

## INSTRUCCIÓN 1/2024. REDUCCION DE JORNADA

A la vista de ciertas prácticas que se han detectado y de las disfunciones organizativas que las mismas están generando, así como la ausencia de un procedimiento en el tratamiento de las solicitudes de reducción de jornada, se hace imprescindible la implantación de unas directrices que fijen aspectos clave en sus condiciones de acceso y la articulación de plazos necesarios para la tramitación, resolución e inicio de disfrute de estas peticiones, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Foral 27/2011, de 4 de abril, por el que se regula la reducción de la jornada del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, y que desarrolla el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, el Acuerdo sobre condiciones de empleo de las y los funcionarias/os y personal contratado administrativo del Ayuntamiento de Pamplona y sus organismos autónomos y el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Pamplona.

En el ámbito de las reducciones de jornada hay que distinguir los supuestos de reducción de la jornada no supeditados a las necesidades del servicio, regulados en el artículo 3 del Decreto Foral 27/2011, de los supuestos supeditados a las necesidades del servicio, regulados en el artículo 4 del mismo texto legal, y vinculados a ambos, están los supuestos de reducción de jornada condicionados a que la cobertura de las necesidades del servicio no exija su sustitución, referido a los supuestos contemplados en los artículos 3 y 4 citados pero en relación a las jornadas de bajo porcentaje.

A) Cuáles son las reducciones de jornada de bajo porcentaje.

Modalidades: Un octavo, un séptimo, un sexto, un quinto y un cuarto.

El artículo 5 del Decreto Foral 27/2011, bajo el título “*Supuestos de reducción de jornada condicionados a que la cobertura de las necesidades del servicio no exija su sustitución*” dispone que “*Podrá concederse la reducción de la jornada de trabajo de un octavo, de un sexto, o de un cuarto de su duración, siempre que la cobertura de las necesidades del servicio no exija su imprescindible sustitución, en los supuestos contemplados en los artículos 3 y 4 de este decreto foral.*”

Igualmente, los artículos 26 y 41 del Acuerdo y Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Pamplona incluyen la posibilidad de acogerse a las modalidades de 1/5 y 1/7, supeditadas a las necesidades del servicio.

El significado de dicha redacción supone que, al no existir sustitución, la concesión de estos porcentajes de jornada está vinculada a que desde el Área se puedan arbitrar las medidas

organizativas precisas para paliar o evitar los efectos derivados de esta reducción del tiempo de trabajo de un/a empleado/a, circunstancias que, de no concurrir, deben determinar la denegación de dicha solicitud.

B) Plazos.

El artículo 6.2 del Decreto Foral 27/2011 dispone *“El plazo máximo para resolver y notificar la resolución que se emita será de un mes. Transcurrido dicho plazo sin que se haya notificado resolución expresa, el interesado podrá entender estimada su solicitud.”*

De este plazo se infiere, implícitamente, que el plazo para sustanciar el procedimiento, realizando los trámites precisos para la concesión o denegación de la reducción de jornada, es de un mes, lo que conlleva que la solicitud deba realizarse con una antelación mínima de un mes a la fecha solicitada para iniciar el disfrute de la reducción.

C) Entrada en vigor.

La presente instrucción entrará en vigor el día 1 de octubre de 2024.