

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

493. ORDEN Nº 0407, DE FECHA 19 DE MAYO DE 2023, RELATIVA AL ACUERDO DE RECUPERACIÓN DE LA JORNADA GENERAL DE 35 HORAS SEMANALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEPENDIENTES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.

El Consejo de Gobierno, en sesión ejecutiva Extraordinaria de urgencia celebrada el 19 de mayo de 2023, ha procedido a la aprobación de la propuesta de Consejería de Presidencia y Administración Pública, adoptando el siguiente acuerdo registrado al número 2023000407:

“

ACUERDO DE ADAPTACION DE LA JORNADA GENERAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS A 35 HORAS SEMANALES

ANTECEDENTES

PRIMERO.- En BOE núm. 156, de 30/06/2012 se publicó la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, en cuya disposición adicional septuagésima primera relativa a la jornada general del trabajo en el Sector Público estableció lo siguiente:

“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”

Tal y como reza en su apartado tercero, esa disposición tuvo carácter básico y se dictó al amparo de los artículos 149.1.7ª, 149.1.13ª y 149.1.18ª de la Constitución española, por ello, directamente aplicable a la Ciudad de Melilla.

SEGUNDO.- En cumplimiento de lo anterior y por acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de diciembre de 2012 publicado en BOME número 4986 de 28 de diciembre de 2012 se amplió la jornada a treinta y siete horas y media semanales.

TERCERO.- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, a través de su disposición vinal vigésima octava modificó los apartados Dos y Tres de la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta, de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, quedando redactados de la siguiente manera:

[...]

«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. 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 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 del objetivo de temporalidad del empleo público en el ámbito respectivo a que se hace referencia en el apartado Dos anterior.»

CUARTO.- En BOE núm. 276 de 17 de noviembre de 2022, se publicó la Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el "Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI". En la precitada resolución, en su punto segundo recoge lo siguiente:

Jornada laboral. “Segundo.

Las distintas Administraciones Públicas están comprometidas con el desarrollo de importantes objetivos como fomentar el empleo, la modernización de las plantillas y su rejuvenecimiento, apostando por la implantación o recuperación de una jornada laboral de 35 horas semanales como una de las medidas para alcanzar dichos objetivos.

Para ello, se eliminarán las limitaciones actuales, previstas en la disposición adicional 144 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 para que, cada Administración Pública, en el ejercicio de sus competencias de autoorganización, establezca, previa negociación colectiva en la mesa u órgano que corresponda, una jornada de 35 horas semanales para el personal a su servicio y al de su sector público institucional.”

QUINTO.- Con fecha de 04/05/2023 se celebró sesión de la Mesa de Negociación de Funcionarios y Personal Laboral, tras lo cual, se negoció y acordó la reducción de la jornada general a 35 horas semanales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El artículo 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, dispone que 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.**

Conforme al artículo 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, la jornada de trabajo de los funcionarios locales será, en cómputo anual, la misma que la de los funcionarios de la Administración del Estado. Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, 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, se establece, en el artículo tres, sobre 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 dos horas anuales.

Este artículo 94 se ha interpretado como una limitación al artículo 47 del TREBEP que establece que "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."

Basándose en esta última norma múltiples convenios colectivos de las administraciones públicas establecieron jornadas diferentes, menores que las del Estado, para sus funcionarios, las cuales **han sido anuladas sistemáticamente por los tribunales, considerando que entre las administraciones públicas no podría contarse a la administración local, ya que el artículo 94 de la LBRL**, establecía una jornada concreta.

En base a estos precepto, por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 11/2015 de 13 Feb. 2015, Rec. 1/2014 **anula una jornada de 35 horas por ser menor que la que se establece por la administración del Estado, y anula unas vacaciones de 45 días para la policía local.**

Y lo han considerado aun cuando esta norma, el TREBEP, es posterior a la LBRL.

