

**JDO. CONTENCIOSO/ADMTVO. N. 1
TOLEDO**

SENTENCIA: 00011/2021

Modelo: N11600
C/MARQUES DE MENDIGORRIA N.2
Teléfono: 925 396097-100 Fax: 925 39 61 01
Correo electrónico:
Equipo/usuario: 004
N.I.G: 45168 45 3 2020 0000312
Procedimiento: PA PROCEDIMIENTO ABREVIADO 0000117 /2020 /
Sobre: PROCESOS CONTENCIOSOS-ADMINISTRATIVOS
De D. ()
Abogado: ()
Contra CONSEJERIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA JCCM
Abogado: LETRADO DE LA COMUNIDAD

PROCEDIMIENTO; Abreviado 117/2020.

SENTENCIA

En Toledo, a 20 de enero de 2021.

La dicta D. (), Magistrado- Juez del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 1 de los de Toledo, habiendo conocido los autos de la clase y número anteriormente indicados, seguidos entre:

- I) D. (), debidamente representado y asistido por D. () como parte demandante.
- II) La JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA, debidamente representada y asistida por el/la letrado/a de sus servicios jurídicos como parte demandada.

Ello con base en los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que mediante escrito de fecha de entrada de 18 de Mayo de 2020 se interpuso demanda por el antedicho demandante recurso contencioso contra "la Resolución de 17/12/2019, notificada el 20/01/20, de la Consejería de Desarrollo Sostenible (Doc.-1) por la que se "desestima" el Recurso de Alzada UAM.24/2019 de 23 de octubre de 2019 interpuesto por () contra la

Resolución de 6 de septiembre de 2.019, de la Consejería de Desarrollo Sostenible (Doc.-2) por la que se deniega solicitud de adaptación horaria.”.

Solicitaba en el suplico de la demanda que *“en su día dicte Sentencia por la que, estimando el presente Recurso Contencioso Administrativo, **declare la Nulidad de Pleno Derecho y subsidiariamente la Anulabilidad de la Resolución objeto del presente Recurso y se acuerde la adaptación horaria de la jornada diaria por motivos de guarda legal consistente en la flexibilización del horario de la jornada de trabajo para que el actor pueda incorporarse a la jornada laboral en el turno de mañanas a partir de las 10.00h, realizando las 7 horas de forma continuada, con los descansos que legalmente correspondan, realizándose dicha flexibilización los días en que la jornada de trabajo no se desarrollara en el turno de tarde en cuyo caso la jornada sería desarrollada de forma ordinaria, quedando así la jornada: Mañanas de 10:00 a 17:00h y Tardes de 13:00 a 21:30h, con los demás pronunciamientos legales que procedan”.***

SEGUNDO.- Que tras la admisión de la demanda y solicitada la tramitación sin vista del presente procedimiento por ambos litigantes, conforme al art. 78.3 LJCA, se dio traslado a la parte demandada que emitió la contestación en tiempo y forma.

TERCERO.- Que tras ello quedaron las actuaciones pendientes del dictado de la presente.

A estos antecedentes les son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De las alegaciones de las partes y objeto del proceso.

1.1º.- La demanda. Sostiene la demandante que el actor solicitó en su condición de funcionario público perteneciente al Cuerpo de Agentes Medioambientales de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, adaptación horaria de la jornada diaria por motivos de guarda legal para poder llevar a su hija menor de edad (3 años) a la guardería, al amparo de los apartados 1.2.3 y 2.23 del II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha (Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018 aprobado por resolución de 19/06/2018 de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas. DOCM 21/06/2018.

Afirma que el interesado pertenece al cuerpo de Agentes Medioambientales de CLM- [REDACTED] con destino en [REDACTED] y es padre de

una menor de edad de [redacted] años de la cual tiene a su cargo la guarda legal. Su pareja, [redacted], también es [redacted].

[redacted] ambos tiene un horario especial con intervalos horarios de *Mañanas: de 07:00 a 15:30 horas y Tardes: de 13:00 a 21:30 horas*, según cuadrantes de turnos.

