



ASUNTO: Ampliación de jornada y conceptos asociados

CONSULTA:

- La medida de ampliación de jornada en la administración local que pasa de 35 horas semanales a 37,5 horas semanales. Al respecto, se plantea si todos los conceptos ligados a la jornada laboral acordados (flexibilidad, cheque comida para los trabajadores con jornada partida,...) suspenden su eficacia con la entrada en vigor de la ley, y en concreto si se acordase que las 2,5 horas semanales se realizasen por la tarde si podrían defender que el cheque comida o los 8 euros equivalentes no tendrían por qué concederse.

RESPUESTAS:

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral
- 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
- Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio de Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Ampliación de Jornada Laboral

1. La Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, en su Disposición Adicional Septuagésimo 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.*

¹ Las negritas y subrayados se han añadido al texto original.

- 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.

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 resulta de plena aplicación y obligado cumplimiento.

3. Respecto a la duda planteada sobre una posible suspensión de todos los conceptos ligados a la jornada laboral que en la actualidad tienen acordados, a juicio de la informante, del redactado de la nueva norma no podría extraerse dicha conclusión.

Ateniéndonos al tenor y finalidad de la norma, 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 por la nueva regulación.

A juicio de la informante, desde esta perspectiva habrá 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.

El Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, antecedente 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. Aunque no se refiera expresamente a la ampliación de la jornada laboral, en tanto guarda relación con el tema sometido a consulta, resulta de interés traer a colación la reciente modificación introducida por el ya citado Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, en el artículo 8 del Estatuto Básico del Empleado Público:

<< Artículo 8. Modificación de los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y medidas sobre días adicionales.

Uno. Se modifica el artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en los siguientes términos:

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.



Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, tres días.

l) Por matrimonio, quince días.»

Dos. Se modifica el artículo 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.»

Tres. Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas que no se ajusten a lo previsto en este artículo, en particular, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza. >>

5. En la cuestión trasladada para consulta se formula además una duda concreta relativa a la posible suspensión de eficacia respecto a la flexibilidad vigente actualmente, y al cheque comida para los trabajadores con jornada partida.

Respecto a la primera, conviene recordar que la ampliación operada en la jornada de los empleados públicos, acordada 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, y concretada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2012, en modo alguno modifica el derecho de los empleados públicos a la conciliación laboral y al establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, otorgada por el Estatuto Básico del Empleado Público, y el Estatuto de los Trabajadores, que resulta de aplicación en la medida que lo es a los empleados públicos laborales. Por ello, parece difícil justificar la suspensión de su eficacia, más bien al contrario, en una jornada ampliada respecto a la vigente resultará necesario aplicar criterios de flexibilidad para posibilitar precisamente la efectiva realización del derecho a la conciliación laboral.

En cuanto a la segunda cuestión, no alcanza a comprenderse el motivo por el que el mantenimiento del cheque comida podría entrar en contradicción con la medida de ampliación de jornada, máxime teniendo en cuenta que los cheques comida, tal y como se viene entendiendo por nuestros tribunales (véase por todas Sentencia núm. 491/2005, de 14 de junio, del TSJ de Madrid), se suelen conceder por los empleadores precisamente como compensación por el incremento de los gastos que soporta el trabajador al realizar la comida fuera de su domicilio, por estar al servicio de la empresa en jornada partida, posibilidad ésta que es la que parece plantearse por quien formula la consulta al pretender que las 2,5 horas que los empleados deben realizar de más se desempeñen por la tarde.

Como conclusión general, a priori no parece que ninguna de las dos situaciones planteadas entre en contradicción con el cumplimiento de la ampliación de jornada, y desde esta perspectiva difícilmente habría de considerarse suspendida su eficacia.