Esta situación ha cambiado porque la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 en su Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta, Jornada de trabajo en el Sector Público, recoge que 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**, para en su punto segundo disponer que "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. 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.."***

Por tanto en la actualidad se ha establecido con carácter general para todas las entidades locales la posibilidad de negociar jornadas inferiores a las que están definidas por el Estado, lo cual supone una derogación de la norma contenida en el artículo 94 de la LBRL. Esto implica que se puede negociar una jornada distinta y que si se hace debe estarse a lo que se haya negociado.

Y, como ya hemos dicho, pueden establecerse jornadas ordinarias y jornadas especiales.

Ahora bien, en el presente acuerdo se tiene como objetivo la reducción a 35 horas semanales, con un cómputo anual de 1512 horas. A este cómputo se llega de deducir del número de días del año, los sábados no festivos, domingos, los 14 festivos, el 24 y el 31 de diciembre, 22 días de vacaciones, Santa Rita o el Patrón correspondiente, los 6 días hábiles de asuntos propio.". Una reducción total de 130 horas del cómputo anual actualmente establecido, que será de aplicación a todos los empleados públicos con jornada general y jornada especial.

SEGUNDO.- El artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, relativo a las materias objeto de negociación, fija como objeto de negociación colectiva 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.

Por su parte, el artículo 38 del mismo texto normativo establece en su punto segundo que "*Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente*". Por tanto, respecto al ámbito de aplicación, afecta tanto al personal funcionario (de carrera e interino), al personal eventual y al laboral, pese a que el IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, en su artículo 15 ya recoge la jornada ordinaria en 35 horas semanales.

En el punto tercero del artículo 38, dispone que "**Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria**

su aprobación expresa y formal por estos órganos. **Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.**” En relación con la competencia del órgano ha de acudir al Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 19 de diciembre de 2019, relativo a la aprobación del decreto de distribución de competencias entre consejerías de la Ciudad de Melilla, publicado en BOME extraordinario núm. 43, de 19 de diciembre de 2019, atribuye a la Consejería de Presidencia y Administración Pública las competencias en materia de Función Pública. Por otro lado, el artículo 3 apdo 2. del Reglamento de la Consejería de Administraciones Públicas (BOME nº 4.666 de 4 de diciembre de 2009) señala que:

“2. Corresponde en materia de Administraciones Públicas al **Consejo de Gobierno**: (...)

*Establecer las instrucciones a que deberán atenerse los representantes de la Ciudad Autónoma de Melilla cuando proceda la negociación con la representación sindical de los funcionarios públicos de sus condiciones de empleo, **así como dar validez y eficacia a los acuerdos alcanzados mediante su aprobación expresa y formal**, estableciendo las condiciones de empleo para los casos en que no se produzca acuerdo en la negociación.*

*Establecer las instrucciones a que deberá atenerse la representación de la Ciudad Autónoma de Melilla en la negociación colectiva **con el personal sujeto a derecho laboral, y aprobar expresa y formalmente, en cuanto disposición administrativa, los acuerdos alcanzados.***

(...)”

Con ello se concluye que la materia negociada con los representantes del personal al servicio de la CAM es competencia de la Consejería de Presidencia y Administración Pública, así como, el acuerdo alcanzado requiere su expresa y formal aprobación por el Consejo de Gobierno de la Ciudad de Melilla.

En lo que respecta al contenido que ha de recoger todo pacto o acuerdo, el TESEP exige que los Pactos y Acuerdos **deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.**

Por todo lo anterior y de conformidad con los documentos aportados al expediente, **VENGO EN PROPONER** al consejo de Gobierno lo siguiente.

ACUERDO DE RECUPERACIÓN DE LA JORNADA GENERAL DE 35 HORAS SEMANALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEPENDIENTES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

CAPÍTULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES ARTÍCULO

1.- ÁMBITO FUNCIONAL. El presente Acuerdo regula las materias que se especifican y que han sido objeto de negociación por la Mesa General de negociación de Personal Funcionario y Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, en uso de la facultad atribuida por el Reglamento de la Mesa General de Negociación de Personal Funcionario y Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, (BOME Nº 4730 de 16 de julio de 2010).