Por dicho motivo, ambos progenitores tienen dificultades para poder llevar a la guardería a la menor cuando coinciden en el turno de mañana ya que ambos comienzan el turno a las 7:00h, hora en la que no es posible dejar a la menor en la guardería. Por dicho motivo y en aras a la obligación que tienen de cuidado del menor y a la corresponsabilidad familiar, el actor solicitó la adaptación de la jornada con flexibilización del horario de trabajo para poder atender a la menor y compatibilizar del mejor modo posible la jornada de trabajo con la vida familiar y personal.

Cita tanto el plan concilia II, como el derecho a la conciliación de la vida profesional y familiar del art. 14.1.i RDLeg 5/2015. Igualmente cita el art. 44 LO 3/2007. Afirma igualmente que se debe tener en consideración la prestación concreta del servicio y las necesidades del mismo no es un impedimento la compatibilidad de la concesión de la flexibilidad horaria y el desempeño del puesto de trabajo y labores desempeñadas, no existiendo menoscabo para el mismo. Así se ha reconocido por la propia Unidad de Coordinación Provincial del Cuerpo de Agentes Medioambientales, previa consulta del coordinador comarcal, en comunicado interior al actor, por lo que no existe impedimento alguno para la concesión de la flexibilidad horaria solicitada, ni por motivo de la naturaleza del puesto ni por las necesidades del servicio, siendo la petición de flexibilidad horaria compatible con el buen desarrollo del trabajo y de las funciones habituales.

1.2º.- La contestación de la administración. Afirma que se remite a la resolución objeto de impugnación y señala igualmente que los agentes forestales se encuentran regulados en lo que a su horario se refiere por un régimen especial que actualmente está regulada en la Orden de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas de 29 de mayo de 2012. Igualmente menciona la RPT que contempla el régimen horario especial y también afirma que todas las normas que establecen el derecho a la adaptación horaria lo hacen vinculándolo a la naturaleza del propio puesto de trabajo.

SEGUNDO.- Expediente administrativo.

Comienza el expediente con la solicitud de fecha de 4 de Septiembre de 2019 en el que se pide la flexibilidad de la jornada laboral del mismo en virtud de lo previsto en el plan Concilia II de la Junta de Comunidades y señala que pide *"Flexibilizar la jornada diaria para poder llevar a mi hija a la guardería. 2. La jornada a flexibilizar sería de una hora, es decir, me incorporaría a mi jornada laboral a partir de las 10:00*

horas, realizando las 7 horas de forma continuada, con los descansos que legamente correspondan. 3. Dado que soy funcionario del Cuerpo de Agentes Medioambientales, y que disponemos de un horario especial conforme a la Orden 03-03-2008, de la Consejería de Administraciones Públicas, por la que se regula el horario especial de los puestos de trabajo reservados al Cuerpo de Agentes Medioambientales, en la que se recoge que se prestará la jornada de trabajo en horario de mañana en un porcentaje no inferior al 70 % y el resto en horario de tarde, dicha flexibilización se realizará los días en que mi jornada de trabajo no se desarrolle en el turno de tarde, en cuyo caso mi jornada laboral será desarrollada de forma ordinaria. 4. El período de conciliación sería a partir de octubre del presente año”.

Aportaba un libro de familia donde figuraba su hija de algo más de [REDACTED] años de edad en el momento de presentación de la solicitud.

La resolución, de fecha de 6 de Septiembre de 2019, señala que el cuerpo de agentes forestales está sujeto a horario especial y que la Orden de 3 de Marzo de 2008 regula los intervalos en los que debe realizarse el servicio, siendo que van de 7:00 a 15:30 horas y de 13 a 21 horas en horario de tarde. Afirma que el plan concilia permite denegar la conciliación horaria cuando las necesidades del servicio así lo impongan o bien sea requerido por las características del puesto de trabajo, señalando que es la norma y la determinación horaria que señala la que impide la concreción del derecho en cuestión.

El recurso de alzada impugna la misma y señala que el horario que propuso era consensuado con su coordinador comarcal y con el provincial de [REDACTED] considerándose que la misma podría realizarse sin menoscabo del servicio ni quebranto de la organización del mismo. Igualmente habla de un antecedente en relación al servicio.

El recurso de alzada es reiterativo, en gran medida, de lo que se resolvió en la resolución impugnada por el interesado.

