



**Ilma. Sra. Alcaldesa-Presidenta**

**Ayuntamiento de Huesca**

Envío electrónico, destino ud. / ofic.:

L01221259 / O00011158

**ASUNTO:** Sugerencia relativa a la petición de una reducción de jornada laboral de una empleada pública del Excmo. Ayuntamiento de Huesca, para poder llevar al colegio a una menor de cuatro años.

### **I.- ANTECEDENTES**

**PRIMERO.-** En su día, se registró una queja en la que una empleada pública del Excmo. Ayuntamiento de Huesca criticaba que se le hubiera denegado una solicitud de reducción de jornada, a disfrutar entre las ocho y nueve de la mañana, para poder llevar a su hija de cuatro años al colegio. Por esta señora, se añadía, además, que se trataba de una familia monoparental.

**SEGUNDO.-** Admitida a supervisión la anterior queja, se solicitó información sobre el particular a la Corporación, que no ha dado respuesta a nuestra petición (s.e.u.o.), a pesar de haber sido reiterada varias veces.

### **II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**PRIMERA.-** Aunque (en principio) no se ha contestado la solicitud de colaboración por parte del Ayuntamiento, esta Institución cuenta con la resolución del Sr. Concejal en la que se rechazó la petición de la señora promotora de la queja, que tuvo el siguiente tenor:

*«Vista la solicitud de D<sup>a</sup>. (...) de reducción de la jornada laboral por cuidado de un menor de doce años, en una hora de duración, a disfrutar entre las 8:00 y las 9:00 horas, a partir del 25 de marzo de 2022.*

*Visto el informe de la Jefa de Servicio de Medio Ambiente, que señala textualmente:*

*“1.- El horario de los operarios de limpieza viaria es de 6: 15 a 13: 15.*

*2.- La jornada laboral comienza y acaba en las naves municipales, donde se encuentra el control del fichaje.*



3.- *El centro de trabajo son los viales públicos de la ciudad hasta que donde se deben desplazarse cada día al comienzo y finalización de la jornada laboral junto con el carro de limpieza.*

4.- *La reducción de la jornada en medio de la jornada laboral supone un quebranto para el servicio, en la hora solicitada (de 8 a 9), debería volver del lugar de trabajo junto con el carrito, fichar en las naves, ir al cuidado de la menor, volver a las naves a fichar y recoger el carrito para volver al puesto de trabajo.*

5.- *Desde el servicio se considera inviable cuadrar el horario solicitado dentro de las tareas encomendadas, así como su difícil supervisión y control.*

6.- *No obstante, considerando y respetando los derechos del trabajador se solicita al Área de las Personas y Organización determine la compatibilidad de la reducción de jornada en medio de la jornada laboral”.*

*Visto el informe del Departamento de Personas y Organización que señala textualmente:*

*“El artículo 48.h) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), relativo a los permisos de los funcionarios públicos, determina expresamente lo siguiente:*

*‘Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.*

*Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida’.*

*Sin embargo, la dicción del artículo es clara, se reconoce el derecho a la reducción de jornada con la consiguiente reducción de haberes, pero no se reconoce un derecho a establecer horarios.*

*En este sentido, podemos destacar diversas sentencias, en las que se afirma que ‘el derecho a la reducción de jornada para cuidado de hijos, tal y como precisa la sentencia apelada se supedita en su disfrute concreto a que lo permita la organización del trabajo de la unidad. De ahí que la Administración, teniendo en cuenta que la recurrente es policía local y que desarrolla su jornada de trabajo en régimen de turno rotario, de forma motivada, rechaza el concreto horario apetecida por ella. Y en este punto, hay que recordar que los funcionarios están sometidos a una relación especial de sujeción especial y la esfera de los derechos que comprometen su asistencia al trabajo (ej. Vacaciones, asuntos propios, reducción de jornada, etc) se califican por la doctrina iuspublicista italiana como ‘derechos debilitados’ en cuanto se supeditan en su concreto disfrute a las necesidades del servicio, de manera que en casos como el de autos en que la Administración no actúa de*



*forma caprichosa sino bajo criterios de racionalidad, ha de ceder la particular conveniencia del funcionario, máxime si tenemos en cuenta bajo pautas dialécticas, que sería un dislate organizativo dejar en manos de cada funcionario la elección del concreto disfrute de tales reducciones de jornada, y siendo más congruente que la Administración en uso de su potestad de autoorganización y conocedora de las necesidades públicas tome las decisiones al respecto, dejando claro que no se niega el derecho sino que él mismo ha de ejercerse cuándo y como resulta compatible con el interés público' (STSJ Galicia 09/03/2011, rec. 315/2010).*

**CONCLUSIONES:**

*En base a los antecedentes y las consideraciones citadas, y salvo opinión mejor fundada en derecho, se propone:*

*ÚNICA.- Desestimar la solicitud presentada por D<sup>a</sup> (...) relativa a disfrutar de una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora de duración de 8:00 a 9:00, en base a la imposibilidad de compatibilizar los horarios con el turno de trabajo”.*

