



El artículo 4 del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, hace mención expresa al “conjunto del sector público estatal”, a diferencia del artículo 2. Uno que hace referencia al “sector público” y menciona expresamente a todas las Administraciones Públicas, incluidas las Corporaciones Locales.

Al hacer mención expresa solo al “sector público estatal”, es obvio que el artículo 4 viene a establecer un ámbito de aplicación más restringido que el artículo 2. Uno

Refuerza esta idea el párrafo tercero del propio artículo 4 del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, cuando dice:

*“Para la efectiva y homogénea aplicación de esta medida en el ámbito de la Administración General del Estado se autoriza al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar las instrucciones necesarias 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.”*

Por tanto, se entiende que el destinatario directo de las previsiones contenidas en el artículo 4 es únicamente el sector público estatal, en el que no se encuentran incluidas las Corporaciones Locales.

Por otra parte, y en cuanto a la posible extensión de los efectos del artículo 4 a las Entidades Locales, cabe mencionar que los artículos 47 y 37.1.m del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril) establecen la facultad de las Administraciones Públicas para fijar su jornada y horarios, así como la negociación colectiva en su ámbito respectivo, con el alcance que la ley disponga en cada momento.

Junto con el Estatuto Básico del Empleado Público como norma básica aplicable al personal funcionario al servicio de la Administración Local, también sigue resultando de aplicación la Ley de Bases de Régimen Local (LBRL).

En concreto, su artículo 94 dispone que en la Administración Local, los funcionarios han de tener, en cómputo anual, la misma jornada que la establecida para la AGE.

Este artículo, que no ha sido derogado expresamente por el EBEP, no obstante ha de ponerse directa y estrecha relación con los preceptos aludidos del Estatuto Básico del Empleado Público.



La conjunción de estos preceptos permite indicar que:

- por una parte, la jornada ha de ser establecida por las Administraciones Públicas, siendo objeto de negociación colectiva y, en todo caso, tanto su fijación como aplicación concreta siempre ha de realizarse en el marco y con los efectos que en cada momento puede establecer la legislación aplicable.
- y, por otra, que resultará de aplicación a la Administración Local la duración de jornada establecida en el ámbito estatal –a la luz del artículo 94 de la LBRL- siempre y cuando así se manifiesta de manera expresa en la norma estatal o cuando la Corporación Local no hubiese fijado en su ámbito jornada alguna.

Lo anterior se informa a la luz de la normativa vigente en la actualidad y sin perjuicio de las medidas de carácter legislativo que en un futuro se puedan adoptar.

Madrid, 7 de marzo de 2012