



SINDICAT D'AGENTS DE POLICIA LOCAL

SUSPENSION VOLUNTARIA DE LA REDUCCION DE JORNADA EN TODAS SUS MODALIDADES

Hemos registrado escrito dirigido al Gerente de Personas i Desarrollo Organizativo en el que denunciamos el **arbitrario** proceder del Ayuntamiento de Barcelona y los sindicatos de la Mesa General en relación al personal, funcionario o laboral, que tengan reconocida una reducción de jornada en cualquiera de sus modalidades, por cuidado de familiares, de acuerdo con la normativa vigente y puedan solicitar, de forma voluntaria, la suspensión de la reducción de jornada por el período de tiempo más idóneo que precisen en función de sus necesidades concretas, para poder compaginar adecuadamente sus necesidades familiares.

El día 20 y 31 de mayo, dirigimos un escrito vía registro a la Gerente Municipal del Ayuntamiento de Barcelona, y al Gerente de Personas y Desarrollo Organizativo, en el que solicitábamos de entre otros documentos, el acta y el acuerdo de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Barcelona donde un sindicato solicitaba para una agente de la Guardia Urbana la suspensión temporal de su reducción de jornada para poder acceder a prestar servicio en la Unidad de playas, cobrando el 100% de su sueldo hasta que finalice la temporada de playas.

El día 3 de junio el Gerente de Personas nos contesta al escrito manifestando que:

en fecha 14 de abril de 2021, reunida la Comisión Técnica de Igualdad en sesión ordinaria, se acordó conceder la suspensión temporal voluntaria del permiso de reducción de jornada para todas aquellas personas destinadas por un período determinado de tiempo al Grupo de Playas de la Guardia Urbana de Barcelona, las cuales pasarán a realizar horario en turno de 7x7 durante la campaña que este grupo esté operativo.

Señala que esa decisión se ve avalada por la circular 2/2018 sobre la regulación del permiso de reducción de jornada por conciliación familiar, que indica que no es posible conceder una nueva reducción por el mismo hecho causante si anteriormente se ha solicitado la renuncia voluntaria, siempre y cuando no varíen las circunstancias en virtud de las cuales se otorgó inicialmente. Atendiendo a que la adscripción al Grupo de Playas supone una variación en las circunstancias por las cuales la persona solicitó el permiso de reducción, se establece por unanimidad el acuerdo anteriormente descrito.

Sigue el escrito comunicando que en fecha 21 de abril de 2021 se recibe un informe favorable de la Oficina de Atención al Personal, en relación con el acuerdo adoptado por la Comisión Técnica de Igualdad que considera que en este caso sí se produce una variación de las circunstancias en las



SINDICAT D'AGENTS DE POLICIA LOCAL

que se otorgó inicialmente la reducción de jornada. De esta forma **aquellas personas trabajadoras que tengan reconocida una reducción de jornada por cuidado de familiares, de acuerdo con la normativa vigente pueden solicitar, de forma voluntaria, la suspensión de la reducción de jornada por el período de tiempo más idóneo que precisan en función de sus necesidades concretas, para poder compaginar adecuadamente sus necesidades familiares.**

Cuando hablamos del derecho a la conciliación familiar y laboral en los funcionarios, nos basamos siempre en las circulares generales, en los procedimientos operativos y demás normativa aprobada por el Ayuntamiento de Barcelona y por supuesto, basándonos en los arts. 48 y 49 del TREBEP, en los que se establecen unas situaciones en las que se puede solicitar un determinado permiso o una licencia. Normalmente las podemos identificar con situaciones del ámbito familiar, tales como el nacimiento de un hijo, la reducción de jornada por el cuidado de un menor de 12 años, por el cuidado de un familiar por una enfermedad grave y demás situaciones.

Pero hay que resaltar que estas situaciones no son un “numerus clausus”, estas situaciones en las que se puede solicitar un permiso, como el de reducción de jornada, están pensados para situaciones temporales o puntuales, pero que no solucionan todos los problemas que las obligaciones personales pueden crear en relación con las obligaciones profesionales.

Es por este tipo de situaciones que debemos acogernos al **art. 14 apartado j) del TREBEP**, en el que indica que **ES UN DERECHO INDIVIDUAL DE LOS FUNCIONARIOS la “adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.**

Este artículo no nos habla de permisos, sino de las medidas a adoptar por parte de las Administraciones para poder compatibilizar las obligaciones personales y familiares en relación con las laborales.

Existen varias sentencias, tanto estatales como autonómicas que reconocen este derecho individual de los funcionarios, el empleado público solicitante es el único afectado por el problema familiar que se pretende resolver, a quien en principio compete decidir, siendo el único capacitado al efecto, cuál es el período más idóneo que precisan en función de sus necesidades concretas, para poder compaginar adecuadamente sus necesidades familiares, para así cumplir adecuadamente las obligaciones del ejercicio de la patria potestad.

No bastan en consecuencia, argumentaciones meramente teóricas, retóricas ni suposiciones estereotipadas o abstractas, ni argumentaciones basadas en supuestos hipotéticos, para denegar la libre elección efectuada por el servidor público.

EXIGIMOS a la Administración y a los sindicatos de la Mesa General, se conceda a aquellas personas trabajadoras del Ayuntamiento de Barcelona, ya sea personal funcionario o laboral, organismos autónomos municipales y otros entes instrumentales , adheridos al Acuerdo regulador de condiciones de trabajo de los empleados públicos del ayuntamiento de Barcelona, que tengan reconocida una reducción de jornada en cualquiera de sus modalidades por cuidado de familiares, de acuerdo con la normativa vigente puedan solicitar, de forma voluntaria, la suspensión de la reducción de jornada por el período de tiempo más idóneo (vacaciones, cambios de horarios, turnos, unidades, agregaciones, reducciones del horario de verano, etc.) que precisan en función de sus necesidades concretas, para poder compaginar adecuadamente sus necesidades familiares, y reducir la brecha salarial, así mismo puedan realizar servicios extraordinarios cualquier día del año a excepción del horario en el que efectúan la reducción de jornada.

Existiendo las mismas problemáticas e iguales derechos, no se puede llegar a acuerdos que discriminen a unos trabajadores respecto a otros.

DIRECCIÓN SAPOL

Barcelona, a 21 de junio de 2021