



Revista Galega de Administración Pública, EGAP
Núm. 70_xullo-decembro 2025 | pp. 165-191
Santiago de Compostela, 2026

<https://doi.org/10.36402/regap.v1i70.5319>

©Miguel Piñeiro Souto | ©Óscar Briones Gamarra | ©Fernando Martínez Arribas

ISSN-e: 1132-8371 | ISSN: 1132-8371

Recibido: 12/05/2025 | Aceptado: 16/12/2025

Editado baixo licenza Creative Commons Attribution 4.0 International License

O control horario nas entidades locais: unha mostra no eido de Galicia

El control horario en las entidades locales: una muestra en el ámbito de Galicia

Time control in local authorities: a sample in the Galician context

70 Regap

Regap



COMENTARIOS E CRÓNICAS

MIGUEL PIÑEIRO SOUTO

Habilitado nacional da Administración local

<https://orcid.org/0009-0008-3217-2137>

miguel.pineiro@alaracha.es

ÓSCAR BRIONES GAMARRA

Profesor de Ciencia Política e da Administración da Universidade de Vigo

<https://orcid.org/0000-0003-3316-8670>

oscarbriones@uvigo.gal

FERNANDO MARTÍNEZ ARRIBAS

Profesor de Ciencia Política e da Administración da Universidade de Vigo

<https://orcid.org/0009-0005-3262-8139>

fernando.martinez@uvigo.gal

Resumo: Neste estudo preténdese coñecer o grao de cumprimento do horario por parte do persoal que presta servizos nas entidades locais de Galicia. Para iso, o traballo divídese en dous grandes bloques. En primeiro lugar, expóñense os obxectivos, esbozando o marco teórico que proporcione unha base panorámica da situación dos recursos humanos, singularmente na gobernanza local, para a continuación incidir na normativa reguladora da xornada de traballo e nos parámetros establecidos para o control horario dos efectivos locais. O segundo bloque aborda o cuestionario enviado a un número representativo e diverso de entidades locais de Galicia, analizándose os resultados remitidos polas devanditas entidades.

Palabras clave: Recursos humanos, xornada de traballo, horario, control, Administración local.

Resumen: En el presente estudio se pretende conocer el grado de cumplimiento del horario por parte del personal que presta servicios en las entidades locales de Galicia. Para ello, el trabajo se divide en dos grandes bloques. En primer lugar, se exponen los objetivos, esbozando el marco teórico que proporcione una base panorámica de la situación de los recursos humanos, singularmente en la gobernanza local, para a continuación incidir en la normativa reguladora de la jornada de trabajo y en los parámetros establecidos para el control horario de los efectivos locales. El segundo bloque aborda el cuestionario enviado a un número representativo y diverso de entidades locales de Galicia, analizándose los resultados remitidos por dichas entidades.

Palabras clave: Recursos humanos, jornada de trabajo, horario, control, Administración local.

Abstract: The aim of this study is to find out the degree of compliance with the timetable by the staff providing services in local bodies in Galicia. To this end, the study is divided into two main sections. Firstly, the objectives are set out, outlining the theoretical framework that provides an overview of the human resources situation, particularly in local governance, followed by a description of the regulations governing the working day and the parameters established for the time control of local staff. The second section deals with the questionnaire sent to a representative and diverse number of local entities in Galicia, analysing the results sent by these entities.

Key words: Human resources, working time, schedule, control, Local Administration.

SUMARIO: 1. Introducción: obxectivos e hipótese inicial. 2. Marco teórico. 2.1. O control horario no panorama dos recursos humanos nas administracións públicas. 2.2. A duración da xornada de traballo nas entidades locais. 2.3. O control horario nas entidades locais. 3. Metodoloxía. 4. Resultados. 5. Conclusións. 6. Bibliografía.

1 Introducción: obxectivos e hipótese inicial

O horario de traballo, tanto na súa duración como no relativo ao establecemento de mecanismos que garantan o seu cumprimento, aparece como un dos elementos “clave” que marcou a relación entre as persoas ou entidades empregadoras e as empregadas no ámbito privado e no público.

En función da conxuntura política, económica e social do momento, a extensión da xornada laboral foise modificando. De feito, no momento de escribir estas liñas esta cuestión aparece no centro do debate político e están en tramitación diferentes

propostas para recortar a súa duración, tanto respecto do sector privado¹ como do público².

De igual modo, o cumprimento da xornada laboral aparece como un tema complexo, sobre o que socialmente se percibiron modulacións diferentes. Así, o control do horario pode ser visto polo persoal empregado como un instrumento ao seu favor para evitar excesos e abusos na extensión da súa xornada³, pero tamén como un mecanismo de presión e, mesmo, xerador de “estrés” no marco das súas relacións coa entidades empregadoras. Pola súa banda, estas poden entender o control horario como un instrumento para asegurar que os seus efectivos estean realmente a traballar o número de horas que en cada caso proceda, o que, ademais, ten unha singularidade propia para o persoal do sector público, respecto do que tradicionalmente se foi estendendo a idea de que o cumprimento da súa xornada é máis laxo⁴.

Ademais, no contexto dun mundo laboral cunha maior tendencia cara ao teletraballo, o control horario aparece como un mecanismo imprescindible para garantir o dereito á desconexión dixital e tratar de minimizar eventuais riscos físicos e psicosociais⁵, pois, de non se utilizar un sistema de control, poderíase chegar a traballar máis tempo.

Non obstante, debe pórse de manifesto que esta análise non pretende formular unha reflexión sobre o tempo da xornada de traballo e a relación entre duración horaria e eficiencia⁶, nin tampouco sobre o vínculo que puidese establecerse entre formas de flexibilización na xornada e a produtividade laboral⁷ e os límites e controversias

regap



COMENTARIOS E CRÓNICAS

¹ O artigo 34 do Estatuto dos traballadores (ET), vixente no momento de realizar este estudo, establece que “a duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual”, aínda que no contexto do debate sobre a duración da xornada laboral o Consello de Ministros aprobou o 6 de maio de 2025 o proxecto de lei para reducila a 37,5 horas semanais, medida cuxa efectividade se supedita á súa validación en sede parlamentaria.

² Neste sentido, debe indicarse a emenda formulada polo Grupo Parlamentario de Sumar ao artigo 87 do proxecto de Lei da función pública da Administración do Estado, onde se recolle que “a xornada xeral de traballo da Administración do Estado non superará as 35 horas semanais e será fixada polo departamento ministerial competente en materia de función pública, logo de negociación coas organizacións sindicais presentes nas mesas de negociación, no marco do disposto polo normativa básica”, BOCC n.º 31 (2), do 4 de marzo de 2025.

³ Sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea do 14 de maio de 2019 (asunto C-55/18).

⁴ *El Confidencial*, 13 de abril de 2013. Dispoñible en https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-04-13/hijos-sabes-bien-que-los-funcionarios-sois-muy-vagos_202413/ (consultado o 3 de maio de 2025).

⁵ FERNÁNDEZ PROL, F., “El trabajo a distancia en España: Análisis en clave preventiva tras la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio”, *Ius et Praxis*, vol. 27 (3), 2021, pp. 179-197. Dispoñible en <https://www.revistaiep.atalca.cl/wp-content/uploads/2021/12/09-ARTICULO-Fernandez-Proll-Franisca-derecho-del-trabajo.pdf>. Neste sentido, o proxecto de lei aprobado polo Consello de Ministros o 6 de maio de 2025 pretende tamén garantir de xeito máis efectivo este dereito á desconexión.

⁶ Como se mencionará máis adiante, algunhas respostas ao cuestionario inciden en que o control de presenza no traballo non implica necesariamente un mellor rendemento. Nesta liña, autores como Vallejo e Giachi compararon os modelos de España, Italia, Grecia e Portugal cos do resto de Europa, concluíndo que a aplicación de fórmulas de flexibilidade horaria en Europa se asocia a altos niveis de produtividade e os países do sur, aínda que teñen unha ampla xornada de traballo, son menos produtivos e mostran unha escasa flexibilidade horaria. VALLEJO PEÑA, F. A., e GIACHI, S., “Flexibilidad horaria, horas reales trabajadas y productividad laboral en el sur de Europa”, *Revista Internacional De Organizaciones*, n. 25-26, 2021, pp. 151-77. Dispoñible en <https://doi.org/10.17345/rio25-26.151-177>

⁷ Con esta orientación poden sinalarse os estudos de Wallace, Kossek e Van Dyne. WALLACE, C., “Work flexibility in eight european countries. A cross-national comparison”, *Czech Sociological Review*, vol. 39 (6), 2003, pp. 773-794, dispoñible en <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/5645>; KOSSEK, E. e VAN DYNE, L., “Face-time matters: A cross-level modelo of how work-life flexibility influences work performance of individuals and groups”, *Handbook of work-family integration*, 2008, Academic Press, New York, pp. 305-330.

xurídicas derivadas da implantación dos diferentes sistemas de control horario⁸, cuestións sen dúbida relevantes pero que exceden o ámbito desta investigación.

En puridade, o obxectivo xeral encamiñase a avaliar o grao de cumprimento da xornada laboral a través dos mecanismos de control horario que, se é o caso, se tivesen establecido. E iso circunscribe exclusivamente a unha parte específica do sector público, como sería a Administración local, dentro dun limitado marco territorial (Galicia), tomando como referencia a aprobación do Real decreto-lei 8/2019, do 8 de marzo, de medidas urxentes de protección social e de loita contra a precariedade laboral na xornada de traballo, que incorpora ao Estatuto dos traballadores a obriga do rexistro de xornada. Esta normativa afectaría ao persoal laboral, pero non incluíría expresamente o funcionariado, aínda que, como se terá ocasión de ver, ambas as dúas categorías se acabarán equiparando en canto a este “control”.

Establecido o obxectivo xeral (o control horario no sector público local galego), deben formularse os obxectivos específicos. Nesta liña, loxicamente, haberá que verificar se se implantaron sistemas de control horario na Administración local, os tipos de control que nese caso se desenvolveron e a fiscalización ou comprobación que as entidades locais exercitan sobre o seu cumprimento.

