

LA JORNADA DE TRABAJO

En nuestro sistema legal español, el Estatuto de los trabajadores define en el Art. 34. 5 el **tiempo de trabajo**, como aquel que se computará de modo que, tanto al **comienzo como al final** de la jornada diaria el trabajador se encuentre **en su puesto de trabajo**.

La **Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo**, en el artículo 2.1 de la Directiva se define el tiempo de trabajo como:

"todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales"

Por su parte la jurisprudencia de la Unión Europea, en ese mismo contexto ha establecido que los conceptos de tiempo de trabajo, descanso, tiempo de **presencia** y **trabajo efectivo**, constituyen conceptos de **Derecho de la Unión Europea** y es preciso que se apliquen de manera uniforme en la totalidad de los Estados miembros.

Tiempo de Trabajo

Así, para determinar qué constituye tiempo de trabajo, por una parte debemos acudir a la **legislación y a la práctica nacional** de nuestro país, y por otra analizar los requisitos previstos la Directiva y la **Jurisprudencia comunitaria**. Consecuentemente, si el cómputo del tiempo de trabajo **exige** que el trabajador/a, tanto al **comienzo como al final** de la jornada diaria, se encuentre en su puesto de trabajo, la cuestión a resolver es ¿cuál es el «puesto de trabajo»?

Puesto de trabajo

Existen situaciones en las que el puesto de trabajo está perfectamente determinado, pensemos en trabajo de oficina, o de dependiente en una tienda física, en un centro de trabajo y horarios determinados. Pero **hay otras situaciones en los que no está tan claro**, por ejemplo, trabajos que no dispongan de centro físico de prestación, o que se realicen visitando clientes, o que requieran viajes y desplazamientos del centro de trabajo, trabajo a distancia, guardias localizadas, etc.

Son situaciones en la que resulta **complejo determinar qué tiempo es de trabajo**, para en consecuencia saber si se ha de retribuir como horas ordinarias o extraordinarias, su cómputo o no a efectos de determinar los descansos diarios, semanales o vacaciones etc., o si es horario nocturno etc.

Para resolver esa cuestión, en esos supuesto dudosos, en cada caso concreto se deben analizar varios elementos:

1. Si se trata de **tiempo que pertenece en exclusiva al trabajador** y del que solo él puede disponer. De ser así no será tiempo de trabajo.
2. Si **se está o no** en el puesto de trabajo, para lo cual analizaremos:
 - a) la existencia y grado de **disposición del trabajador** frente al empresario.
 - b) si hay un **ejercicio de su actividad laboral o de sus funciones**, independientemente de donde se encuentre.

Supuestos ya "resueltos"

- **El Tiempo de desplazamiento** desde casa al centro de trabajo habitual fijo: no es tiempo de trabajo, se entenderá dentro de su periodo de descanso. Sin embargo, el tiempo de un trabajador que deba desplazarse desde su sede habitual de trabajo para atender funciones inherentes a su cargo, por orden de la empresa, debiendo ir a una población, localidad o lugar distintos de donde normalmente presta sus servicios, sí debe contarse dentro de la jornada laboral, ya que durante este tiempo el trabajador se encuentra a la disposición del empresario.

- **Las guardias localizadas**, en reciente sentencia (STJUE de 21 de febrero de 2018, Asunto C-518/15), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado que, en determinados casos, el tiempo en que se exige a los trabajadores estar disponible y localizables, en situación de guardia localizada debe considerarse como tiempo de trabajo efectivo. Matiza así la doctrina de que no eran tiempo de trabajo la guardia domiciliaria, para ahora señalar que cuando no sólo deben estar localizables, sino que deben responder a las convocatorias de su empresario en un plazo breve de tiempo, se impone a los trabajadores una restricción geográfica y temporal que limita sus posibilidades reales de dedicarse a sus intereses personales y sociales. Por ese motivo, en estas concretas condiciones, el tiempo de guardia domiciliaria debe considerarse tiempo de trabajo efectivo.

No obstante lo anterior, puede existir una regulación de estas situaciones en los **convenios colectivos sectoriales**, de empresa o incluso en los contratos de trabajo, por ello ante la duda:

1. Lo primero que debemos hacer es buscar en el convenio colectivo de aplicación a ver si lo regula.
2. Ver si el contrato de trabajo lo prevé: movilidad geográfica, desplazamientos, si es retribuida y/o compensada de alguna manera. etc.
3. Si no lo hace, nos remitimos a la normativa general.
4. Por último, para acreditar el tiempo de trabajo, en esos supuestos dudosos, como quiera que la carga de la prueba corresponde al trabajador, para probarlo se aconseja conservar las facturas de taxi, facturas de telefonía, horas de entrada/salida del parking, billetes de viajes, etc. por si tuviera que reclamarse.

Hay que recordar que el tiempo que se considere como efectivo de trabajo afectará a las retribuciones, a los límites de duración máxima de jornada, a los descansos mínimos legales entre jornadas, a los límites de horas extras anuales, todo ello con independencia de que la empresa abone los gastos y dietas.

La Jornada de trabajo de los empleados públicos de la administración local

En lo que a la jornada de trabajo se refiere, con anterioridad al año 2012, en el seno de la negociación colectiva era frecuente encontrarnos con una jornadas semanales de trabajo de **35 horas** -sin que la retribución fuera reducida ni proporcional a ese logro de reducir la jornada-

Esto se vio truncado con la Ley 2/2012, de 29 de junio, de PGE para el año 2012. En su DA 71 estableció que la jornada general de trabajo del personal del Sector Público **no podría ser inferior a 37,5 horas** semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y dispuso la suspensión de 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, que contradijeran dicha regulación.

En la ley 6/2018, de 3 de julio, de PGE para el año 2018, y en su Disposición derogatoria cuarta, deroga la DA 71 antes referida, sobre Jornada general del trabajo en el Sector Público. Desaparece así aquella regulación limitativa de la jornada de trabajo, pero ello no significa la recuperación automática de la situación anterior y habrá de estarse a la negociación colectiva habida entonces, si es que la hubo y, en todo caso, a la negociación colectiva que se desarrolle para abordar dicha cuestión.

Se suscita la duda de si podrá pactarse en negociación colectiva una jornada inferior a la del Estado, ya que según el art. 94 de la LRRL (Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local), la jornada de trabajo de los funcionarios locales será, en cómputo anual, la misma que la de los funcionarios de la Administración del Estado.

A mayor abundamiento, la misma Ley de PGE para el año 2018, en su DA 144 establece que la jornada de trabajo general del sector público supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, si bien también dispone que cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, con la particularidad para la administración local de que para ella:

"la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva."

Continúa dicho precepto con dos condicionamientos:

1. Que ello no podrá afectar al cumplimiento por parte de cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.
2. Que ello no afecte al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto.

Por ello podemos concluir que podrá establecerse una jornada de trabajo inferior a la Estatal en el ámbito de la administración local, siempre que se acuerde en negociación colectiva, que dicho acuerdo no suponga incumplir los objetivos de temporalidad de plantilla ni tampoco suponga un incumplimiento de los objetivos de estabilidad y la regla de gasto.

Es importante destacar que el acuerdo de una reducción de jornada no tiene que llevar aparejada la reducción retributiva.