TERCERO.- Consideraciones sobre el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Conviene en primer lugar determinar la trascendencia y regulación del derecho en cuestión cuyo ejercicio se solicitaba y cuya aplicación es objeto de controversia.

3.1º.- El derecho a la conciliación y la flexibilización horaria en las leyes. Junto con ese régimen más concreto y específico tenemos las previsiones en las leyes básicas como es el caso del RDLeg 5/2015 que señala en su art. 14.j TREBEP que

los empleados públicos tienen derecho a *“la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”*, teniendo reconocido una vertiente tendente a la igualdad por razón de sexo en el art. 44.1 LO 3/2007 cuando dice que *“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*.

Junto con ello se puede ver en el art. 56 LOI *“Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa”* estableciendo como principios de conducta de la administración en el art. 51 LOI que dice *“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la procción profesional”*.

Junto con ello la normativa castellano manchega de igualdad señala en el art. 42 de la Ley 12/2010 de CLM que *“Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha adoptará las siguientes medidas (...) c) La realización de un horario flexible, siempre que se alcancen los objetivos predeterminados y lo permitan la naturaleza de los puestos de trabajo y las necesidades del servicio.”*

3.2º.- Trascendencia constitucional y legal de las previsiones. Dice la STC 3/2007, de 15 de Enero que *“El hecho de que el órgano judicial no se haya planteado la cuestión de si denegar a la trabajadora la reducción de jornada solicitada constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y profesional supone no valorar adecuadamente la dimensión constitucional ex art. 14 CE de la cuestión que se le planteaba, de suerte que, como hemos afirmado en diversas ocasiones en relación con otros derechos fundamentales, el reproche que desde la perspectiva constitucional merece formularse contra la Sentencia recurrida en amparo “no es tanto ni sólo que haya renunciado a interpretar la normativa aplicable de la manera más favorable a la efectividad del derecho fundamental, sino*

que ni siquiera haya tenido en cuenta que este derecho estaba en juego y podía quedar afectado" (SSTC 191/1998, de 29 de septiembre, FJ 5 ; y 92/2005, de 18 de abril , FJ 5).

La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas 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 (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del 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. A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego".

Esta doctrina constitucional, que es aplicable al caso al destacar la trascendencia para los Derechos Fundamentales de la Conciliación debe ser tenida en cuenta, pues la resolución administrativa se basa en consideraciones sobre la legalidad de la petición.

3.3º.- El plan concilia. Pues bien, cabe decir que el mencionado plan concilia II (DOCM de 21 de Junio de 2018) dice en su apartado 1.2.3, dedicado a las definiciones que "1.2.3. *Flexibilización del horario: La posibilidad de flexibilización del horario fijo de la jornada diaria conlleva necesariamente la recuperación del tiempo utilizado dentro del horario flexible del mes en que se ha disfrutado hasta completar la jornada de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. La flexibilización horaria será aplicable siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y las necesidades del servicio lo permitan, debiendo motivarse estas últimas en caso de denegación de la flexibilización solicitada.*

Atendiendo a la finalidad de la medida de flexibilización relacionada con la protección de las víctimas de la violencia de género, y su necesaria efectividad, ésta no deberá estar condicionada a las necesidades del servicio.

En el ámbito de las Instituciones Sanitarias del Sescam en la correspondiente Mesa Sectorial se analizarán las fórmulas que permitan, en su caso, la flexibilización y los términos de su aplicación.

El apartado 1.2.7 dice que debe entenderse por "*Necesidades del servicio: En caso de denegación por el órgano competente de cualquiera de los permisos recogidos en el presente Acuerdo por necesidades del servicio estas últimas deberán ser motivadas por escrito, sin que en ningún caso puedan fundamentarse en la ausencia permanente de personal*".

El apartado 2.23 dice *Reducción y flexibilización de jornada por motivos de guarda legal y por cuidado directo de un familiar.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta el 75% de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, así como de la atención de hijos e hijas con necesidades educativas especiales o problemas de adaptación psicosocial, previo informe del correspondiente organismo oficial.

Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad se concederá a la persona solicitante la reducción de jornada y el periodo de disfrute de la misma que convenga a sus intereses personales en la parte que se solicite.