Chegados a este punto, é posible formular unha hipótese inicial, cuxa verificación se fará a partir das respostas recibidas a un cuestionario realizado a un grupo representativo de entidades locais de Galicia. A hipótese consiste en que a existencia dun control horario incide no cumprimento da xornada de traballo polo persoal do sector público local galego, pero non impide o seu incumprimento por unha parte significativa deste mesmo persoal. É dicir, trátase de determinar se existe vinculación entre un sistema de control horario e o cumprimento deste.

Para proceder a unha análise o máis precisa posible, o traballo comeza desenvolvendo o marco teórico en que se sustenta o control horario dos efectivos do sector local, partindo do panorama dos recursos humanos no ámbito público, a dimensión legal da regulación da xornada laboral na Administración local e a base normativa que sostén o rexistro horario. A continuación, detállase a metodoloxía utilizada, incidindo nas características do cuestionario enviado como mostra a un número representativo de entidades locais galegas. A partir de aí, e sobre a base teórica e as respostas recibidas, analízanse os resultados e posteriormente fórmulanse as conclusións da investigación.

⁸ IGARTUA MIRÓ, M. T., “La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019”, *Temas Laborales*, n. 147, 2019, pp. 115-149. Disponible en https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/147_4.pdf

2 Marco teórico

2.1 O control horario no panorama dos recursos humanos nas administracións públicas

De acordo cos datos reflectidos no *Boletín estatístico do persoal ao servizo das administracións públicas* de xullo de 2024⁹, o persoal que presta servizos no conxunto do sector público español supera por pouco os tres millóns (3.043.024). Non obstante, no modelo descentralizado e autonómico consagrado pola Constitución española de 1978, o sector público local apenas supón un total de 639.774 efectivos (21,02%), moi lonxe do principal destinatario do referido proceso descentralizador a nivel territorial –o sector público autonómico– ao asumir as comunidades autónomas importantes competencias de carácter social, educativo e sanitario, contando con 1.868.752 efectivos (61,41%).

Ao desagregar os datos para o territorio galego, obtéñense 176.904 persoas ao servizo das administracións públicas en Galicia, o que supón o 5,81% dos efectivos do sector público no conxunto de España e implica unha porcentaxe moi similar á que representa Galicia respecto de España en canto a superficie (5,84%) e poboación (5,61%)¹⁰. E, deses 176.904 efectivos, unicamente 30.622 pertencerían ao sector público local (17,31%), o que implica que os recursos humanos das entidades locais en Galicia sexan case catro puntos porcentuais inferiores aos que existen na media estatal. Ademais, este persoal ao servizo do sector público local no ámbito territorial de Galicia non está distribuído de forma homoxénea entre as súas provincias, reflectíndose un peso moi notable das atlánticas (A Coruña e Pontevedra contan con 11.409 e 8.807 efectivos respectivamente, o que supón o 37,26% e o 28,76%), fronte ás provincias menos urbanas (Lugo e Ourense teñen 5.171 e 5.235 en cada caso, traducíndose no 16,88% e no 17,10% deste persoal), o que garda vinculación co consabido desequilibrio poboacional existente entre as referidas provincias¹¹, desequilibrio que, como se sinalará ao mencionar a metodoloxía, implicará un envío do cuestionario a máis entidades locais da provincia da Coruña.

En canto ao elemento específico do control horario como instrumento en xeral do subsistema de control e produtividade no sector público, é unha figura deficitaria, como o é, en xeral, o subsistema mesmo do control da produtividade. Historicamente,

⁹ Datos dispoñibles en https://funcionpublica.digital.gob.es/dam/es/portalsefp/funcion-publica/rcp/boletin/BEPSAP_JULIO_2024.pdf0.pdf (consultado o 26 de abril de 2025).

¹⁰ Galicia conta con 29.575 quilómetros cadrados fronte aos 505.990 do total de España. En canto á poboación de Galicia, sería de 2.705.833 e a de España 48.619.695. Datos obtidos do Instituto Nacional de Estatística (INE) o 1 de xaneiro de 2024, dispoñibles en <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=56940&L=0> (consultado o 26 de abril de 2025).

¹¹ Non obstante, a relación entre a poboación provincial e o persoal ao servizo do sector público local en cada unha delas varía en función da provincia, manifestándose tendencias opostas entre as atlánticas e o resto. Así, A Coruña representa o 41,70% da poboación galega e un 37,26% dos referidos efectivos; Lugo o 12,01% da poboación e o 16,88% do persoal; Ourense o 11,25% poboacional e o 17,10% dos efectivos locais; e finalmente Pontevedra conta co 35,03% da poboación de Galicia e cun 28,76% do persoal local.

fronte a este control, o importante na Administración pública foi cumprir co procedemento, o *iter* administrativo e a lei¹².

Cabe recordar que, en xeral, os sistemas de control horario no sector público non están moi desenvolvidos, tampouco en perspectiva internacional comparada¹³ e menos aínda se observamos países homólogos que contan con sistemas de emprego público pechado ou de carreira, como é o caso de Francia ou Alemaña¹⁴.

Precisamente, en indagar acerca da efectividade da extensión do control horario como elemento coadjuvante ao control da produtividade do sector público, reside boa parte da lóxica desta investigación. Ademais, esta orientación é fundamental, pois o tempo de traballo é unha das figuras clave nun sistema retributivo tan estático como o do sector público en España¹⁵; é dicir, se non se cumpre o tempo de traballo, o agravo é maior ao non estaren considerados outros elementos como a eficiencia, o rendemento, a calidade ou o impacto.

Esta deficiencia de partida colide máis, se cabe, coa demanda social crecente¹⁶ por aumentar o control sobre a produtividade pública e inherentemente sobre os efectivos públicos, que, pugnando contra o “clixé” negativo que recae sobre eles, seguen sendo considerados no imaxinario colectivo como un tipo de persoal “privilexiado”. Neste punto, flexibilizar as retribucións en función do rendemento, da eficiencia ou da eficacia (aspectos en que entraría o cumprimento do control horario) seguen a ser unha idea moi estendida na literatura ao respecto¹⁷ e en moitas axendas gobernantais de reforma do sector público¹⁸, sendo considerado case un deber para coa cidadanía¹⁹. Pero é que, ademais, o control horario, por elemento pouco sofisticado que poida parecer, está plenamente consolidado como un elemento de percepción de calidade do servizo público pola cidadanía²⁰.

En paralelo, xunto ao impacto negativo no ámbito cidadán, o incumprimento horario ten un efecto demoledor a nivel de clima laboral, pois, independentemente do

¹² DILULIO, J. J., “Measuring performance when there is no bottom line”, *Performance measures for the criminal justice system*, U.S. Department of Justice, 1993, pp. 143-156, dispoñible en <https://bjs.ojp.gov/content/pub/pdf/pmcs.pdf>; e BEHN, R. D., *Rethinking Democratic Accountability*, Brookings Institution Press, 2001.

¹³ POLLITT, C., e BOUCKAERT, G., *Public Management Reform: A Comparative Analysis - Into the Age of Austerity*, Oxford University Press, Oxford, 2017.

¹⁴ OECD, *Government at a Glance 2019*. OECD Publishing, París, 2019. Dispoñible en <https://doi.org/10.1787/8ccf5c38-en>

¹⁵ CORTÉS CARRERES, J. V., *Manual Práctico de gestión de recursos humanos en la Administración Local*, Dykinson, Madrid, 2001.

¹⁶ CAIDEN, G., e CAIDEN, N. J., “Enfoques y lineamientos para el seguimiento, la medición y la evaluación del desempeño en programas del sector público”, *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, n. 12, 1998.

¹⁷ SUK KIM, P., “La reforma en la administración de los recursos humanos en el gobierno: un panorama comparativo”, *Gestión y Política Pública*, vol. 8 (2), 1999, pp. 325-347. Dispoñible en <https://www.gestionypoliticapublica.cide.edu/ojs/cide/index.php/gyp>

¹⁸ PETERS, B.G., e PIERRE, J., *The Next Public Administration: Debates and Dilemmas*. SAGE, 2020, dispoñible en <https://doi.org/10.4135/9781473920569>; e CHRISTENSEN, T., e LAEGREID, P., *The Ashgate Research Companion to New Public Management*, Routledge, Abingdon-New York, 2011.

¹⁹ SPENCER, L.M. e SPENCER, L.M., “Competence and Work”, Wiley and Sons, New York, 1993.

²⁰ GONZÁLEZ-CACHEDA, B., BRIONES GAMARRA, O., e VARELA ÁLVAREZ, E.J., “Atención telefónica y calidad percibida en los servicios de atención primaria en España”, *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública*, vol. 11 (2), 2024, dispoñible en <https://doi.org/10.5209/cgap.97055>; y JAMES, O., “Performance measures and democracy: Information effects on citizens in field and laboratory experiments”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 21 (3), 2010, pp. 399-418, dispoñible en <https://doi.org/10.1093/jopart/muq057>

rendemento efectivo, o persoal público exige o cumprimento das mesmas condicións laborais e, cando alguén non cumpre o horario, prodúcese un fenómeno de perda de equidade interna²¹ que se traduce en desmotivación e menoscabo de sentido da propia función pública individual, agravado polo coñecido efecto de *tabula rasa* nas retribucións públicas (todos cobran igual independentemente do tempo de traballo ou o rendemento).

Unha última cuestión neste punto ha de ser a de deslindar control horario e produtividade. É coñecido o fenómeno do “presencialismo”, que alude a que cumprir o horario non implica xerar valor público²². Nesa liña, estase ante un elemento imprescindible pero que nada achega se non se acompaña doutros instrumentos como o control de produtividade, sexa de rendemento colectivo ou de desempeño individual. Estes aspectos, non obstante, necesitarían un deseño de investigación propio que excede os obxectivos deste estudo.

2.2 A duración da xornada de traballo nas entidades locais

De conformidade cos principios de supremacía, normatividade e aplicabilidade da Constitución de 1978 e o marco de autonomía establecido para as comunidades autónomas e entidades locais no seu título VIII, debe partirse do disposto no artigo 149.1, onde se sinala que:

“O Estado ten competencia exclusiva sobre as seguintes materias: [...]

7.ª Lexislación laboral; sen prexuízo da súa execución polos órganos das comunidades autónomas. [...]

13.ª Bases e coordinación da planificación xeral da actividade económica. [...]