*Por todo ello, el Concejal Delegado de Personal, en virtud del Decreto de delegación de competencias nº 653/2022, de 21 de febrero, RESUELVE*

*ÚNICO.- Desestimar la solicitud presentada por D<sup>a</sup> (...) relativa a disfrutar de una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora de duración de 8:00 a 9:00, en base a la imposibilidad de compatibilizar los horarios con el turno de trabajo».*

**SEGUNDA.-** Obviamente, el examen jurídico de la presente controversia exige partir del art. 48 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de aprobación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuanto prescribe lo que sigue:

*«Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.*

*Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida».*

Aunque, como ya se ha dicho, y salvo error, no se ha recibido respuesta de la Administración a nuestra petición de información, sí que disponemos de la propia resolución desestimatoria de la petición de reducción de la jornada laboral, a disfrutar entre las ocho y nueve de la mañana.



En la motivación de esta resolución, se cita una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (de 9 de marzo de 2011, rec. 315/2010), en la que se diferencia el derecho a la obtención de una reducción de la jornada en las circunstancias legalmente establecidas y el derecho a la fijación horaria de esa reducción, que, en este último caso, se subordina a las necesidades organizativas de la Administración donde se prestan servicios.

Ciertamente, la Sentencia precitada no es un caso aislado, porque, muchas veces en relación con integrantes de las Fuerzas de Seguridad del Estado, se han dictado resoluciones judiciales que han insistido en el planteamiento de partida de la Administración en este caso (así, por ejemplo, Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 21 de marzo de 2018, rec. 283/2071; del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 24 de febrero de 2022, rec. 46/2021; del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Logroño de 12 de diciembre de 2018, rec. 239/2018; o del mismo Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 13 de junio de 2018, rec. 316/2016; y de 20 de junio de 2018, rec. 90/2017).

Sin embargo, tampoco faltan pronunciamientos que han ratificado una suerte de presunción a favor de que el funcionario, no solo pueda obtener la reducción de horario, sino también la delimitación de la franja horaria donde sería aplicable, salvo que, en este último supuesto, se ofrezca una importante y justificada motivación por parte de la Administración. En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid, de 13 de noviembre de 2009, rec. 39/2009, se aporta, por ejemplo, la siguiente explicación:

*«(...) sí que tiene razón la apelante cuando viene a decir que la interpretación del precepto aplicado ha de hacerse de acuerdo con los principios constitucionales que regulan la protección a la familia y a la infancia reconocidos en el artículo 39.1 de la Constitución, y ello en cuanto, como establece el 53.3 de la misma, tales han de informar la práctica judicial y actuación de los poderes públicos. De este modo, si la ratio legis del precepto, o, dicho en los términos del artículo 3.1 del Código civil, su espíritu y finalidad estriba en posibilitar o facilitar al funcionario que atienda a sus obligaciones de guarda legal de un menor de seis años, de un anciano que requiera especial dedicación, o a un discapacitado, va de suyo que la forma de concreción horaria en que ha de manifestarse la reducción de la jornada habrá de procurar, y aún cuando ello pudiera producir alguna perturbación en el servicio, precisamente la satisfacción de dicha finalidad. Lo que supone, en definitiva, que no se compadecería con la razón de ser de la norma, y por lo tanto la contravendría, una distribución horaria que prescinda por completo de esas necesidades esgrimidas por el funcionario para solicitar la reducción de jornada.*

*Ahora bien, tiene asimismo razón la juzgadora cuando estima ajustado a derecho que la acomodación de la reducción de la jornada a los intereses personales del solicitante ha de tener como límite la propia organización del trabajo; debiendo advertirse que el mismo no se aplica al ejercicio mismo del derecho ni a su ‘quantum’, sino solo a la concreción horaria.*



*Más con todo ello, y sin negar la potestad de autoorganización que corresponde a la Administración a la hora de fijar la distribución horaria del funcionario que solicita la reducción de jornada con amparo en el artículo 30.1.g) de la Ley 30/1984, para lo que sin duda habrá de atender a las necesidades del servicio, en todo caso al efectuarla no podrá hacerlo de forma libérrima, sino que ha de partir necesariamente de los particulares intereses y necesidades del trabajador, procurando en la medida de lo posible establecerla en la forma concreta que se solicita; de otro modo, si es que concurriesen razones cualificadas de organización del servicio que lo impidiesen, cuya apreciación en todo caso será restrictiva, la Administración habrá de justificarlo convenientemente».*

Y, más adelante, se añadió:

*«Cobra aquí toda su virtualidad lo que dijimos antes acerca de que la reducción de jornada ha de concretarse en principio en la parte de la misma que interese el funcionario solicitante y de que las excepciones habrán de apreciarse de forma restrictiva, exigiéndose en todo caso una respuesta debidamente motivada que atienda a razones serias y objetivas de organización del trabajo, lo que no se compadece con respuestas de carácter genérico como la dada en la resolución originaria impugnada (...)».*

