

Recuperación de la jornada laboral de 35 horas semanales

Las universidades quieren condicionar la negociación al visto bueno previo de la Comunidad de Madrid

Entre los muchos derechos laborales que se vieron recortados o suprimidos por el Real Decreto-ley 20/2012 estaba el referido a la jornada laboral, que pasó de las 35 horas en cómputo semanal a las 37 horas y media que se ha venido aplicando desde el año 2012 hasta el momento. Sin embargo, a partir de la entrada en vigor de la Ley 6/2018 de PGE para 2018, se abre de forma clara la posibilidad de recuperar las condiciones de jornada laboral previa a los recortes ya que contempla que:

- La jornada ordinaria de trabajo común a todas las Administraciones Públicas se computará en cuantía anual y supondrá en promedio semanal, 37 horas y media.
- Sin embargo, cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá establecer en sus calendarios laborales otras jornadas ordinarias de trabajo.

Ante esta posibilidad clara de recuperación de este derecho, CCOO ha llevado esta cuestión a las Mesas del PAS celebradas en los meses de septiembre (PASL) y octubre (PASF y PDIL) con un planteamiento claro: la recuperación de la jornada semanal de 35 horas y de 1.470 horas en cómputo anual en aquellas universidades donde no se aplique. Y para evitar cualquier tipo de complicación interpretativa planteamos una propuesta de acuerdo que no podía ser más sencilla: que las mesas reconociesen la plena vigencia de los artículos del Convenio del PASL y el Acuerdo del PASF donde se regula la jornada de trabajo.

Sin embargo, las universidades consideran que la Disposición Adicional 144 de la LPGE 2018 condiciona la posibilidad de negociar la implantación de una jornada de trabajo distinta de las 37,5 horas semanales al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria. Entienden que, al estar bajo el paraguas de la Comunidad de Madrid (CM), que incumple este objetivo, no tienen la seguridad de que el posible acuerdo al que se pudiera llegar en las mesas sobre esta materia fuera de aplicación efectiva. Igualmente consideran que, de aplicarse esta medida, podría dar lugar a un replanteamiento en relación a la autorización tanto de las contrataciones temporales como de la tasa de reposición de efectivos por parte de la CM.

Los representantes de las universidades se comprometieron a trasladar esta cuestión a los Rectores para su tratamiento en las futuras reuniones con la CM, *“al menos respecto a la autonomía de negociación de la misma en el ámbito de las Universidades, para el establecimiento o restablecimiento de una jornada de trabajo distinta de las 37,5 horas en el contexto presupuestario actual”*.

Ante este posicionamiento, CCOO defiende que:

1. Las universidades públicas tienen plena capacidad para negociar esta cuestión, sin necesidad de aprobación previa por parte de la CM, con independencia de que se llegue o no a un acuerdo. La posibilidad de recuperar este derecho deriva de una normativa estatal, no autonómica.
2. La jornada de trabajo forma parte de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de estas universidades y se regula por sus propios acuerdos y convenios. Este personal no se encuentra integrado en el marco de las condiciones de trabajo de la CM. Algo que las propias universidades se encargan de recordarnos cada vez que solicitamos la aplicación de cualquier beneficio alcanzado en la Mesa General de Empleados Públicos de la CM.
3. Las Universidades Públicas cumplen los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto, por lo que no se justifican las cautelas en este sentido de las universidades.

4. [Si se acordase la recuperación de la jornada laboral de 35 horas, esta medida en modo alguno afectaría a la aprobación de la tasa de reposición adicional \(de un 5 % en 2018\) de futuros ejercicios.](#) Dicha tasa se destina a sectores prioritarios y para la cobertura de la prestación de nuevos servicios o para atender la previsión en el incremento de las jubilaciones. Es decir, la CM no podría vincular jornada laboral y aprobación de una tasa adicional. **Y mucho menos afectaría a la contratación temporal.** Si alguien piensa que por treinta minutos más o menos de jornada se podrá dejar de prestar un servicio, desconoce la realidad de las universidades en particular y de los servicios públicos en general.

Por lo tanto, CCOO no puede renunciar en ningún caso a negociar en el ámbito que corresponde, las mesas de los acuerdos y convenios, un derecho laboral que consideramos propio, con independencia de las gestiones que las universidades consideren oportuno realizar. En ningún caso la CM debería condicionar el ámbito de negociación propio y la plena vigencia de los acuerdos que se puedan en este marco, pues no es parte de las Mesas ni es nuestro empleador.

CCOO va a mantener abierta esta negociación y reclama un acuerdo global en el conjunto de las universidades públicas al tratarse de una cuestión que trasciende el marco de cada universidad en particular y que representa un beneficio no sólo para sus plantillas, sino para la propia institución universitaria.

Madrid, a 25 de octubre de 2018