18.ª As bases do réxime xurídico das administracións públicas e do réxime estatutario dos seus funcionarios que, en todo caso, garantirán aos administrados un tratamento común ante elas; o procedemento administrativo común, sen prexuízo das especialidades derivadas da organización propia das comunidades autónomas; lexislación sobre expropiación forzosa; lexislación básica sobre contratos e concesións administrativas e o sistema de responsabilidade de todas as administracións públicas”.

Sobre estes alicerces, no ano 1985 aprobouse a Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local (LBRL), establecendo no seu artigo 94 que a xornada de traballo será, en cómputo anual, a mesma que se fixe para o funcionariado da Administración do Estado, e que se lles aplicarán as mesmas normas sobre equivalencia e redución de xornada. Polo tanto, a primeira gran consideración que se pode

²¹ PERRY, J.L., e HONDEGHEM, A. (Eds.), *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*, Oxford University Press, Oxford, 2008.

²² ARONSSON, G., GUSTAFSSON, K., e DALLNER, M., “Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism”, *Journal of Epidemiology & Community Health*, vol. 54 (7), 2000, pp. 502-509. Dispoñible en <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>

realizar a este respecto é que a lexislación básica aprobada para o réxime local non fai senón remitirse á normativa estatal que se analizará a continuación.

Neste sentido, a Resolución do 20 de decembro de 2005, da Secretaría Xeral para a Administración Pública, pola que se ditan instrucións sobre xornada e horarios de traballo do persoal civil ao servizo da Administración xeral do Estado (BOE do 27 de decembro), establece, no seu artigo segundo, que a duración máxima da xornada xeral de traballo na Administración xeral do Estado será de 37,5 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual, equivalente a 1.647 horas anuais, mantendo o cómputo que xa se dispuxera na Resolución da Secretaría de Estado para a Administración Pública do 10 de marzo de 2003 (BOE do 13 de marzo)²³. Desta forma, extráese unha segunda consideración relevante: a normativa referenciada prevía uns máximos que, por vía de acordo ou convenio, dependendo da natureza funcional ou laboral do persoal, permitirían negociar a distribución da xornada laboral e mesmo reducir o tempo efectivo. Cuestión que leva a formular en paralelo unha terceira consideración: con base na referida negociación, o tempo efectivo de traballo para o persoal das administracións públicas entre a resolución do 10 de marzo de 2003 e os cambios normativos que se adoptarían en decembro de 2011 era inferior ás 37,5 horas á semana e aproximábase ás 35 horas semanais²⁴.

É no contexto da crise económica e financeira global cando o novo Goberno presidido por Mariano Rajoy adopta o Real decreto-lei 20/2011, do 30 de decembro, de medidas urxentes en materia orzamentaria, tributaria e financeira para a corrección do déficit público, cuxo artigo dispuña que “a partir do 1 de xaneiro de 2012, e para o conxunto do sector público estatal, a xornada ordinaria de traballo terá unha media semanal non inferior ás 37 horas e 30 minutos”, sendo este precepto obxecto de certa polémica en canto á súa eventual aplicación ao sector público local²⁵. Así as cousas, como cuarta consideración pódese sinalar que se pasou de establecer unha duración máxima da xornada (Resolución do 20 de decembro de 2005) a unha duración mínima de media semanal de xornada (Decreto-lei do 30 de decembro de 2011), sen

²³ EL CONSULTOR DE LOS AYUNTAMIENTOS, “La jornada de los funcionarios públicos es de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio”, n. 9, *La Ley*, ref. 1083/2011, tomo 2. Dispoñible en https://elconsultor.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbENCdIAAWMzIwMjtbLUouLM_DxblwNDQwNTAzOQQGZa-pUt-ckhIQaptWmJOC5oAF4-bmzUAAAA=WKE (consultado o 2 de maio de 2025).

²⁴ Como sinala Cano Larrotcha, na práctica, na maioría de concellos a “xornada real” reducírase a 35 horas semanais pola vía da negociación colectiva formal ou dos acordos e pactos tácitos, aínda que houbo casos en que foron impugnados e os tribunais declararon a nulidade destas cláusulas. Neste sentido pode salientarse a Sentenza n.º 634/2008, do 1 de setembro, do Tribunal Superior de Xustiza de Cantabria, que recolle o posicionamento da Sentenza do Tribunal Supremo do 20 de febreiro de 1996. CANO LARROTCHA, J.: “La reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos en el Real decreto Ley 20/2011, de 30 de Diciembre”. Dispoñible en <https://www.acalsl.com/blog/2012/01/el-real-decreto-ley-202011-de-30-de-diciembre-y-la-reordenacion-del-tiempo-de-trabajo-de-los-empleados-publicos> (consultado o 30 de abril de 2025).

²⁵ Así, a Federación Española de Municipios e Provincias (FEMP) emitiu unha circular en que mantiña que o real decreto-lei era aplicable á Administración local e, polo tanto, a duración da xornada no nivel local non podía ser inferior ás 37,5 horas semanais, dispoñible en <http://femp.femp.es/files/3580-440-fichero/Circular-Medidas%20extraordinarias.pdf> (consultado o 30 de abril de 2025). Pola súa banda, os servizos xurídicos de organizacións sindicais como a Unión Xeral de Traballadores (UGT) estimaban que o mencionado artigo 4 do real decreto non tería carácter básico e non afectaría ás entidades locais, en virtude do disposto polo artigo 47 do Estatuto básico do empregado público aprobado no ano 2007, que, segundo esta interpretación, derrogaría implicitamente o artigo 94 da LBRL, dispoñible en <https://www.acalsl.com/wp-content/uploads/2012/01/el-informe-de-la-asesor%C3%ADa-jur%C3%ADdica-de-uno-de-los-Sindicatos-m%C3%A1s-representativos.pdf> (consultado o 30 de abril de 2025).

prexuízo do marco que se deseñaría para o teletraballo, actualmente presente no artigo 47 bis do Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público (EBEP). Deste xeito, inverteuse a duración da xornada entre o sector privado e o público: no ano 2008 a xornada media no sector privado era de 38,5 horas semanais fronte ás 36 do funcionariado, mentres que no ano 2012 se cruzaron as liñas e foron os efectivos públicos os que traballaron 37 horas de media á semana e os do ámbito privado non máis de 36,6 horas²⁶.

Ademais, aínda habería que engadir unha nova fonte de controversia: dado que a aplicación do artigo 4 do Real decreto-lei 20/2011 ás entidades locais se facía en virtude do disposto polo artigo 94 da LBRL e este precepto se refería ao persoal “funcionario”, cabía preguntarse se a xornada de traballo disposta no decreto-lei incidiría unicamente sobre os efectivos locais que gozasen da condición “funcional”, deixando fóra outra clase de persoal do sector público, como o laboral ou o de natureza eventual, cuestión que se resolvería equiparando a duración da xornada do persoal laboral ao funcionario.

Non obstante, coa mellora da situación económica, introduciuse certa “flexibilización” no carácter imperativo da duración fixada no Decreto-lei do 30 de decembro de 2011 por vía do disposto na disposición adicional centésima cuadraxésima cuarta (14.4) da Lei 6/2018, do 3 de xullo, de orzamentos xerais do Estado (OXE) para 2018, que regula a xornada de traballo xeral no sector público, sinalando que esta se computará en contía anual e suporá unha media semanal de 37,5 horas, sen prexuízo das xornadas especiais existentes ou que, se é o caso, se establezan²⁷. Así, os apartados segundo²⁸ e terceiro²⁹ da referida disposición adicional 14.4^a dos OXE de 2018 consideraban a posibilidade de reducir a duración da xornada por debaixo das 37,5 horas semanais, sempre que se cumprisen determinados obxectivos vinculados

²⁶ “Fin del mito: los funcionarios trabajan más horas que los asalariados tras la crisis”, *El Independiente*, 27 de agosto de 2018, dispoñible en https://www.elindependiente.com/economia/2018/08/27/fin-del-mito-los-funcionarios-trabajan-mas-horas-que-los-asalariados-tras-la-crisis/#google_vignette (consultado o 30 de abril de 2025). Non obstante, a partir do ano 2018 e coincidindo co final das medidas de axuste derivadas da crise, a tendencia volveu cambiar e a duración efectiva da xornada laboral no sector público sitúase, conforme os datos máis recentes, en 35,9 horas, *El País*, 24 de febreiro de 2025, dispoñible en <https://elpais.com/economia/2025-02-24/sumar-propone-que-la-jornada-laboral-de-los-funcionarios-del-estado-sea-de-35-horas-a-la-semana.html> (consultado o 2 de maio de 2025).

²⁷ En relación con iso, o artigo 47 do EBEP aprobado o 30 de outubro de 2015, trasladando o recollido na norma de 2007, dispón que as administracións públicas establecerán a xornada xeral e as especiais de traballo do funcionariado público.

²⁸ “Dous. Malia o anterior, cada Administración pública poderá establecer nos seus calendarios laborais, logo de negociación colectiva, outras xornadas ordinarias de traballo distintas da establecida con carácter xeral, ou unha repartición anual da xornada en atención ás particularidades de cada función, tarefa e ámbito sectorial, atendendo en especial ao tipo de xornada ou ás xornadas a quendas, nocturnas ou especialmente penosas, sempre e cando no exercicio orzamentario anterior se cumprisen os obxectivos de estabilidade orzamentaria, débeda pública e a regra de gasto. O anterior non poderá afectar ao cumprimento por cada Administración do obxectivo de que a temporalidade no emprego público non supere o 8% das prazas de natureza estrutural en cada un dos seus ámbitos.

De acordo coa normativa aplicable ás entidades locais, e en relación co previsto neste apartado, a regulación estatal de xornada e horario terá carácter supletorio mentres as ditas entidades aproben unha regulación da súa xornada e horario de traballo, logo de acordo de negociación colectiva’.

²⁹ “Tres. Así mesmo, as administracións públicas que cumpran os requisitos sinalados no apartado anterior poderán autorizarlles ás súas entidades de dereito público ou privado e organismos dependentes que establezan outras xornadas ordinarias de traballo ou outra repartición anual destas, sempre que iso non afecte ao cumprimento dos obxectivos de estabilidade orzamentaria, débeda pública e a regra de gasto, así como ao obxectivo de temporalidade do emprego público no ámbito respectivo a que se fai referencia no apartado Dous anterior”.

