

Informe de la Direcció General de Administració Local relativo a las condiciones de trabajo del personal funcionario de las entidades locales de la Comunitat Valenciana y en concreto sobre la aplicación del artículo 7,4 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administració de la Generalitat.

Por el Servicio de Asesoramiento municipal de esta Dirección General de Administración Local se emite el siguiente informe:

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera.- Las AAPP son competentes para establecer la ordenación del tiempo de trabajo de personal a su servicio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 47 y 51 del Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Esta competencia debe ser ejercida a su vez respetando lo establecido en el art. 37,1 m) del TREBEP que señala como objeto de negociación las materias referidas a calendario laboral, horario, jornadas y permisos.

Respecto a la jornada de las EELL les es de aplicación la regulación estatal prevista en la 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 (BOE núm. 52, de 01 de Marzo de 2019). Todo ello en virtud de lo dispuesto por el art. 94 de la LBRL.

No obstante, respecto a la jornada, hay que considerar lo dispuesto en la Disposición Adicional Centésima Cuadragésima Cuarta de la LPGE2018, norma legal de carácter básico que establece la jornada de trabajo general para todo el Sector Público en treinta y siete horas y media semanales, sin perjuicio de que previa negociación colectiva se puedan establecer otras jornadas ordinarias si concurren una serie de requisitos. Según lo dispuesto en dicha norma, en la Administración Local es posible aplicar una jornada inferior a la estatal, siempre que se acuerde mediante negociación colectiva y se cumplan los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto, sin que esta reducción de jornada implique una reducción de retribuciones.

Segunda.- Las Entidades Locales no tienen competencia para modificar el régimen de permisos y licencias que establece la normativa estatal, sino que se rigen por lo dispuesto en el artículo 142 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local que establece que *"los funcionarios de la Administración local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado"*.

No obstante, hay que tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local que establece que *"los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas..."* .

El artículo 3 del TREBEP establece que los funcionarios de las Entidades Locales se rigen por la legislación estatal que les resulte de aplicación. Los artículos 48 y 49 de dicho texto legal, se ocupan de permisos de los empleados públicos en general. El primero de ellos establece determinados permisos de diversa índole y el segundo se centra en permisos que afectan y facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar, aunque ambos están directamente relacionados con la atención de la familia (lactancia, reducción de jornada por cuidado de parientes próximos, enfermedad grave...).

Asimismo, en desarrollo de esta normativa básica, a los funcionarios de la Administración Local de la Comunitat Valenciana les resulta de aplicación el decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat, con excepción de lo regulado por el artículo 7 que al tratar de la "jornada", se rigen por la legislación del Estado, como se indica anteriormente (art. 94 LBRL).

No obstante, el TREBEP, da un tratamiento conjunto a los permisos relacionados con la salud y el cuidado de familiares, sin distinguir los permisos de las posibles reducciones de jornada con o sin disminución de retribuciones, siendo este texto legal de aplicación a la universalidad de los empleados públicos, por lo que *ubi lex non distinguit nec nos distinguere*. De lo que se infiere que, por la misma razón y en virtud de la especial naturaleza de determinadas situaciones y circunstancias de guarda legal o por discapacidad de personas a cargo del/la funcionario/a, cabe aplicar a los funcionarios de las Entidades Locales de la Comunidad Valenciana lo dispuesto en el artículo 7,4 del decreto 42/2019, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Generalitat, que ofrece la posibilidad de solicitar una reducción de jornada de una hora diaria sin disminución de retribuciones por las causas descritas en dicho precepto.

CONCLUSIÓN

En virtud de lo anteriormente expuesto, consideramos que lo dispuesto en el artículo 7,4 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, en cuanto a que se refiere a la reducción de jornada de una hora diaria sin disminución de retribuciones, es de aplicación a los funcionarios de las Entidades Locales de la Comunitat Valenciana en su integridad, ya que regula con carácter general, las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración del Consell, para preservar los derechos de los funcionarios de Administración Local en cuanto a la conciliación familiar y laboral.