Se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas, siempre que resulte compatible con las necesidades y el buen funcionamiento de los servicios públicos, durante el tiempo que resulte estrictamente necesario. En cualquier caso, como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo y requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el órgano competente para su concesión. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio de la reducción de jornada como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de duración de la reducción o a parte de aquél.

En todo caso, el disfrute de la reducción de jornada en esta modalidad será ininterrumpido y una vez acordado sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y el personal afectado.

En ambos casos el empleado o la empleada podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea

compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Podrá compatibilizarse la reducción de jornada y la medida de flexibilización horaria por los mismos motivos cuando su utilización conjunta no supere la mitad de la jornada de trabajo”.

El apartado 5.2 del pacto señala “*Se procederá al análisis y, en su caso, a la adaptación y modificación de las normas reguladoras del régimen de horarios de trabajo de los distintos sectores del empleo público, al objeto de incorporar criterios de racionalización y flexibilización de la jornada de trabajo que permitan compatibilizar del mejor modo posible la jornada diaria de trabajo con la vida familiar, sin merma en la adecuada prestación de los servicios públicos”.*

3.4º.- Las excepciones que señalan las normas aplicables. Pues bien, tanto el plan concilia II, como las leyes sobre la conciliación que hemos analizado tienen como base:

I.- Las necesidades del servicio.

II.- La naturaleza del puesto de trabajo.

Igualmente hay que señalar que la denegación deberá motivarse en cualquiera de estas consideraciones (apartados 1.2.3 y 1.2.7 del plan concilia II).

CUARTO.- Consideraciones sobre el caso.

4.1º.- Los motivos de denegación. Se basan en que la norma que establece el horario especial de los agentes forestales no permite la flexibilización, a lo que añade que la RPT recoge ese horario especial.

4.2º.- La determinación horaria especial. Pues bien, partiendo de la base que la norma que establece esa determinación horaria es de tipo reglamentario, la Orden de 12 de Marzo de 2008, hay que señalar que, en caso de que la misma fuera contraria a la Constitución, las leyes o normas de rango superior el que suscribe no está vinculado a la misma conforme al art. 6 LOPJ que dice “*Los Jueces y Tribunales no aplicarán los reglamentos o cualquier otra disposición contrarios a la Constitución, a la ley o al principio de jerarquía normativa”.*

Por tanto la rigidez absoluta con la que se señala la normativa sobre horarios no es asumible puesto que aquí no se discute la determinación de una jornada especial conforme al art. 47 TREBEP a los agentes forestales ni la legalidad de la que ya establecida, sino si se puede flexibilizar para dar cumplimiento a la esos derechos.

4.3°.- Flagrante incumplimiento de la obligación de revisar los horarios para adecuarlos a la conciliación. Lo primero es que la administración no parece que haya cumplido el apartado 5.2 en relación al horario especial de los agentes forestales. Si resulta que el motivo de denegación nada tiene que ver ni con la naturaleza de las funciones, ni con las necesidades del servicio, sino sólo con un argumento normativo que impide acceder a la pretensión. No parece muy conforme esta forma de determinación horaria con los cumplimientos que asume la misma en materia de conciliación.

4.4°.- Falta de consideración de aspectos relacionados con la tutela antidiscriminatoria y el principio de igualdad. Tampoco parece que sea muy correcto asumir un argumento normativo atendida la doctrina de la STC 3/2007. Resulta que la administración no ha tenido en cuenta los derechos fundamentales implicados que van más allá del derecho individual del hoy demandante, sino que vinculan a los derechos familiares que se ven afectados y vinculados, siendo que la conciliación familiar es una de las medidas más relevantes de cara a la limitación y lucha contra la discriminación indirecta por razón de sexo de la mujer (art. 6.3 LOI), más si tenemos en cuenta que en este caso los dos progenitores de una niña de 2 años y medio son agentes forestales. Desde su punto de vista la falta de flexibilización puede provocar incluso un mayor daño al servicio, además de a la familia y con ello al art. 39 CE. No parece muy razonable desde el punto de vista de la igualdad el argumento que, además, no ha siquiera analizado las alegaciones que se han hecho por el demandante en relación a la igualdad.