á estabilidade orzamentaria, débeda pública, regra de gasto e temporalidade no emprego público.

Esta norma segue actualmente en vigor, a través dos prorrogados orzamentos xerais do Estado aprobados pola Lei 31/2022, do 23 de decembro, permitindo aínda unha maior flexibilización a eliminar dos ditos apartados a necesidade de cumprir os obxectivos de estabilidade orzamentaria, débeda pública e regra de gasto, mantendo o de temporalidade no 8 % previsto nos OXE de 2018³⁰.

Desta forma, o artigo 94 da LBRL segue sendo o punto de partida, remitíndose ao que dispoña a Administración do Estado, para o cal se toma como referencia a Resolución do 28 de febreiro de 2019 da Secretaría de Estado de Función Pública, pola que se ditan instrucións sobre xornada e horarios de traballo do persoal ao servizo da Administración xeral do Estado e os seus organismos públicos³¹, aplicable ao persoal da Administración local sen prexuízo da posible adaptación da xornada, logo de negociación, prevista na disposición adicional 144^a dos OXE.

En conclusión, hoxe en día a duración “formal” da xornada no sector público local é de 37,5 horas semanais, sendo a regulación estatal de xornada e horario de aplicación supletoria; en paralelo, a través do disposto nos OXE e a negociación colectiva, permítese a súa redución e a equiparación entre as distintas categorías de persoal, singularmente funcionariado e laboral.

Non é banal este matiz, xa que distintas entidades locais, logo de cumpriren os requisitos establecidos (inicialmente de carácter orzamentario e na actualidade vinculados a “*que a temporalidade no emprego público non supere o 8 % das prazas de natureza estrutural*”) e da preceptiva negociación, están a reducir a duración efectiva da xornada. Agora ben, de non ter pactado esta redución, resulta de aplicación supletoria a xornada da Administración xeral do Estado, aínda que neste ámbito, e ao fío da iniciativa de reducir a xornada laboral no eido “empresarial” desde as 40 horas ás 37,5 horas semanais, tamén se están a formular propostas para reducir “formalmente” e con “carácter xeral” a xornada dos efectivos públicos ás 35 horas semanais, como se sinalou na parte introdutoria deste traballo.

2.3 O control horario nas entidades locais

Como sinala a profesora Igartua Miró, a ampliación da flexibilidade empresarial –a través de mecanismos como a distribución irregular da xornada, as horas extraordinarias compensadas con descansos ou bolsas xurdidas de prácticas–, unida a determinadas imposicións das empresas xeneralizadas durante a crise e o uso intensivo das novas tecnoloxías, supoñen dificultades de cara ao cómputo da xornada que non se formulaban de forma tan drástica en épocas precedentes³².

³⁰ Neste sentido, a disposición adicional centésima cuadraxésimo cuarta da Lei 6/2018, do 3 de xullo, de orzamentos xerais do Estado para 2018, modifícase parcialmente pola disposición derradeira vixésimo oitava da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2023.

³¹ O punto 3 da citada resolución sinala que “a duración da xornada xeral será de 37 horas e media semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual, equivalente a mil seiscentas corenta e dúas horas anuais”.

³² IGARTUA MIRÓ, M. T., “La obligación de registro...”, p. 118.

É verdade que o obxecto de traballo non é analizar esta diversidade e ampla ca-suística, aínda que iso non debe impedir mencionar que con anterioridade ao ano 2019, momento en que se introduce no Estatuto dos traballadores a obriga do rexistro horario, existiron propostas diverxentes en distintos órganos xurisdicionais, entre os que cómpre destacar os pronunciamentos da Audiencia Nacional, que acolleu unha interpretación extensiva³³ para concluír que o control das horas extraordinarias só podía producirse a partir dun rexistro da xornada diaria do persoal traballador, e os levados a cabo pouco despois polo Tribunal Supremo³⁴. Debe mencionarse que a propia Audiencia Nacional presentou unha cuestión prexudicial ao Tribunal de Xustiza da Unión Europea que culminou na sentenza do 14 de maio de 2019³⁵ pola que se obrigaba os Estados membros a imporlle ao empresariado a obriga de implantar un sistema obxectivo, fiable e accesible que permita computar a xornada laboral diaria realizada polo persoal traballador.

Neste contexto, no ano 2019 apróbase o Real decreto-lei 8/2019, do 8 de marzo, de medidas urxentes de protección social e de loita contra a precariedade laboral na xornada de traballo, cuxo artigo 10 incorpora un novo apartado noveno ao artigo 34 do Estatuto dos traballadores, segundo o cal “*a empresa garantizará o rexistro diario de xornada, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora, sen prexuízo da flexibilidade horaria que se establece neste artigo*”.

Debe sinalarse que o preámbulo deste decreto-lei xustifica a implantación do rexistro, non propiamente como un instrumento de control, senón como un elemento de protección das persoas traballadoras, ao concibir as regras sobre limitación da xornada laboral como un elemento “indispoñible” para as partes do contrato de traballo³⁶.

Non obstante, aínda que “o RDL optou por darlle un alcance universal á obriga de forma que todas as empresas, con independencia do tamaño, sector produtivo, tipo de actividade desenvolvida ou modelo de xornada, deben cumprir o rexistro”³⁷, en puri-

³³ Asuntos Bankia, Abanca e Sabadell, resoltos por sentenzas da Audiencia Nacional do 4 de decembro de 2015 (procedemento n.º 301/2015), do 19 de febreiro de 2016 (procedemento n.º 383/2015) e do 6 de maio de 2016 (procedemento n.º 59/2016).

³⁴ IGARTUA MIRÓ, M. T., “La obligación de registro...”, p. 120. O Tribunal Supremo, no caso Bankia, a través da súa Sentenza do 23 de marzo de 2017 (recurso n.º 81/2016), reiterada no asunto Abanca resolto por Sentenza do 20 de abril de 2017 (recurso n.º 116/2016), avoga por unha interpretación literal do artigo 35.5 do ET, para alcanzar a conclusión de que o precepto non impón o rexistro para todo o cadro e persoal e vai dirixido única e exclusivamente á realización das horas extraordinarias.

³⁵ Sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea do 14 de maio de 2019 (asunto C-55/18). Meses antes, nas conclusións do avogado xeral, formuladas o 31 de xaneiro de 2019, afirmábase que a normativa europea lles impuña “ás empresas a obriga de implantar un sistema de cómputo da xornada laboral efectiva dos traballadores a tempo completo que non se comprometesen de forma expresa, individual ou colectivamente, a realizar horas extraordinarias e que non teñan a condición de traballadores móbiles, da mariña mercante ou ferroviarios”, aparecendo expresamente referenciadas no Real decreto-lei 8/2019, do 8 de marzo (aprobado polo tanto, con base nas ditas conclusións, aínda que antes da sentenza).

³⁶ De feito, o mesmo preámbulo sinala expresamente que “*a realización dun tempo de traballo superior á xornada laboral legal ou convencionalmente establecida incide de xeito substancial na precarización do mercado de traballo, ao afectar a dous elementos esenciais da relación laboral, o tempo de traballo, con relevante influencia na vida persoal da persoa traballadora a dificultar a conciliación familiar, e o salario. E tamén incide nas cotizacións de Seguridade Social, minguadas ao non se cotizar polo salario que correspondería á xornada realizada*”. Neste sentido, o rexistro horario do artigo 34.9 do ET sería compatible co previsto no artigo 35.5 para as horas extraordinarias, sempre que se cumpra o resto de requisitos establecidos para o rexistro destas.

³⁷ IGARTUA MIRÓ, M. T., “La obligación de registro...”, p. 129.

dade o disposto no artigo 34.9 do ET non sería de aplicación ao persoal funcionario de carreira, tal como prevé o artigo 1.3 a) da mesma norma. De igual modo, habería que engadir outras exclusións, como as relacións laborais de carácter especial e o persoal de alta dirección (que pode ter un papel relevante en municipios de gran poboación) ou respecto do persoal que teña pactado un réxime de libre dispoñibilidade (por exemplo, persoal eventual con funcións de asesoramento especial). Tamén estarían excluídos do rexistro establecido no Estatuto dos traballadores o persoal con contrato a tempo parcial, autónomos, cooperativistas ou traballadores que xa contaban con rexistros específicos, como os denominados “traballadores móbiles”³⁸.

Debe pórse de manifesto que a norma non establece un modelo de rexistro de xornada (como máis adiante se verá, no cuestionario enviado ás entidades locais mencionábanse diferentes alternativas), sendo válido calquera medio en soporte papel ou telemático que permita lograr o obxectivo de proporcionar información fiable, inmodificable e non manipulable *a posteriori*, debendo respectarse a intimidade e os datos persoais cando o rexistro requira o acceso a dispositivos dixitais ou o uso de sistemas de videovixilancia ou xeolocalización. Ademais, a implantación concreta dos mecanismos de control horario farase conforme o disposto en convenio ou acordo colectivo, se ben en ausencia deste bastaría a consulta á representación do persoal traballador e, en caso de que non a houberse, poderíase implantar de forma unilateral respectando as previsións establecidas na normativa de aplicación³⁹.

Chegados a este punto, cómpre preguntarse pola aplicabilidade do Real decreto-lei 8/2019 ao ámbito das administracións públicas, onde o principal impulso da implantación dos rexistros horarios foi tradicionalmente garantir non tanto o control das horas extraordinarias, senón o efectivo cumprimento das xornadas laborais, pois, como sinala Hernández, “é ocioso recordar neste punto a pexorativa opinión social sobre o escaso celo dos traballadores ao servizo da Administración no cumprimento estrito dos seus horarios”⁴⁰.

Como se expuxo previamente, o artigo 1.3 a) do ET exclúe expresamente do ámbito de aplicación da dita norma a relación de servizo do funcionariado público, “*que se rexerá polas correspondentes normas legais e regulamentarias, así como a do persoal ao servizo das administracións públicas e demais entes, organismos e entidades do sector público, cando, ao abeiro dunha lei, a dita relación se regule por normas administrativas ou estatutarias*”.

