

NOTA INFORMATIVA

INSTRUCCIÓN DE JORNADA Y HORARIOS

02/03/19

Los procesos de “negociación” que se tienen en torno a esta Instrucción, siempre han tenido, y la siguen teniendo, una característica singular: La Administración los entiende como una mera puesta en común, sin que realmente se vea en la obligación de buscar todas las alternativas existentes para alcanzar un acuerdo.

La instrucción publicada el pasado 1 de marzo en el BOE, no es un acuerdo. Es la expresión unilateral de la Administración de cómo debe organizarse las jornadas y los horarios. Pocos son los matices que cabe encontrar derivados de las aportaciones de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Señalar todo lo que falta en esta Instrucción a tenor de lo planteado desde CCOO sería largo, pero no podemos resistirnos a indicar algunas cuestiones:

- **Negociación:** Darle un cuerpo real ha sido imposible. Ahí sigue la potestad de Delegados/as y Subdelegados/as que en su ámbito comunican y dan audiencia.
- **Jornada de 35 horas:** Ni siquiera ha sido posible incluir que la jornada de 37 horas y media sea la máxima, dejando la puerta abierta a futuras reducciones.
- **Sábados:** Imposible, sin razón alguna, eliminar la obligación de prestar servicio los sábados en las unidades de registro y ámbitos similares. Imposible también recuperar todas las festividades que caen en ese día, con una, vale.
- **Flexibilizar:** Nada. Seguimos con todos los elementos de encorsetamiento que afectan a vacaciones y los diferentes días de permiso, imposible tocar los tiempos obligatorios de presencia.
- **Paternidad:** Ni mencionarla a pesar de tener un acuerdo y un Real Decreto-ley que esperemos recoja este derecho, tal y como lo tenemos negociado en la AGE, de forma definitiva.

Dicho lo anterior, la nueva Instrucción incorpora modificaciones que debemos tener en cuenta. Algunas pueden considerarse mejoras sobre la redacción anterior, otras son un paso atrás. Vamos a dar un repaso, agrupándolas por apartados:

Jornada general y horarios:

- ✓ Se **amplía la flexibilidad**, en el horario de mañana y en el de mañana y tarde, a la hora de entrar a las **7,00h**, el límite anterior era a las 7,30h. (3.2)
- ✓ Se identifica **la Jornada de tarde** y se regula la misma de forma concreta. (3.2 c)
- ✓ Se incluyen referencias horarias preferentes, no obligatorias, para **la pausa de 30 minutos** (de 10,00 a 12,30h en la mañana y de 16,30 a 19,00h en la tarde) (3.3)

Jornada reducida por interés particular

- ✓ Se incluye un elemento de **limitación a la hora de autorizar cambios** dentro de un mismo año entre la jornada reducida y la ordinaria (5.4)

Jornada intensiva de verano

- ✓ Se establece el marco horario para quienes tengan solo **jornada de tarde**. (7.1)
- ✓ **Se amplía la jornada de verano** para quienes tengan a su cargo personas con **discapacidad igual o superior al 33%** siempre que convivan y dependan, en condiciones similares a quienes tengan hijos/as de hasta 12 años (7.1)

Medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral

- ✓ Posibilidad de **flexibilizar una hora** el horario fijo, se **incluye tutela, acogimiento** de hijos/as menores de 12 años. **El año en que el menor cumpla 12 años también** permite la flexibilización. (8.1)
- ✓ Se introduce la **posibilidad de limitar este derecho** cuando exista más de un titular por el mismo sujeto o peor aún **cuando ambos progenitores presten** servicios en el mismo órgano o entidad. (8.3)
- ✓ Se recoge la **bolsa de horas** de hasta un 5% de la jornada anual que podrá utilizarse ante incidencias que afecten hijos/as menores de edad, menores sujetos a tutela, acogimiento, atención a personas mayores, personas con discapacidad hasta primer grado. Desgraciadamente queda en las mismas claves de indefinición del acuerdo y han desaparecido de la redacción las propuestas iniciales de concreción y sobre acumulación. (8.8)

Vacaciones y permisos

- ✓ Se introduce la **interrupción** de las vacaciones, también por **incapacidad temporal**, pudiéndose disfrutar aunque haya terminado el año natural y siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses. (9.5)
- ✓ Se recogen formalmente los permisos por participar en **procesos electorales**. (9.9)
- ✓ Se incorpora una referencia a procurar dotar de **preferencia en la elección** de vacaciones y permisos a quienes tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años (9.10)

Tiempo para la formación

- ✓ Se plantea un matiz que devalúa la determinación del **tiempo para concurrir a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud**. Se trata de un concepto inconcreto: *el tiempo indispensable y suficiente*. (10.2.a)
- ✓ Para los **permisos no retribuidos** se incluye la **necesidad de un informe favorable del superior** jerárquico que antes no existía y que suena a innecesario y reiterativo. (10.2.c)

Necesidades del servicio

- ✓ Se pretende definir lo que son las necesidades del servicio. Aunque al apartado le falta concreción parece lógico concluir que del mismo se desprende la obligación de la Administración a justificar y motivar cualquier denegación de derecho sobre esta base. (13)

Cómputo de permisos:

- ✓ Pretende el nuevo párrafo dejar meridianamente claro que el sábado no debe computarse cuando los permisos vengan determinados por días hábiles. Lo que no queda claro es cuál es el cómputo cuando el trabajador o trabajadora libra días diferentes al sábado y domingo. (14.1)

Hay otras cuestiones que surgieron durante el proceso de discusión y que finalmente han quedado sin reflejo en la Instrucción, como ejemplo tenemos:

- a) En la **bolsa de horas**, planteaba la Administración dos supuestos en donde admitía una **acumulación de hasta 30 horas**. La parte social indicaba que se dejase abierta hasta las 80 horas, el total de las que pueden llevarse a la bolsa. El resultado final hace desaparecer la mención de la instrucción y habrá que estar a lo que se desarrolle en los calendarios.
- b) **Teletrabajo**. Existía un empeño en meter dentro de la Instrucción una Orden ministerial del año 2006 que es la que ha servido para dar cuerpo a los programas piloto que se han desarrollado en algunos organismos. El marco que determina dicha orden es una barbaridad, no hay la más mínima garantía de derechos y ni siquiera respeta los criterios mínimos que inspiran la regulación de esta modalidad dentro de la Unión Europea. **La Administración ha dado un paso atrás, a propuesta de CCOO. ha retirado su pretensión y esperamos que ello sirva, en el corto plazo, para entrar en una negociación en donde en teletrabajo en la AGE quede correctamente recogido.**

Para cerrar y evitar algunos despistes, se planteó por parte de CCOO, la posibilidad de reflejar en la Instrucción los días que se tienen **de ausencia por enfermedad o accidentes que no den lugar a incapacidad temporal**. En la actualidad contamos con 4 derivados de lo recogido en la **Orden HAP/2802/2012** que desarrolló en la AGE lo recogido en la Disposición Adicional trigésima octava de la Ley de Presupuestos Generales para el año 2013 (Ley 17/2012). También se solicitaba aumentar el número de días. Finalmente, la jerarquía jurídica dificulta algunas cuestiones. Una Orden está por encima de una Resolución. La Administración optó por dejar las cosas tal cual están, **aunque es necesario recordar que los cuatro días están completamente vigentes y recogidos en la norma indicada.**

