantes en la medida que puedan servir de orientación para quien formula la consulta:

<< Las Administraciones Públicas disponen de una competencia de auto organización para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, como establece con carácter de norma básica el artículo 47 de la Ley 7/2007, de 12 de abril que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

Esta competencia debe ser ejercida respetando, a su vez, lo establecido en el artículo 37.1.m) del mismo texto legal que señala como materia objeto de negociación las referidas a "calendario laboral, horarios, jornadas y permisos".

La duración de la jornada general de trabajo para el personal al servicio del sector público estatal ha sido establecida en un promedio semanal no inferior a 37 horas y 30 minutos. (...)

(...) A. Duración de la jornada.

2.1 La duración mínima de la jornada general será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1.647 horas anuales. Este límite no podrá ser minorado por ningún tipo de acuerdo convencional.

El cumplimiento de la jornada diaria se evaluará en cómputo semanal.

2.3 Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa de un período de 30 minutos que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a las prestación de los servicios.(...)

B. Duración de la jornada en régimen especial de dedicación

La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que ocasionalmente sea preciso por necesidades del servicio.

Cada Departamento y organismo determinará qué servicios o puestos de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo deberán prestarse en régimen de dedicación especial. (...)

C. Duración de la jornada reducida por interés particular

El personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior a 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida.

Se entenderá que esta jornada abarca el desempeño del trabajo efectivo ininterrumpido de las 9 a las 14 horas, de lunes a viernes, correspondiéndole a quien se halle en esta situación el 75% de sus retribuciones íntegras.(...)>>

5. En cualquier caso, en función de lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, se respetan las facultades de autoorganización de las Administraciones públicas, por lo que cuando desde cada Administración se entre a regular todas las cuestiones derivadas de la ampliación de jornada, aplicable, como decíamos, también al ámbito local por dicción expresa de la Disposición Adicional Septuagésima Primera de la LPGE para 2012, habrá de realizarse desde la perspectiva de la autonomía organizativa de cada una de ellas.

Cada Administración debe poder configurar su propia política de personal, sin merma de los necesarios elementos de cohesión y de los instrumentos de coordinación consiguientes.

El artículo 51 del EBEP ordena que para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en esta norma y en la legislación laboral correspondiente en el caso del personal laboral. Ese contenido remite al derecho de libertad sindical y en este sentido la concreción de las condiciones derivadas del aumento de jornada a 37 horas y media semanales, habrán de adoptarse en el marco de la negociación colectiva.

6. Respecto a la última cuestión planteada, referida a si ha de respetarse lo establecido en Convenio, ateniéndonos al tenor y finalidad de la precitada Disposición Adicional de la LPGE para 2012, únicamente quedará suspendida la eficacia de las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en Acuerdos, Pactos o Convenios vigentes, que contradigan lo previsto en dicho artículo.

A juicio de la informante, desde esta perspectiva habrán de analizarse cada una de las modificaciones que en relación a jornada y horarios quieran plantearse, teniendo en cuenta que en tanto la norma tiene carácter limitativo respecto a las condiciones vigentes, habrá de ser interpretada en igual sentido.

Conforme a lo preceptuado en el artículo 4 del Real Decreto-Ley 20/2011, se puede afirmar que cualquier concreción de medidas relacionadas con la jornada laboral, al margen de lo que queda regulado de forma

meridianamente clara en la Ley cual es la ampliación de la jornada a 37 horas y 30 minutos en promedio semanal, debería acordarse en el marco de la negociación, teniendo en cuenta que únicamente quedarán suspendidas aquellas previsiones que contradigan la nueva duración de la jornada, y que la interpretación que se realice sobre tal valoración habrá de ser prudente en la medida que podría conllevar limitación de derechos.

7. Ahora bien, tras la aprobación el pasado viernes 13 de julio del Real Decreto –Ley 20/2012, de 13 de julio, en vigor desde el domingo 15 de julio, han de ser tenidos también en cuenta los siguientes preceptos que conceden un nuevo instrumento a las Administraciones Públicas respecto a los pactos, convenios y acuerdos, en función de la redacción incluida en la norma con el siguiente tenor literal:

Artículo 7. Modificación del artículo 32 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público

Se añade un párrafo segundo al artículo 32 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público con la siguiente redacción:

«Artículo 32. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.

(...)

2. Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

Artículo 16. Suspensión de pactos, acuerdos y convenios

Se suspenden y quedan sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público definido en el artículo 22 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos generales del Estado, suscritos por las Administraciones públicas y sus organismos y entidades que contengan cláusulas que se opongan a lo dispuesto en el presente título.>>