Por iso pode significarse que neste ámbito se parte dunha dualidade entre persoal laboral e funcionario, cada un coas súas bases normativas e na cal os primeiros regulan os seus dereitos e deberes a través dos convenios colectivos de negociación mentres que o funcionariado o fai nos acordos marco. Non obstante, como se porá de manifesto en breve, as negociacións entre a Administración e os sindicatos

³⁸ Guía sobre o rexistro de xornada elaborada polo Ministerio de Trabajo, Migracións e Seguridade Social, dispoñible en <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf> (consultado o 5 de maio de 2025), pp. 1-3.

³⁹ Guía sobre o rexistro de xornada..., pp. 6-7.

⁴⁰ HERNÁNDEZ JIMÉNEZ, H., “Control horario y Administración Pública: ¿y el teletrabajo «pa» cuando?”, *Diario La Ley*, n. 9461, 2019. Dispoñible en <https://elconsultor.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSBf1CTEAAiNLMxNjS7WY1KLizPw8WYMDQ0sDM00wQGZapUt-ckhIQaptWmJOCs0A5j591vTUAAAA=WKE> (consultado o 2 de maio de 2025).

normalmente oriéntanse no sentido de equiparalos en dereitos e obrigas, sendo o rexistro horario un exemplo diso.

Así, polo que respecta ao persoal laboral da Administración local e ao rexistro da xornada, a normativa aplicable prescribe que todas as empresas (polo tanto tamén a Administración) deben contar co citado rexistro, segundo o disposto no artigo 34.9 do ET anteriormente mencionado.

Porén, aínda que a normativa reguladora do persoal laboral (Estatuto dos traballadores) non se lle aplica ao persoal funcionario, o deber de cumprimento da xornada conta tamén con apoio no réxime estatutario do funcionariado público, que determina esta obriga remitíndose ao disposto no punto 12.3 da Resolución do 28 de febreiro de 2019 da Secretaría de Estado de Función Pública, que promove programas de cumprimento da xornada de traballo debida e do control do absentismo⁴¹, á par que, como xa se sinalou, establece a xornada de traballo en combinación coa Lei de orzamentos xerais do Estado.

A iso aínda habería que engadir que o EBEP, no seu artigo 54, regula entre os deberes dos efectivos públicos e baixo a epígrafe “*principios de conduta*” que “*o desempeño das tarefas correspondentes ao seu posto de traballo se realizará de forma diligente e cumprindo a xornada e o horario establecidos*” (apartado segundo). E o propio EBEP dispón no seu artigo 2.1 c) que as súas previsións se aplican ao persoal funcionario e no que proceda ao laboral das administracións das entidades locais, incluíndo como empregados públicos no seu artigo 8 o funcionariado de carreira, funcionariado interino e persoal laboral, xa sexa fixo, por tempo indefinido ou temporal e persoal eventual.

A conxunción de ambas as dúas normativas e a operatividade do principio de igualdade permite concluír como necesario que na Administración pública exista un sistema de control horario, aplicable tamén para o persoal “funcionario”⁴². Nesta liña, “é indubidable que non parece axeitado que se dea cumprimento de forma rigorosa á novidade introducida polo Real decreto-lei 8/2019 só para os laborais e non para os funcionarios na mesma Administración, sobre todo cando é práctica habitual nas administracións que existan moitos empregados públicos con contrato laboral que realizan labores e tarefas moi similares a outros da mesma cualificación profesional, pero con rango funcional, aínda que estas tarefas non constitúan

⁴¹ “As persoas titulares das subsecretarías dos departamentos ministeriais, a través das inspeccións de servizos departamentais, así como os demais órganos competentes das entidades sinaladas no apartado 1 desta resolución, promoverán programas de cumprimento da xornada de traballo debida e de control do absentismo, adoptando as medidas necesarias para a corrección de incumprimentos e infraccións.

Así mesmo, deberán remitir trimestralmente á Secretaría de Estado de Función Pública información sistemática sobre o cumprimento de xornadas e horarios de traballo e sobre os niveis de absentismo, de acordo cos criterios que determine a Comisión Coordinadora das Inspeccións Xerais de Servizos dos Departamentos Ministeriais e co procedemento que establece a Dirección Xeral de Gobernanza Pública.

⁴² Mesmo aínda que se chegase a considerar que o EBEP e a Resolución do 28 de febreiro de 2019 non proporcionaban suficiente base para a implantación deste “rexistro” entre o persoal funcionario, o feito de que non fose obrigatorio para esta tipoloxía de persoal non significaría que estivese prohibido. Neste sentido, “Registro de jornada. ¿Están los ayuntamientos obligados a establecer un control horario para el personal funcionario?“, *DERECHOLOCAL.ES*, dispoñible en <https://derecho-local.es/consulta/registro-de-jornada-estan-los-ayuntamientos-obligados-a-establecer-un-control-horario-para-el-personal-funcionario> (consultado o 5 de maio de 2025).

exercicio de autoridade”⁴³. Este rexistro permitiría demostrar obxectivamente o cumprimento da obriga legal de realizar a xornada laboral e cuxa ausencia podería dar lugar a unha infracción grave co correspondente risco dunha posible sanción da inspección de traballo, ao modificar tamén o Real decreto-lei 8/2019 o Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social (LISOS)⁴⁴.

Desta forma, o control de xornada resultará de aplicación a todos os efectivos tanto públicos como privados, polo que terán dereito a que nas súas organizacións laborais e empresariais se instale o control do rexistro diario de xornada, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización, estando as entidades empregadoras obrigadas a implantalo⁴⁵.

3 Metodoloxía

Para verificar a hipótese de partida, elaborouse un cuestionario composto de 10 preguntas estandarizadas, ofrecendo alternativas de resposta predeterminadas e cun marcado perfil dicotómico, aínda que permitindo que en varias se puidesen realizar comentarios ou precisións.

Desta forma, páttese dunha metodoloxía cuantitativa a través do envío dun cuestionario a 76 entidades locais existentes en Galicia por medio da remisión de correos electrónicos ao funcionariado de habilitación nacional (FHCN)⁴⁶, contactándose previamente co citado persoal co fin de explicar o obxecto e características deste.

Para os efectos de garantir unha mostra ampla, os envíos comprenderon a totalidade das deputacións provinciais de Galicia (4) e un número significativo de municipios (69) dos 313 actuais⁴⁷. Ademais, e para cumprir o parámetro da representatividade, elemento fundamental da técnica de mostraxe, pretendeuse reflectir a

⁴³ HERNÁNDEZ JIMÉNEZ, H., “Control horario...”

⁴⁴ O incumprimento da obriga de rexistro da xornada diaria constitúe unha infracción grave do empresario (artigo 7.5 da LISOS) que poderá ser sancionada cunha multa, de 751 a 7.500 euros (artigo 40.1.b da LISOS). A empresa poderá, así, ser sancionada: 1) cando non conte con ningún tipo de rexistro de xornada; 2) cando o rexistro se implantou con graves deficiencias que non respectan os requisitos previstos polo artigo 34.9 do ET (por exemplo, se non se consigna o momento de inicio e finalización da xornada, senón unicamente o número de horas realizadas); 3) cando a empresa non respecta o marco negociado cos representantes, no convenio ou acordo de empresa, para a articulación e organización do rexistro. LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J.: “Registro de jornada: puntos críticos”, *Actum Social*, n. 148, 2019.

⁴⁵ HERNÁNDEZ JIMÉNEZ, H., “Control horario...”

⁴⁶ Estes FHCN representan dentro do conxunto de efectivos locais un 0,72% do total. Datos dispoñibles en https://funcion-publica.digital.gob.es/dam/es/portalsefp/funcion-publica/rcp/boletin/BEPSAP_JULIO_2024.pdf0.pdf (consultado o 27 de abril de 2025).

⁴⁷ A continuación ofrécese a listaxe dos 69 municipios obxecto do cuestionario. Na provincia da Coruña os envíos realizáronse aos concellos da Coruña, A Laracha, Ames, A Pobra do Caramiñal, Arteixo, Arzúa, As Pontes, As Somozas, Bergondo, Betanzos, Camariñas, Carballo, Cariño, Cee, Corcubión, Coristanco, Culleredo, Fene, Ferrol, Malpica, Mugardos, Noia, Oroso, Paderne, Ponteceso, Pontedeume, Porto do Son, Ribeira, San Sadurniño, Touro, Valdoviño, Vimianzo e Zas. Na provincia de Lugo os municipios aos que se fixeron envíos foron Burela, Cervantes, Chantada, Cospoite, Foz, Guitiriz, Lugo, Monforte de Lemos, Muras, Ribadeo, Sarria, Sober e Xove. Na provincia de Ourense a Barbadás, Beariz, Boborás, Castro Caldelas, Coles, Maceda, Ourense, Paderne de Allariz, Vilar de Barrio, Vilariño de Conso e Xinzo de Limia. Finalmente, na provincia de Pontevedra os envíos foron á Estrada, Baiona, Cambados, Fornelos de Montes, Lalín, Poio, Pontearreas, Pontevedra, Salceda de Caselas, Salvaterra do Miño, Tui e Vigo.

singularidade do mundo local a través de municipios de diverso tamaño e poboación, á par que se incluíron tres entidades carentes de natureza territorial segundo a LBRL pero importantes na dinámica funcional e de modelos de xestión en rede, como o Consorcio Provincial de Bombeiros da Coruña, a súa entidade análoga na provincia de Lugo, e a Mancomunidade da Terra Chá en Lugo⁴⁸.

De igual xeito, a elección das entidades non foi discrecional, senón motivada en función dos seguintes criterios:

- O maior número de enquisados son municipios (69 de 76), xa que aglutinan a maioría de entidades locais e do persoal ao seu servizo; neste sentido, os datos que constan no *Boletín estatístico do persoal ao servizo das administracións públicas*, que xa foron referidos, constatan que algo máis do 84 % do persoal do sector público local está nos concellos e entidades de natureza análoga (xullo de 2024).
- Incluíuse a totalidade das deputacións provinciais e seis dos sete municipios de gran poboación, así recoñecidos polo Parlamento de Galicia⁴⁹.
- Nas provincias de Ourense e Lugo enquísase o 100 % dos municipios de máis de 20.000 habitantes, mentres que nas provincias da Coruña e Pontevedra esta porcentaxe supera o 50 % (o 63,63 % na primeira e o 55,55 % na segunda)⁵⁰.
- En paralelo, e para obter unha mostra co menor nesgo posible, produciuse un notable número de envíos a municipios pequenos e medianos: 56 dos 69 concellos obxecto da mostra terían menos de 20.000 habitantes⁵¹.
- Incídese en maior medida nas entidades da provincia da Coruña, ao ser a que maior número de poboación e efectivos posúe: 35 dos 76 cuestionarios, o que implica arredor do 46 % dos cuestionarios nun marco onde esa provincia supón preto do 42 % do total poboacional galego.

