



editorial

Us oferim l'onzè número de la sèrie monogràfica de butlletins sobre l'**EBEP**, en el qual l'autor, **Xavier Boltaina Bosch**, realitza un seguit de **propostes de desenvolupament legislatiu a nivell autonòmic i pensant en la seva aplicació a l'àmbit local**, referides al tema de **LA JORNADA I LES VACANCES**.

PROPOSTA 1: CONCRECIÓ DE LA IMPRECISA REGULACIÓ DE LA JORNADA DE TREBALL DE L'ART. 47 EBEP

L'art. 47 EBEP únicament fixa que **la jornada de treball podrà ser a temps complet o a temps parcial i que hi haurà una jornada general i d'altres especials per als funcionaris**. En concret, les possibles propostes de desenvolupament haurien de tenir-ho en compte, sense perdre de vista les singularitats i idiosincràsia del món local. Atès, no obstant, que són vigents formalment encara els arts. 94 LBRL i 139.3 TRRL, caldria que **la legislació autonòmica fixés el règim jurídic de la jornada de treball i jornades reduïdes aplicable als funcionaris locals** i posar fi així a la incertesa actual. Entre les possibles propostes podrien incorporar-se les següents:

- **La necessitat de fixar una jornada de treball mínima, en còmput anual, derivant a cada entitat local la concreció de la distribució d'aquesta jornada**, essent raonable instituir aquest mínim en 35 hores, en còmput anual, el que impediria negociacions a la baixa per sota d'aquest llinar, sense perjudici del treball a temps parcial.
- **Preveure igualment una jornada de treball màxima**. Es proposa en aquest sentit que la jornada en còmput anual sigui de 40 hores setmanals, seguint el model de l'ET.
- Dins d'aquests màxims i mínims anteriors, **cada corporació local hauria de poder concretar la seva jornada general o per col·lectius**, sense més limitacions que el marc fixat per la llei catalana de desenvolupament.
- **Especificar la durada màxima de jornada diària i el temps de descans entre una i altra jornada**, en un model semblant al previst a l'ET.
- **Concretar els criteris indisponibles que hauran de regir la hipotètica distribució irregular** de la jornada anual que pugui donar-se en els pactes i acords de les entitats locals, tal i com també es preveu en l'ET, en especial pel que fa a les qüestions esmentades en el paràgraf anterior (temps de descans, durades màximes de la jornada, etc..).

PROPOSTA 2 REGULACIÓ DEL TREBALL A TEMPS PARCIAL I DIFERÈNCIA AMB EL RÈGIM SOBRE REDUCCIONS DE JORNADA

Malgrat la dicció no precisa de l'art. 47 EBEP (*"la jornada de treball podrà ser (...) a temps parcial"*), **es pot entendre que l'EBEP obre la via al treball a temps parcial, fins ara de molt dubtosa aplicació a l'Administració local per al personal funcionari**. En aquest sentit, la llei autonòmica hauria de preveure:

- **Les regles de consideració de treball a temps complet i a temps parcial en base a criteris percentuals**. Davant l'obertura de tipus de jornada general que permet l'art. 47 EBEP, un criteri raonable seria considerar temps parcial aquell que en còmput diari, setmanal, mensual o anual sigui inferior a la jornada ordinària mínima general que es fixi en cada entitat local.
- **El règim jurídic del treball a temps parcial**: retribucions; serveis extraordinaris (amb prohibició o no del mateix); hipotètic règim d'hores complementàries; conversió de temps parcial a temps complet i a l'inrevés (i la seva coherència amb els principis selectius previs d'igualtat, mèrit i capacitat), entre d'altres, en línia amb el marc jurídic que preveu l'ET. En aquest sentit, seria convenient que **els principis i conceptes jurídics que s'han establert en la normativa laboral informessin la regulació del personal funcionari, per tal de mantenir un tronc comú entre ambdues regulacions del temps parcial**.
- **Regulació del treball fix discontinu i del treball periòdic fix** a través de fórmules pròpies dels funcionaris, prenent com a referència la regulació laboral per a aquests tipus de prestació de serveis.
- **La regulació de les especificitats del temps parcial en els supòsits de substitució per reducció de jornada en els casos de conciliació de la vida familiar i laboral i d'altres hipotètics** (com ara, la futura jubilació parcial). Sense perjudici del que prevegi finalment el legislador estatal en el cas de la jubilació parcial del personal