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Acuerdo será de aplicación a los empleados públicos dependientes de la Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla cuya jornada se califique de ordinaria o general, en los términos y de conformidad con la Ley Orgánica 2/1995 que aprueba el Estatuto de Autonomía de Melilla por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, la legislación estatal de régimen local y normativa de la Ciudad, adaptando por tanto al personal con jornadas especiales **a los cuales se le realizara la misma reducción de horas que al resto de empleados públicos.**

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA DEL ACUERDO.

La vigencia de este Acuerdo será de **cuatro años** a contar desde el día siguiente al de su entrada en vigor., sin perjuicio de que una norma con rango de ley establezca lo contrario.

Llegada la fecha de vencimiento, se prorrogará tácitamente y con carácter anual, salvo denuncia expresa manifestada por escrito, dentro de los tres meses inmediatos anteriores a la terminación de la vigencia, por cualquiera de las partes.

En caso de producirse la denuncia del Acuerdo en los términos previstos en el apartado anterior, y hasta que se alcance un nuevo Acuerdo, se prorrogará la totalidad de su contenido.

CAPÍTULO II.- TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 4.- JORNADA GENERAL DE TRABAJO

1.- La jornada ordinaria de trabajo semanal será de treinta y cinco horas trabajo efectivo, con un computo anual máximo de 1512 horas.

2.- La jornada de trabajo diaria será de siete horas de trabajo efectivo, prestándose de lunes a viernes de 08:00 a 15:00 horas, salvo para aquellos empleados públicos que tengan negociado un horario distinto, sin perjuicio de lo establecido para la jornada de verano el IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla y el VIII Acuerdo Marco de los Funcionarios de la Ciudad Autónoma de Melilla.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Previa negociación colectiva se procederá a regular a la adaptación de las jornadas y horarios especiales de otros colectivos dependientes de la Ciudad Autónoma de Melilla.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda sin vigor el acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de diciembre de 2012 publicado en BOME número 4986 de 28 de diciembre de 2012 se amplió la jornada a treinta y siete horas y media semanales

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

Las partes firmantes se comprometen durante el período de vigencia del presente Acuerdo al mantenimiento de la totalidad de las condiciones pactadas en el mismo, sin renegociación individualizada de los puntos contemplados correspondiendo la interpretación, vigilancia, desarrollo y seguimiento de este a la Comisión de interpretación, vigilancia y estudio del Acuerdo Marco. En prueba de su conformidad, las partes firman el presente Acuerdo, elevándolo al órgano competente para su aprobación.

ANEXO

La reducción de la jornada laboral a 35 horas implica que al SPEIS varía el número de guardias anuales pasando de ser a un máximo de 58 guardias (según Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 24-05-2019 BOME 5657 de 04-06-2019) a un máximo de 54 guardias, según coeficientes reductores aplicados en el precitado Acuerdo del Consejo de Gobierno

”

De conformidad con los artículos 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 2 de octubre), y 93 del Reglamento del Gobierno y de la Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla (BOME extra. núm. 2, de 30 de enero de 2017) y demás concordantes, contra el presente acuerdo del Consejo de Gobierno, que agota la vía administrativa, cabe recurso potestativo de reposición a interponer ante el propio Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Melilla en el plazo de un mes a partir de su publicación o notificación, o bien, podrá interponerse recurso contencioso administrativo ante la jurisdicción contenciosa administrativa competente, en el plazo de dos meses desde la publicación o notificación.

No obstante, podrá utilizar cualquier otro recurso, si así lo cree conveniente bajo su responsabilidad.

Lo que notifica o hace público para su conocimiento y efectos.

Lo que le traslado para su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

Melilla 25 de mayo de 2023,
El Secretario Técnico de Medio Ambiente y Sostenibilidad,
Juan Luis Villaseca Villanueva