Pola súa banda, a taxa de resposta foi moi alta e das 76 entidades ás que se remitiu a enquisa responderon 60 (practicamente o 79 %), incluíndo o 100 % dos concellos

⁴⁸ Na actualidade existen en Galicia 39 mancomunidades, conforme os datos do Rexistro de Entidades Locais. Dispoñible en <https://ssweb.seap.minhap.es/REL/frontend/inicio/mancomunidades/12/all> (consultado o 27 de abril de 2025).

⁴⁹ Lei 4/2004, do 28 de xuño, do Parlamento de Galicia, para a aplicación aos municipios de Ferrol, Lugo, Ourense, Pontevedra e Santiago de Compostela do réxime de organización dos municipios de gran poboación, sumándose aos municipios da Coruña e Vigo, que xa estarían recoñecidos directamente pola Lei 57/2003, do 16 de decembro, de medidas para a modernización do goberno local, que introduciu na LBRL un novo título X dedicado aos denominados municipios de gran poboación.

⁵⁰ Neste sentido, de conformidade co disposto nos artigos 8 e 11 do Real decreto 128/2018, do 16 de marzo, polo que se regula o réxime xurídico do funcionariado de Administración local con habilitación de carácter nacional, serán para estes efectos municipios de primeira clase os que superen os 20.000 habitantes, contando con figuras separadas de secretaría e intervención; serán de segunda clase os comprendidos entre os 5.001 e 20.000 habitantes e os de menor poboación con máis de 3 millóns de euros de orzamento, dispoñendo igualmente de secretaría e intervención separada; e finalmente nos municipios de poboación inferior a 5.001 habitantes cuxo orzamento non exceda os 3 millóns de euros as funcións propias da intervención formarán parte do contido do posto de traballo de secretaría.

⁵¹ En definitiva, enviáronse cuestionarios a municipios que van desde o caso de Vigo (Pontevedra), con preto de 300.000 habitantes e máis de 1.300 efectivos no cadro de persoal, a concellos como Beariz (Ourense), de menos de 1.000 habitantes e con tan só cinco efectivos.

de gran poboación aos que se lles enviara, así como a totalidade das deputacións, consorcios e mancomunidade obxecto de consulta.

Igual que se indicou previamente en relación coa recollida de datos a través do cuestionario, para proceder ao estudo da información recibida recórruse principalmente á análise de tipo cuantitativo. En concreto, realízase un estudo de estatísticos descritivos co fin de establecer a frecuencia das ideas asociadas ás distintas categorías e verificar, se é o caso, a hipótese esbozada na introdución, facilitando o desenvolvemento das conclusións do estudo. Agora ben, resulta oportuno sinalar tamén os elementos de corte cualitativo que aparecerán nas conclusións, aínda que de modo limitado, como os extraídos dos comentarios realizados polo persoal habilitado nacional, incidindo na avaliación da produtividade no traballo por enriba do seu control presencial.

Finalmente, cómpre advertir que non se pretende elaborar xeneralizacións automáticas a partir das respostas obtidas, aínda que –como xa se manifestou– a mostra é ampla e representativa, como reflicte o feito de que os municipios obxecto desta supoñen preto do 55 % da poboación total de Galicia e do 45 % dos efectivos do sector local neste territorio.

Táboa 1: Cuestionario enviado ás entidades locais

| Preguntas | | Posibles | respostas | |
|--|----|----------|--|--|
| 1) Existe algún sistema de control horario no seu concello/entidade local? | Si | Non | | |
| 2) Cúmrese a xornada laboral de 37 horas e media no seu concello/entidade local? | Si | Non | | |
| 3) Cre que existe vinculación entre un sistema de control horario e o cumprimento deste? | Si | Non | | |
| 4) Está vostede de acordo con que exista un sistema de control horario? | Si | Non | (se o estima pertinente, pode indicar por que) | |

| Preguntas | | Posibles | respuestas | |
|--|---|--|---|---------------|
| 5) Cre que existe unha percepción social acerca do incumprimento do horario polo persoal da Administración local? | Si | Non | (se o estima pertinente, pode indicar por que) | |
| 6) Cre que existe unha demanda social xeral sobre a existencia dun sistema de control horario na Administración? | Si | Non | (se o estima pertinente, pode indicar por que) | |
| 7) Que consecuencias entende que debería ter un mal rexistro continuado do control horario? | Retributivas | Carreira administrativa | Remoción do posto | Outras |
| 8) Existe algún tipo de control, comprobación ou fiscalización sobre o cumprimento do horario na súa entidade local? | Si (cal/cales?) | Non | | |
| 9) Realízanse na súa entidade controis aleatorios para comprobar o cumprimento do horario? | Si | Non | | |
| 10) Cal sería, ao seu xuízo, o mellor sistema de control horario a implementar na súa entidade local? | Control mediante máquinas ou tornos xiratorio á entrada do edificio | Software de control accesible a través de PC, tableta ou <i>app</i> de móbil | Control mediante sistemas biométricos (pegada dactilar, o iris, a pupila, o rostro, etc.) | Outros (cal?) |

Regap



COMENTARIOS E CRÓNICAS

4 Resultados

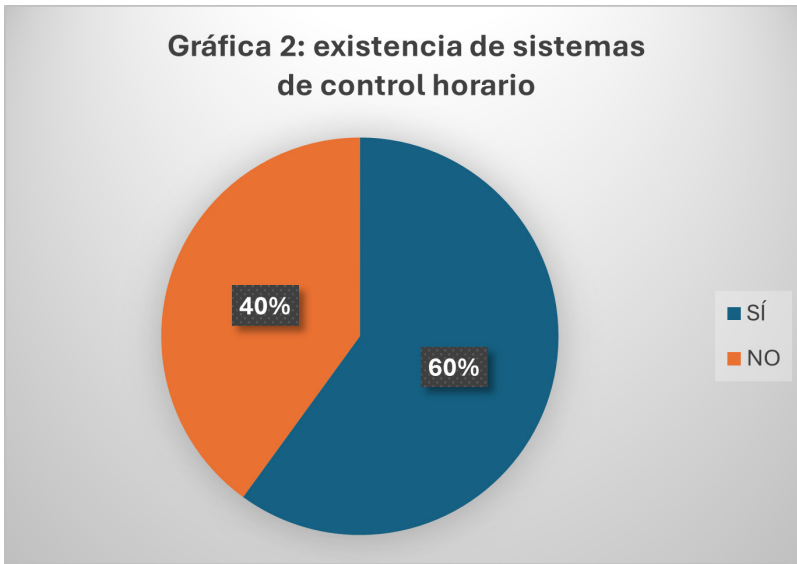
Chegados a este punto, procédese á análise de resultados de cada unha das dez preguntas do cuestionario, recalcando que as porcentaxes que se presentan se calculan sobre as respostas recibidas (60 de 76), con excepción das preguntas n.º 4 e n.º 7, que obtiveron 59⁵².



Cuestionarios non respondidos

En relación coa pregunta n.º 1, “Existe algún sistema de control horario no seu concello/entidade local?”, os resultados mostran que boa parte das entidades consultadas contan cun sistema de control (60 %). Non obstante, un 40 % das respostas recibidas afirman non ter ningún tipo de modelo que controle o horario do seu persoal. En paralelo, pode sinalarse que o 100 % das deputacións provinciais e os concellos das grandes cidades (que dispoñen dun número importante de efectivos) si contan con algún tipo de sistema para verificar o cumprimento do control horario, en contraposición a concellos máis pequenos.

⁵² Acompañando o estudo e avaliación de resultados incorpóranse, para os que se consideran máis significativos, gráficas explicativas. Debe sinalarse que nas porcentaxes que aparecen nas gráficas se utilizan valores enteiros, aplicándose arredondamentos sobre os decimais.



SI NON

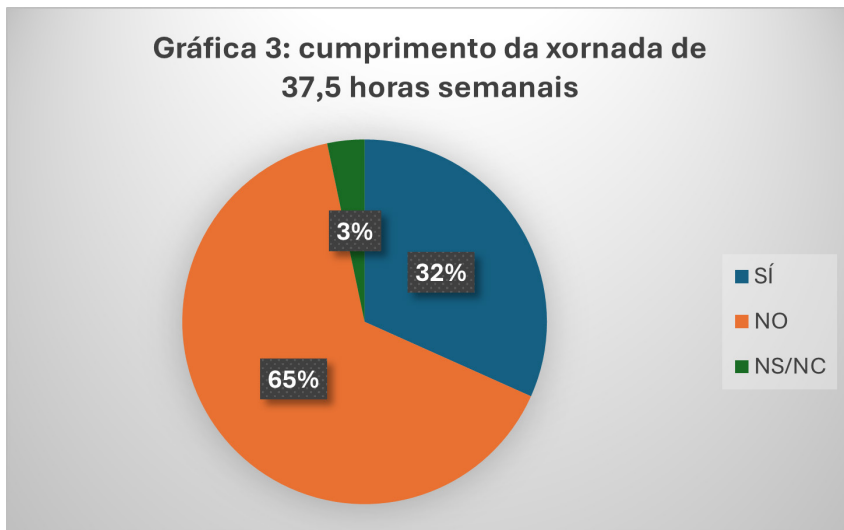
Pasando á pregunta n.º 2, “Cúmprese a xornada laboral de 37 horas e media no seu concello/entidade local?”, a tendencia que mostra a enquisa é dun maioritario incumprimento da xornada laboral (65 %) en relación coas entidades que manifes-tan o seu cumprimento (31,7 %), situación que pon de relevo que, mesmo onde se implantaron mecanismos de control, o horario non se cumpriría nunha relevante porcentaxe, pois, aínda que o 60 % dispón dalgún sistema de control, o incumprimento da xornada é cinco puntos superior⁵³.