funcionari, caldria valorar si la llei autonòmica pot habilitar el recurs al contracte laboral per a aquests supòsits específics de substitució, com una de les excepcions previstes en l'art. 11.2 EBEP, vista la dificultat d'encaix en les actuals figures del personal funcionari interí.

PROPOSTA 3: RÈGIM DE LA JORNADA I HORARI GENERAL I ESPECIAL

Sembla raonable plantejar que més enllà d'una regulació mínima, **hauria de correspondre a cada entitat local la regulació del seu règim de jornada (de matí, continuada, especial dedicació, etc..) i els horaris de la mateixa**, especialment les jornades i els horaris especials i la jornada d'estiu, per adaptar-se a les particularitats específiques de cada ens local, col·lectiu d'empleats o servei públic. En tot cas, **la legislació catalana hauria de fixar el règim de l'especial dedicació, instituint una jornada de treball màxima, que en sembl al règim laboral, podria xifrar-se en 40 hores setmanals en còmput anual, si bé preveient un major horari per a supòsits concrets per necessitats del servei.**

PROPOSTA 4: REGULACIÓ DELS ASPECTES DE JORNADA VINCULATS ALS SERVEIS EXTRAORDINARIS

Els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball -art. 24 d) EBEP-, **equivalents a les "hores extraordinàries" del personal laboral, haurien de tenir unes regles no disponibles per a la negociació col·lectiva o per a la pràctica ordinària de l'Administració**, en el sentit de fixar un màxim anual (proposaria les 80 hores previstes per al personal laboral en l'ET) i les excepcions a aquest màxim segons les pautes que preveu l'art. 35.3 ET.

PROPOSTA 5: REGULACIÓ DE LES QÜESTIONS DE JORNADA DE TREBALL VINCULADES A LA JUBILACIÓ PARCIAL.

El desenvolupament normatiu que efectuarà l'Estat per tal de concretar la jubilació parcial prevista en l'art. 67.1 d) i 4 EBEP, caldria que s'incorporés a la normativa catalana des de la perspectiva de concretar els aspectes de jornada, llicències i permisos dels funcionaris en les diverses situacions de jubilació parcial, ja sigui abans de complir els 65 anys (previsiblement, a partir dels 60) o un cop complerts. **En el supòsit que la legislació estatal requereixi un funcionari substituït de relleu, la regulació autonòmica hauria de preveure totes les circumstàncies referides**, en especial pel que fa a treball a temps parcial i règim de jornada, i concretant les fórmules de prestació de serveis de relleu, valorant-ne la possibilitat de l'ús del contracte de treball.

PROPOSTA 6: REGULACIÓ DEL RÈGIM JURÍDIC DE LES VACANCES

Caldria que la legislació:

- Fixés quins **supòsits de prestació de serveis efectius computen per al seu càlcul**, fonamentalment en relació amb les llicències i permisos gaudits.
- **Incorporés la doctrina judicial relativa a la coincidència de les vacances amb la baixa per maternitat.**
- Fes referència a dues regles pròpies del dret laboral:
 - **L'obligació que el seu gaudiment es produeixi necessàriament durant l'any natural**, llevat de les excepcions derivades del permís de maternitat.
 - **La impossibilitat de substituir les vacances anuals no gaudides per l'abonament d'una quantitat econòmica.** Tot i això caldria valorar els supòsits en què fos necessari aquesta substitució, com ara, en els nomenaments interins de durada limitada, sempre i quan el no gaudiment de les vacances hagi estat per circumstàncies atribuïbles exclusivament a l'Administració.