4.5°.- La RPT es un instrumento de gestión y ordenación de puestos.- En relación con al RPT hay que señalar que la RPT no determina el horario de los agentes forestales. La RPT señalará el horario especial, pero no determina que no pueda flexibilizarse. Una RPT es un instrumento de gestión del empleo público conforme al art. 74 TREBEP que señala que *“Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos”*.

Esta idea se ve reforzada con la regulación autonómica de la figura en cuestión que señala en el art. 23.3.c de la L. 4/2011 que uno de los contenidos de la RPT es el “tipo de jornada”, es decir, una jornada especial.

En definitiva la RPT no determina el contenido estatutario de la relación del funcionario con la administración, sino que se convierte en un elemento de ordenación de las diferentes plazas y puestos de trabajo de los que dispone cada

una de las administraciones y entidades del sector público conforme al propio ordenamiento jurídico que es el que conforma la relación estatutaria que nace con el vínculo funcional, exponiendo las condiciones legales que afectan a cada uno de los puestos de la entidad.

Por tanto la RPT no es un obstáculo para la procedencia o no de la flexibilización, pues en su caso lo será la jornada especial que se determina no en ella, sino en las normas en cuestión, que son de naturaleza reglamentaria.

4.6º.- La jornada especial de los agentes forestales de Castilla La Mancha. Determinado lo anterior y señalando que la jornada de trabajo que se pide flexibilizar es la que está regulada en la Orden de 3 de Marzo de 2008 (DOCM nº 51, de 7 de Marzo de 2008) establece en el art. 3º el régimen horario de los agentes forestales.

El mismo dice: 1º - *La jornada de trabajo se realizará, teniendo en consideración las necesidades del servicio, en los siguientes intervalos horarios:*

Horario de verano: del 1 de abril a 31 de octubre Mañanas: de 7.00 a 15.00 horas. Tardes: de 14.00 a 21.30 horas.

Horario de invierno: del 1 de noviembre a 31 de marzo

Mañanas: de 8.00 a 15.00 horas. Tardes: de 13.00 a 20.00 horas.

2º- *En cada Demarcación Territorial se establecerán cuadrantes de servicio cuatrimestrales para el cumplimiento de dicho horario, que repartan equitativamente la prestación del servicio entre todos los funcionarios de la Demarcación, en los que deberá constar la siguiente información:*

- *Identificación de todos los funcionarios que integran la Demarcación Territorial correspondiente.*
- *Jornada asignada.*
- *Días de descanso.*

Su elaboración corresponderá a los Coordinadores Comarcales adscritos a su Demarcación Territorial, y su aprobación, control y supervisión al Coordinador Provincial o, en su defecto, al Coordinador Adjunto, garantizando un reparto equitativo del horario.

Una vez elaborados, los cuadrantes serán entregados a cada funcionario por su correspondiente Coordinador Comarcal con una antelación mínima de 15 días hábiles, a la fecha de inicio de los siguientes períodos:

A) *Primer período.- 1 de febrero a 31 de Mayo.*

B) *Segundo período.- 1 de junio a 30 de septiembre. C) Tercer período.- 1 de octubre a 31 de enero del año siguiente.*

3º- *De oficio o a petición de los interesados, y por causa debidamente justificada, el Coordinador Comarcal, bajo la dirección técnica y supervisión del respectivo Coordinador Provincial o, en su defecto, del Coordinador Adjunto, podrá efectuar cambios en el cuadrante de servicio, garantizando en todo momento la prestación del servicio público encomendado.*

4.7º.- El horario de trabajo como concepto diferente de la jornada laboral. La administración debe deslindar dos conceptos como son el de jornada laboral y el de horario laboral. Así las cosas el art. 47 TREBEP señala que *Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.*

En este sentido la jornada podríamos definirla, desde un punto de vista laboral, como el número de horas a desempeñar y su régimen jurídico, mientras que el horario es la concreción temporal de ese número de horas. Así la jornada laboral se presta en un determinado horario.

La determinación de la jornada laboral, por tanto, se configura como la duración de la prestación profesional de los empleados públicos y puede ser general, cuando es común a todos ellos, o especial, cuando hay elementos en el servicio que hacen establecer una carga de trabajo diferente al común de los empleados públicos.