Regap



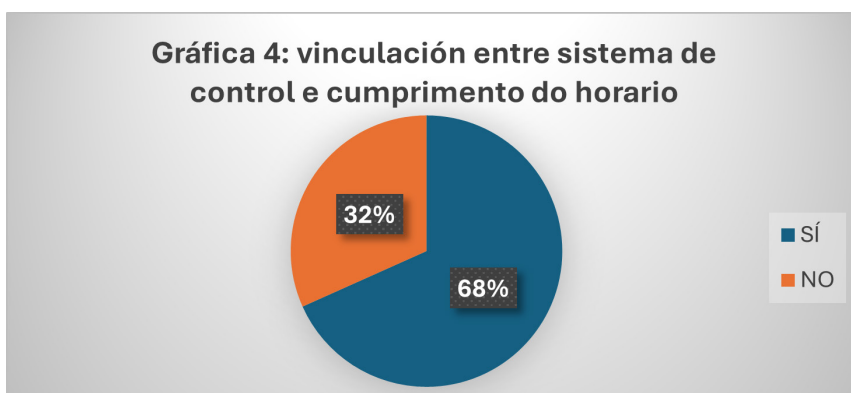
COMENTARIOS E CRÓNICAS

⁵³ Non obstante, dado que na pregunta formulada se facía expresa mención dun horario situado nas 37,5 horas semanais e, como xa se sinalou no marco teórico, a normativa actual permite que por vía da negociación e do respecto aos requisitos de temporalidade establecidos nos OXE se poida reducir, non se pode descartar que existan respostas que sinalen que non se cumpren as 37,5 horas semanais sen que iso supoña incumprimento de xornada laboral.



SI NON

En relación co anterior, as respostas recibidas á pregunta n.º 3, “Cre que existe vinculación entre un sistema de control horario e o cumprimento deste”? constatan que a maior parte dos enquisados estima que hai vinculación entre un sistema de control e o cumprimento deste (68,3 % fronte ao 31,7 % que rexeitan esta tese). En definitiva, parece observarse que o sistema de control axudaría ao cumprimento do horario, pero non sería definitivo, incidindo outros factores que favorecerían que, a pesar da súa existencia, acabase por ser incumplido, recordando dalgún xeito o modelo aplicado no seu momento polo dereito castelán “obedézase pero non se cumpra” respecto a disposicións normativas que se aprobaban pero que non se podían cumprir⁵⁴.



SI NON

⁵⁴ GONZÁLEZ ALONSO, B., “La fórmula ‘Obedézcase pero no se cumpla’ en el Derecho castellano de la Baja Edad Media”, *Anuario de historia del derecho español*, n. 50, 1980, pp. 469-488.

En canto á pregunta n.º 4, “Está vostede de acordo con que exista un sistema de control horario?”, unha porcentaxe moi ampla dos enquisados móstrase favorable a que exista algún método para o control do cumprimento horario (88,3%), que unicamente é rexeitado por unha pequena minoría (11,7%). Neste sentido, non debemos esquecer que o cuestionario foi respondido por funcionariado habilitado de carácter nacional que, entre as súas funcións, vela polo cumprimento da normativa legal, sendo o control horario unha obriga con amparo nesta. En paralelo, tamén debe indicarse que boa parte das contestacións avogan nos seus comentarios por incidir na avaliación da produtividade no traballo por enriba dun control presencial neste, implantando un sistema de obxectivos que beneficie o cumpridor e sancione o incumpridor.

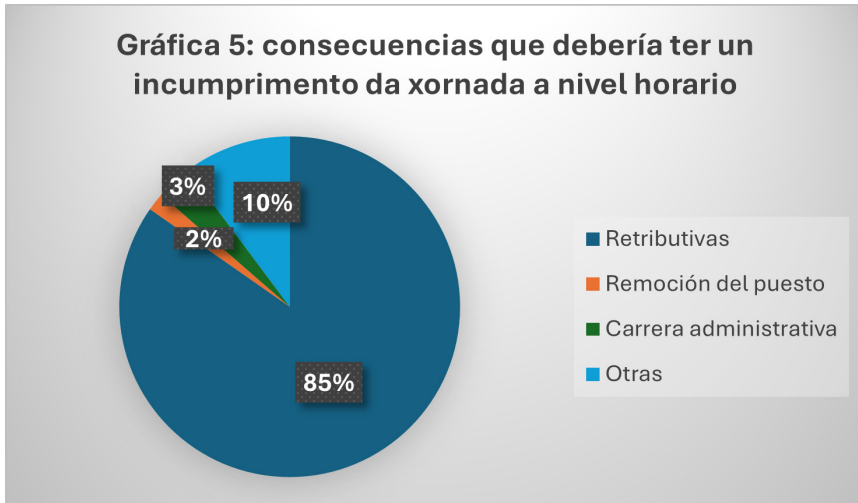
Pola súa banda, as preguntas n.º 5 e n.º 6 incidían na visión que o resto da sociedade (percepcións e demandas sociais) tiñan respecto ao cumprimento da xornada laboral polo persoal ao servizo das entidades locais. En canto á primeira delas, “Cre que existe unha percepción social acerca do incumprimento do horario polo persoal da Administración local?”, atopámonos ante o maior consenso nas respostas, rozando as afirmativas a unanimidade (91,7%), resultados que reflicten o que o persoal habilitado nacional cre que pensa o resto da poboación do persoal do sector público local, o que pola súa vez contribúe a fortalecer a necesidade dun “gobierno aberto” sustentado nos principios de transparencia e acceso á información pública⁵⁵. No que respecta á segunda, “Cre que existe unha demanda social xeral sobre a existencia dun sistema de control horario na Administración?”, unicamente unha minoría rexeita esta idea (25%), observándose unha ampla demanda que estima que a adopción dalgún sistema de control horario encaixa co sentir da cidadanía (75%) e coa propia percepción social en canto ao incumprimento do horario. Deste modo, a “ollos” da sociedade, a implantación de sistemas de control podería estar perfectamente xustificada como parte da rendición de contas⁵⁶ e das políticas de transparencia e avaliación, incrementando a confianza da cidadanía nas administracións públicas, o que revertería positivamente na súa lexitimidade.

As respostas obtidas á pregunta n.º 7, “Que consecuencias entende que debería ter un mal rexistro continuado do control horario?”, permiten concluír, de entre as distintas alternativas propostas ante un incumprimento reiterado da aplicación do rexistro no control horario, como unha ampla maioría opta polas consecuencias retributivas (84,7%) quizais pola dificultade de incoar un expediente orientado á remoción do posto de traballo (1,7%) ou polas consecuencias tardías ou diferidas que tería a sanción na carreira administrativa (3,4%), en caso de producirse esta. Non debe esquecerse que as posibilidades de carreira e mobilidade son menores en determinadas entidades locais con escaso cadro de persoal e que as consecuencias retributivas terían un alcance inmediato e directo. Pola súa banda, a partir dos

⁵⁵ Neste sentido, pode verse a *Guía del Gobierno abierto 2020-2024* editada polo Centro de Estudos Políticos e Constitucionais, dispoñible en <https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:2d903bb2-9e4f-4f9f-95f6-07829fbec325/Guia+del+gobierno+abierto%20CEPC.pdf> (consultado o 4 de maio de 2025).

⁵⁶ MANOTAS RUEDA, G., “Transparencia como eje de la rendición de cuentas”, *El Consultor de los Ayuntamientos*, n. I, Sección Tribuna, 2022.

comentarios dos enquisados (un 10,2 % marcou a alternativa “outras” entre as propostas de resposta dadas), percíbese que nalgunhas entidades con sistema de control se procede a realizar unha auditoría de forma trimestral ou semestral para equilibrar as horas totais e, en caso de non cumprir o cómputo horario, poderíase reintegrar en nómina proporcionalmente ás horas deixadas de realizar⁵⁷.



Remoción do posto Carreira... Outras

Pola súa vez, a pregunta n.º 8, “Existe algún tipo de control, comprobación ou fiscalización sobre o cumprimento do horario na súa entidade local?”, constata que non se produce esta avaliación na maioría de casos (56,7%), se ben a porcentaxe de entidades que realizan labores fiscalizadores é bastante notable (43,3%), contestación que, ademais, debe pórse en relación coa resposta á pregunta n.º 1 (sobre se existía algún sistema de control horario), manifestándose que, a pesar da implantación dun sistema de control horario no 60 % das entidades que contestaron, unicamente o 72,2 % das que contan co dito mecanismo realizaría algún tipo de fiscalización sobre o seu cumprimento, o que podería actuar como desincentivo para os efectivos do sector público de cara a respectar o horario, ao saberen que é posible que, malia estar implantado un sistema de control, non sexa obxecto de comprobación.

⁵⁷ Posibilidade considerada de acordo coas previsións do artigo 145 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, e do artigo 30 do EBEP.



Confirmando a tendencia da pregunta anterior, o 86,7 % das contestacións recibidas á pregunta n.º 9, “Realízanse na súa entidade controis aleatorios para comprobar o cumprimento do horario?”, manifestan a inexistencia de controis aleatorios no cumprimento do horario distintos dos que, *a priori*, podería coñecer o persoal, que só se desenvolven nunha mínima parte das entidades que responderon ao cuestionario (13,3 %). Esta resposta podería estar relacionada coa eventual ausencia de medios ou vontade para realízalos, sendo no sector privado máis frecuentes este tipo de controis que no público.

Finalmente, a pregunta n.º 10, “Cal sería, ao seu xuízo, o mellor sistema de control horario a implementar na súa entidade local?”, mostra unha posición dos enquisados que maioritariamente xira ao redor de dúas posturas: a relativa a un software accesible a través de medios electrónicos, xa sexa a través do PC, tableta ou *app* de móbil (45 %) ou os sistemas biométricos (41,7 %)⁵⁸, sendo unha minoría a que opta por sistemas mecánicos de carácter presencial como os tornos á entrada do edificio (10 %) ou outros mecanismos (3,3 %).

5 Conclusións

De conformidade co previamente sinalado, expóñense as principais conclusións da investigación.

