

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**