

APUNTES SOBRE CALENDARIOS LABORALES 2014

La **jornada laboral** y su distribución posiblemente es uno de los factores más determinantes e influyentes en las condiciones de trabajo y es uno de los pilares estructurales de la relación jurídica laboral y su relación directa con los aspectos retributivos de esas condiciones de trabajo.

Esa distribución en Calendarios Laborales Anuales, es sin duda uno de los focos de mayor conflicto en las Administraciones Locales y especialmente en los Cuerpos de Policía Local de toda España.

Con esta nota informativa queremos tratar los rasgos fundamentales de la legislación sobre jornada laboral y unas **líneas básicas de propuestas** para intentar atender las distintas problemáticas detectadas actualmente y que puedan rebajar las numerosas situaciones de tensión y conflicto laboral existentes, todo ello basado en la Negociación Colectiva, al ser materia "*obligatoria*" de negociación, según establece el art. 37 del EBEP.

CALENDARIO LABORAL 2014

El **año 2014** se compone de **365 días naturales** al no ser bisiesto.

De estos 365 días naturales, **104 son en SÁBADO y DOMINGO** (52 fines de semana), por lo que en el calendario laboral a efectos de días de trabajo quedarían **261 días de lunes a viernes**. De estos **261 días de lunes a viernes**, teniendo en cuenta los calendarios laborales, en este caso de Castilla-La Mancha aprobado por **Decreto 75/2013, de 26/09/2013** DOCM 30 de septiembre, que regula los **12 días de FIESTAS LABORALES DE ÁMBITO NACIONAL** de carácter retribuido y no recuperable, **10 de ellos caen de lunes a viernes** (el 1 de Noviembre y 6 de Diciembre caen en sábado).

Decreto 75/2013, de 26/09/2013 DOCM 30 de septiembre

http://docm.jccm.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=2013/09/30/pdf/2013_11776.pdf&ipo=rutaDocm

A estos habrá de restarse los **2 DÍAS DE FIESTAS LABORALES DE ÁMBITO LOCAL**, que habrán de ser fijadas por las Corporaciones Municipales de cada localidad de Castilla-La Mancha

Una vez restados estos 12 días festivos (*los 10 nacionales que caen de lunes a viernes más los 2 locales*) a los 261 días laborales que quedaban nos restan **249 días laborales de lunes a viernes NO festivos.**

En principio **a falta de** las vacaciones, asuntos propios y otras disposiciones, estos días serán los que de forma general tendrán que disponer los calendarios laborales, que traducidos a horas brutas de servicio, teniendo en cuenta la media de 7,5 horas diarias (*37,5 horas semanales*) establecidas en la función pública resultan: **1.867,5 horas anuales en 2014**

VACACIONES, ASUNTOS PROPIOS Y OTROS

Teniendo en cuenta los **22 días de vacaciones anuales** establecidos en el punto 9.1 de la *Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones Administración General del Estado y sus organismos públicos*, BOE 29 diciembre 2012, los **3 días de asuntos particulares** (punto 9.7 de la citada Resolución), los días **24 y 31 de diciembre** (punto 9.8 de la Resolución) y teniendo en cuenta que según establece el mismo punto 9.8 *así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.* y este año 2014 dos de los festivos caen en sábado, se tendrá **un día más de permiso.**

Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones Administración General del Estado y sus organismos públicos, BOE 29 diciembre 2012

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/12/29/pdfs/BOE-A-2012-15703.pdf>

Total habrán de restarse otros **28 días laborales** que una vez disfrutados durante el año natural, resultarán un total de (249-28) **221 días laborales efectivos** de 7,5 horas cada uno, haciendo **un total de 1657,5 horas efectivas de trabajo para el año 2014.**

POLICÍA LOCAL

Estas 1657,5 horas efectivas traducidas a los turnos tipo de 8 horas que generalmente se tienen en la mayoría de plantillas de **Policía Local** de la región, suponen un total de **207 jornadas de servicio efectivo de 8 horas**, una vez disfrutadas las vacaciones, asuntos propios y otros conceptos anteriormente apuntados, todo ello independientemente de cualquier otra reducción horaria acordada en cada Administración Local (*como día de Santa Rita patrón de los*

funcionarios locales, o el día de la Policía Local que se celebra en muchos Ayuntamientos, o cualquier otra mejora en días de asuntos propios, compensación por festivos o por reducción de jornada de la administración, etc...).

Para llegar a esas 207 jornadas de servicio efectivo de 8 horas, **los calendarios laborales iniciales habrán de contar con 28 jornadas más de servicio** (22 de vacaciones, 3 asuntos propios, dos días del 24 y 31 diciembre, y uno más de la compensación de un sábado festivo). Es decir, se le suman estos 28 días (que hacen un total de 235 jornadas), que una vez disfrutados resultarán el cuadrante laboral anual efectivo trabajado.

En el caso de los servicios de Policía Local, tendrán que adecuar sus calendarios laborales según dispone 25.1 del Decreto 110/2006 de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha establece que:

“La prestación del servicio de Policía Local tendrá carácter permanente en aquellas competencias que le vengán atribuidas con carácter exclusivo; estableciéndose, a tal efecto, los turnos que sean precisos y el calendario laboral anual que se acuerde, atendiendo a las disponibilidades de personal y las funciones a realizar.”

Señalar igualmente la **obligación de la administración de la correspondiente negociación**, según lo establecido en el art. 37 de la Ley 7/2007 EBEP respecto a las **materias objeto de negociación**:

“1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

m. 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.”

Del mismo modo el art. 151.1 apartado 1) de la Ley 4/2011 establece respecto a las materias objeto de negociación:

*“Las referidas a **calendario laboral**, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica del empleo público, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo del personal.”*

Esta negociación se debe establecer formalmente mediante las **Mesas de Negociación** establecidas en 34.1 de la Ley 7/2007 EBEP y el art. 148 de la Ley 4/2011, en cada administración pública y en el caso que nos ocupa en las entidades locales.

Todo ello, independientemente de las **retribuciones económicas** que correspondan por la realización de servicios en festivos, nocturnos, turnicidades, etc... que pudieran corresponder según la Relación de Puestos de Trabajo de cada Ayuntamiento. **Ver art. 105 del Decreto 110/2006 de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha**

Complemento específico Los Ayuntamientos, en la relación de puestos de trabajo, determinarán la cuantía del complemento específico correspondiente a todos aquellos puestos que deban ser provistos por funcionarios de los Cuerpos de Policía Local en la situación ordinaria de activo, valorando, en todo caso, la dedicación profesional, disponibilidad, responsabilidad, peligrosidad, penosidad, **turnicidad, nocturnidad, festividad e incompatibilidad, así como la especial dificultad técnica.**

Para mayor información consultar del artículo sobre las NOVEDADES EN JORNADA LABORAL publicado el pasado año por SPL C-LM en su web.

<http://www.spl-clm.es/wp-content/uploads/SPL-CLM-INFORMA-NOVEDADES-JORNADA-LABORAL.pdf>

Cada situación es particular por lo que para cualquier duda o consulta, ponerse en contacto con el Delegado Provincial correspondiente o en su caso con la Sede Regional del Sindicato y en todo caso se recomienda agotar todas las vías negociadoras, antes de iniciar cualquier procedimiento contencioso administrativo, que será como último recurso debido a su extensión en el tiempo, además de no garantizar un resultado positivo a las demandas, con la actual normativa que deja gran margen de discrecionalidad a las administraciones.