En relación coa extensión da xornada laboral do persoal do sector público, os antecedentes da súa regulación en España constatan que en períodos de crise a xornada se amplía, mentres que nos de bonanza económica se reduce. Así, aínda que na actualidade se mantén a “ficción” legal de que a duración é a mesma que no ano 2012 (37,5 horas semanais), a xornada efectiva do persoal do sector público local é

⁵⁸ Pegada dactilar, iris, pupila, rostro, etc.

agora menor. Neste sentido, non se debe obviar que os datos recibidos constatan que no 65 % das entidades que contestaron non se cumpre a xornada de 37,5 horas. E iso porque, aínda que resulte de aplicación a normativa estatal ao persoal local, o certo é que a partir de 2018, e cos vixentes orzamentos xerais do Estado, se produciu a súa flexibilización vía negociación. De feito, no momento de escribir estas liñas, no debate social e político está presente a posible redución formal da xornada laboral de 40 a 37,5 horas semanais no sector privado e de 37,5 a 35 horas no sector público estatal e, por conseguinte, tamén no local.

Tras diversas vicisitudes, algunhas obxecto de decisións polémicas e contrapostas na vía xudicial, o Real decreto-lei 8/2019, do 8 de marzo, implantou o rexistro de xornada a través da súa incorporación ao Estatuto dos traballadores. Se ben puidese ser debatible a súa aplicación imperativa para o persoal “funcionario” de carreira, parece lóxico –e mesmo conveniente– que se utilice por parte da Administración un criterio análogo que inclúa tanto os efectivos aos que resulta aplicable o Estatuto como o funcionariado.

Non obstante, unha parte importante das entidades que responderon ao cuestionario non implantou aínda un sistema de control horario (40 %), a pesar do disposto no artigo 54.2 do EBEP e no Decreto-lei 8/2019, cuestión que, lonxe de ser banal, leva consigo un elevado grao de inseguridade: risco de inspección, sobre todo nos casos do persoal laboral e posibles sancións posteriores, problemática no cobramento de horas extra ou dificultade no cumprimento da dedución proporcional de haberes.

Cuestión relevante é, conforme as contestacións recibidas, que o sector público local –e infírese que non só o local– debe facer maior “pedagogía” para explicar o que traballan os seus efectivos, posto que un 91,7 % responde afirmativamente en canto á percepción social acerca do incumprimento do horario polos efectivos da Administración local, e o 75 % estima que a existencia de instrumentos de control horario é unha demanda social. Nesta liña, parece evidente que se reclama cada vez máis un modelo de gobernanza “aberto” e “transparente” que renda contas á cidadanía.

Así mesmo, a pesar de que os datos da mostra acreditan que boa parte das entidades locais de Galicia contan con algún sistema de control (60 %), unicamente o 72,2 % das que o teñen implantado realizarían algún tipo de comprobación ou fiscalización sobre o cumprimento do horario e o 86,7 % manifestan a inexistencia de controis aleatorios no cumprimento do horario distintos dos que, *a priori*, podería coñecer o persoal; ademais, estes elementos de fiscalización e avaliación do rexistro horario só se producen nun 56,7 % das entidades locais que responderon. En consecuencia, a vinculación entre un sistema de control horario e o cumprimento deste non é definitiva, posto que unha porcentaxe significativa das entidades que recoñecen ter sistemas de control admiten o seu incumprimento ou a ausencia de fiscalización. Desta forma, debe entenderse verificada a hipótese inicial consistente en que a existencia dun control horario incide no cumprimento da xornada de traballo polo persoal do sector público local galego, pero non impide o seu incumprimento por parte deste mesmo persoal.

Vinculado a iso, no que respecta ás eventuais consecuencias do incumprimento da xornada, os datos reflicten un sentir moi maioritario (84,7 %) de circunscribílas á esfera retributiva, sendo pouco representativas as respostas centradas en consecuencias previsiblemente máis gravosas para o persoal incumpridor, como as que afectasen á súa carreira administrativa ou as que puidesen mesmo chegar á remoción do posto.

Finalmente, cómpre advertir que a información recibida non é uniforme. Así, en canto ao tamaño da entidade, existen máis sistemas de control nas grandes (o 100 % de deputacións e concellos de grandes cidades obxecto da mostra), se ben non é posible constatar un maior incumprimento canto menor é a entidade. Ademais, os comentarios efectuados nas súas respostas polo funcionariado da Administración local con habilitación de carácter nacional permiten albiscar elementos de análise cualitativa, suxerindo implementar sistemas de medición da produtividade por enriba dun mero control presencial no traballo.

6 Bibliografía

- ARONSSON, G., GUSTAFSSON, K., e DALLNER, M., “Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism”, *Journal of Epidemiology & Community Health*, vol. 54 (7), 2000, pp. 502-509. Disponible en <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- BEHN, R. D., *Rethinking Democratic Accountability*, Brookings Institution Press, 2001.
- CAIDEN, G., e CAIDEN, N. J., “Enfoques y lineamientos para el seguimiento, la medición y la evaluación del desempeño en programas del sector público”, *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, n. 12, 1998.
- CANO LARROTCHA, J., “La reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos en el Real decreto Ley 20/2011, de 30 de Diciembre”. Disponible en <https://www.acalsl.com/blog/2012/01/el-real-decreto-ley-202011-de-30-de-diciembre-y-la-reordenacion-del-tiempo-de-trabajo-de-los-empleados-publicos>
- CORTÉS CARRERES, J. V., *Manual Práctico de gestión de recursos humanos en la Administración local*, Dykinson, Madrid, 2001.
- CHRISTENSEN, T., e LAEGREID, P., *The Ashgate Research Companion to New Public Management*, Routledge, Abingdon-New York, 2011.
- DILULIO, J. J., “Measuring performance when there is no bottom line”, *Performance measures for the criminal justice system*, U.S. Department of Justice, 1993, pp. 143-156. Disponible en <https://bjs.ojp.gov/content/pub/pdf/pmcjs.pdf>
- EL CONSULTOR DE LOS AYUNTAMIENTOS, “La jornada de los funcionarios públicos es de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio”, *La Ley*, n. 9, ref. 1083/2011, tomo 2. Disponible en https://elconsultor.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbENC DIAAWMzIwMjtbLUouLM_DxbIwNDQwNTAzOQQGZapUt-ckhlQaptWmJocSoAF4-bmzUAAAA=WKE
- FERNÁNDEZ PROL, F., “El trabajo a distancia en España: Análisis en clave preventiva tras la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio”, *Ius et Praxis*, vol. 27 (3), 2021, pp. 179-197. Disponible en <https://www.revistaiep.atalca.cl/wp-content/>

Regap



COMENTARIOS E CRÓNICAS

- uploads/2021/12/09.-ARTICULO-Fernandez-Proll-Francisca-derecho-del-trabajo.pdf
- GONZÁLEZ ALONSO, B., “La fórmula “Obedézcase pero no se cumpla” en el Derecho castellano de la Baja Edad Media”, *Anuario de historia del derecho español*, n. 50, 1980, pp. 469-488.
- GONZÁLEZ-CACHEDA, B., BRIONES GAMARRA, O., e VARELA ÁLVAREZ, E. J., “Atención telefónica y calidad percibida en los servicios de atención primaria en España”, *Cuadernos de Gobierno y Administración pública*, vol. 11 (2), 2024. Disponible en <https://doi.org/10.5209/cgap.97055>
- HERNÁNDEZ JIMÉNEZ, H., “Control horario y Administración pública: ¿y el teletrabajo «pa» cuando?”, *Diario La Ley*, n. 9461, 2019. Disponible en <https://elconsultor.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAiNLMxNjS7Wy1KLizPw8WyMDQosDMoOwQGZapUt-ckhlQaptWmJOCSoAj591vTUAAAA=WKE>
- IGARTUA MIRÓ, M. T., “La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019”, *Temas Laborales*, n. 147, 2019, pp. 115-149. Disponible en https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/147_4.pdf
- JAMES, O., “Performance measures and democracy: Information effects on citizens in field and laboratory experiments”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 21 (3), 2010, pp. 399-418. Disponible en <https://doi.org/10.1093/jopart/muq057>
- KOSSEK, E., e VAN DYNE, L., “Face-time matters: A cross-level model of how work-life flexibility influences work performance of individuals and groups”, *Handbook of work-family integration*, 2008, Academic Press, New York, pp. 305-330.
- LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., “Registro de jornada: puntos críticos”, *Actum Social*, n. 148, 2019.
- MANOTAS RUEDA, G., “Transparencia como eje de la rendición de cuentas”, *El Consultor de los Ayuntamientos*, n. I, Sección Tribuna, 2022.
- OECD, *Government at a Glance 2019*. OECD Publishing, Paris, 2019. Disponible en <https://doi.org/10.1787/8ccf5c38-en>
- PERRY, J. L., e HONDEGHEM, A. (Eds.), *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*, Oxford University Press, Oxford, 2008.
- PETERS, B. G., e PIERRE, J., *The Next Public Administration: Debates and Dilemmas*. SAGE, 2020. Disponible en <https://doi.org/10.4135/9781473920569>
- POLLITT, C., e BOUCKAERT, G., *Public Management Reform: A Comparative Analysis - Into the Age of Austerity*, Oxford University Press, Oxford, 2017.
- SPENCER, L. M., e SPENCER, L. M., “Competence and Work”, Wiley and Sons, New York, 1993.
- SUK KIM, P., “La reforma en la administración de los recursos humanos en el gobierno: un panorama comparativo”, *Gestión y Política Pública*, vol. 8 (2), 1999, pp. 325-347. Disponible en <https://www.gestionypoliticapublica.cide.edu/ojsaide/index.php/gyp>

- VALLEJO PEÑA, F. A., e GIACHI, S., “Flexibilidad horaria, horas reales trabajadas y productividad laboral en el sur de Europa”, *Revista Internacional De Organizaciones*, n. 25-26, 2021, pp. 151-77. Disponible en <https://doi.org/10.17345/rio25-26.151-177>
- WALLACE, C., “Work flexibility in eight european countries. A cross-national comparison”, *Czech Sociological Review*, vol. 39 (6), 2003, pp. 773-794. Disponible en <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/5645>

Regap



COMENTARIOS E CRÓNICAS