En el mismo sentido señala el art. 100 de la L. 4/2011 que *“La jornada ordinaria de trabajo del personal funcionario de las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha y el régimen general de horarios para su cumplimiento se determinarán reglamentariamente. Asimismo, se podrán establecer reglamentariamente jornadas de trabajo y horarios especiales, así como una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, en atención a las necesidades de los servicios”.*

Esta diferenciación de conceptos se puede ver en la STC 105/2000, de 13 de Abril en relación a las competencias sobre administración de justicia transferidos a las CC.AA. en que se tratan como conceptos diferentes por un lado la jornada y, por otro, el horario.

Por tanto hay un error en la administración al establecer la equiparación de ambos conceptos, que no son los mismos.

4.8º.- El horario como objeto de flexibilidad. Pues bien, si partimos de todo lo anterior, resulta que lo que pide el demandante no es un cambio en una jornada especial, sino un cambio en los horarios en que la misma está configurada. Por tanto se discrepa también de la administración en que supone una infracción de la jornada especial, pues no se discute la jornada especial (ejemplo los festivos y fines de semana que, de ordinario deben trabajar o el régimen de temporada altas de incendio). Lo que se pide es flexibilizar los horarios, cuestión distinta y que no tiene afectación a normas con rango de ley.

4.9º.- Conclusión por tanto es que la flexibilidad que se establece está determinada y tiene afectación a preceptos constitucionales, lo que impida que se vea perjudicada por la interpretación rígida de una norma reglamentaria que, además, la administración se comprometió a revisar para permitir precisamente este tipo de solicitudes y que no ha revisado, pese al compromiso para ello.

La realidad, por tanto, es que hay derechos de configuración legal con trascendencia constitucional que se ven afectados por una determinación rígida del horario laboral que no se basa ni en las necesidades concretas del servicio, ni en la naturaleza del puesto de trabajo, pues no se explica en qué medida esa rigidez horaria debe configurar parte esencial de la labor profesional del hoy demandante.

En definitiva esos horarios, plenamente ajustados a derecho, se deben entender sin perjuicio de las posibles excepciones que conforme a la ley puedan ser exigibles y que no perjudiquen el servicio en el sentido que antes se ha analizado, tal y como se ha establecido por todas las leyes, lo que lleva a estimar el recurso.

Entenderlo de otra manera supone dotar de prevalencia a una norma reglamentaria sobre derechos legales, principios constitucionales y directivas europeas, lo que no es ajustado a derecho.

QUINTO.- Pronunciamientos, costas y recursos.

5.1º.- Procede estimar el recurso contencioso administrativo (art. 70.2 LJCA) y en consecuencia anular la resolución impugnada (art 71.1.a LJCA), y reconocer el derecho a la flexibilización solicitada (art. 71.1.b LJCA).

5.2º.- Procede imponer las costas a la administración demandada (art. 139.1 LJCA), si bien limitando las mismas a un máximo de 200 € (Art. 139.4 LJCA) atendiendo a volumen, complejidad y cuantía.

5.3º.- La presente es susceptible de recurso de apelación (art. 81.1 LJCA).

Por todo ello, vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación, en nombre de S. M. El Rey y en uso de la potestad que me confiere la Constitución Española

FALLO

Que ESTIMO el recurso contencioso administrativo presentado y que dio lugar a estos autos y en consecuencia:

1.- **ANULO** la resolución objeto de impugnación en los presentes autos.

2º.- **RECONOZCO** el derecho a que se le conceda la flexibilización solicitada por la administración demandada.

3º.- **Se imponen las costas conforme al apartado 5.2.**

La presente resolución no es firme y podrá ser recurrida en apelación ante el TSJ DE CASTILLA LA MANCHA mediante escrito presentado en este juzgado conforme a lo dispuesto en el art. 81 y ss. por los trámites y en los plazos previstos en el art. 85 de la Ley de la Jurisdicción contenciosa, previa constitución de un depósito de 50 € conforme a la DA 15ª de la LOPJ en la cuenta de consignaciones 4298 0000 85 0117 20.

Así por esta, mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo en lugar y fecha *ut supra* indicado.

PUBLICACIÓN.- En Toledo, a veinte de enero de dos mil veintiuno. Leída y publicada en el día de la fecha ha sido la anterior sentencia por el Magistrado-Juez que la dictó, en audiencia pública. Doy fe.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.