También, valorando la normativa aplicable al personal de las Cortes Generales, el propio Tribunal Supremo, en Sentencia de 21 de diciembre de 2007, rec. 149/2004, ha podido razonar al respecto lo que, a continuación, se reproduce:

*«Lo que está en discusión es el alcance del derecho que contempla el artículo 32 del Estatuto de Personal de las Cortes Generales. Mejor dicho, aquella vertiente de lo que las partes reconocen como un derecho subjetivo a la reducción de jornada por guarda legal de menores de seis años o de disminuidos que tiene que ver con el fin de dicha reducción y la consiguiente vuelta de quien estaba acogido a ella a la jornada que desempeñaba con anterioridad».*

Y se expone además: «No obstante, aun admitiendo que, a falta de previsión expresa, pudiera modularse el ejercicio de este derecho por exigirlo las necesidades del servicio, tales necesidades debería ser justificadas en términos concretos y tener la entidad suficiente para oponerse a un derecho reconocido a funcionarios y contratados laborales que guarda relación con la protección de la familia que es el primero de los principios rectores de la política social y económica que reconoce la Constitución».

La misma Sala de Galicia, en alguna ocasión, ha matizado su criterio general (ponderado por el propio Excmo. Ayuntamiento de Huesca) y ha estimado algún recurso de esta clase (también de agentes de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado), en función de las circunstancias del caso (Sentencia de 11 de abril de 2018, rec. 60/2018).

A la vista de estos precedentes judiciales, debe valorarse la respuesta municipal a la petición de reducción de jornada de la señora promotora de la queja, en la concreta fijación horaria interesada.



A este respecto, lo primero que hay que indicar es que existe una motivación indudable relacionada con el horario y características del trabajo de la empleada pública municipal; trabajo que exige un desplazamiento con los instrumentos de limpieza. En tales circunstancias, la señora debería interrumpir su jornada, regresar a donde comienza la jornada, esto es, las naves municipales, fichar, acudir con su hijo, volver al lugar de fichaje y continuar la jornada restante. Todo ello, en opinión del Sr. Concejel responsable, sería contrario a la correcta organización del servicio, haciendo suyo los informes emitidos por los servicios actuantes de la Corporación y que se han recogido al transcribir la resolución desestimatoria.

No obstante lo anterior, y a pesar de esta motivación, desde esta Institución querríamos exhortar a la Corporación de su digna presidencia para que valore nuevamente la petición de la señora promotora de la queja, contemplando la posibilidad de organizar la prestación del servicio de algún modo que no se afectara negativamente al trabajo. Con ello, se actuaría en línea con la protección de la familia y del menor, en los términos expuestos en la Constitución española (art. 39), a la vez que se favorecería la conciliación familiar con las obligaciones laborales, lo que constituye un beneficio para los directamente afectados pero también para la sociedad. Valga aquí la referencia a la Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, de 14 de marzo, en la que, si bien con motivo de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores, se ha proclamado lo que sigue:

*«(...) la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde el mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional (...).».*

En este punto, y frente a los casos más frecuentes en los precedentes judiciales citados, debe subrayarse que no nos encontramos, en principio, ante un puesto de funcionario público sometido a turnos durante las 24 horas del día (caso de las fuerzas de seguridad), en los que se suele pedir lo que se conoce como un «horario de mañana», lo que podría, según los supuestos, conllevar repercusiones en el servicio y en el resto de los funcionarios. Por otro lado, no puede dejar de destacarse que la empleada municipal ha declarado que se trata de una familia monoparental, por lo que la señora concernida por la petición contaría con una mayor necesidad de adaptación del horario.

Siendo esto así, no cabe sino reiterar nuestra petición al Excmo. Ayuntamiento de Huesca para que vuelva a examinar la petición de la interesada, a la vista de las consideraciones expuestas.





EL JUSTICIA DE ARAGÓN

**TERCERA.-** Dado que, tal y como se ha expuesto con anterioridad, no se ha recibido respuesta a nuestras peticiones de colaboración por parte del Excmo. Ayuntamiento de Huesca, debemos recordar que es obligatorio para la Corporación atender a las peticiones de información del Justicia de Aragón en el ejercicio de sus funciones de supervisión.

### **III.- RESOLUCIÓN**

En cumplimiento de la Ley reguladora del Justicia de Aragón, he resuelto sugerir al Excmo. Ayuntamiento de Huesca que valore nuevamente la petición de reducción de jornada de la interesada, con la fijación horaria por ella propuesta, al objeto de estudiar si cabe organizar la prestación del servicio atendiendo a sus peticiones, de acuerdo con los principios constitucionales de protección de la familia y de los menores.

Se recuerda al Excelentísimo Ayuntamiento de Huesca la obligación de colaborar con esta Institución en el ejercicio de sus funciones.

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comunique si acepta o no las Sugerencias formuladas, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

**En Zaragoza, a 26 de junio 2023**



**Javier Hernández García**  
**Lugarteniente en funciones de Justicia de Aragón**