

# OF-36 PLLPGC

RESOLUCIÓN número 01740/17, 29 de junio de 2017

Visto por la Sección Tercera del Tribunal Administrativo de Navarra el expediente del recurso de alzada número **17-00146**, interpuesto por **DOÑA .....** contra resolución de la Alcaldía del **AYUNTAMIENTO DE CASTEJÓN** de fecha 23 de diciembre de 2016, desestimatoria del recurso de reposición interpuesto contra resolución de la propia Alcaldía de fecha 4 de noviembre de 2016, sobre denegación de turno de trabajo fijo de mañana para conciliación de la vida familiar.

Ha sido Ponente don Raúl-Antonio Cruzado Espinoza.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**1º.-** El recurso de alzada se interpone contra resolución de Alcaldía del Ayuntamiento de Castejón de 23 de diciembre de 2016, desestimatoria del recurso de reposición interpuesto contra resolución de la propia Alcaldía de 4 de noviembre de 2016, sobre denegación de turno de trabajo fijo de mañana para conciliación de la vida familiar.

**2º.-** El Ayuntamiento de Castejón remite el expediente y un informe en el que solicita la desestimación del recurso.

**3º.-** Comparece en el presente expediente, como tercero interesado don ....., en nombre propio y en representación de don ....., don ....., don ....., don ....., don ..... y don ....., presentando escrito de alegaciones en defensa del acto impugnado.

**4º.-** Propuesta por la parte recurrente la práctica de prueba, se admiten los documentos aportados junto con el escrito de recurso así como los integrantes del expediente administrativo remitido por la entidad local, rechazando el resto por no considerarlo necesario para dictar resolución.

**5º.-** No procede acceder a la solicitud de la parte recurrente de puesta de manifiesto del expediente para la proposición de nuevas pruebas ya que ello sólo es posible en caso de hechos nuevos.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La cuestión planteada en esta alzada se refiere a determinar si la recurrente tiene derecho a una jornada de trabajo en turno fijo de mañana con motivo de conciliación con su vida familiar.

Del expediente administrativo podemos extraer los hechos relevantes que se exponen a continuación.

El Cuerpo de Policía de Castejón esta integrado por 9 efectivos (uno de ellos en comisión de servicios). Los funcionarios que integran dicho Cuerpo de Policía Local realizan su jornada de trabajo en turnos rotatorios de mañana y tarde, en determinados periodos del año hay un tercer turno que denominan de noche.

Solicitada por dos Policías una jornada de trabajo en turno fijo de mañana para la

conciliación de la vida familiar ambas fueron desestimadas.

En el caso de la recurrente de la presente alzada su solicitud fue de reducción de jornada de 1/6 (para el cuidado de un menor de doce años) y que sólo la realice de forma fija en el turno de mañana. El ayuntamiento concede la reducción de jornada de 1/6 en el horario solicitado por la interesada cuando realice el turno de mañana, y a primeras horas de cada turno que tiene establecido, y desestima su solicitud de elección de turno fijo de mañana. Esta desestimación es el objeto de la presente alzada

**SEGUNDO.-** La recurrente alega, en síntesis, que constituye un derecho del trabajador no sólo la reducción de jornada sino también la concreción horaria, sin que exista en la norma ningún límite en el ejercicio de esta facultad. Manifiesta que la persona que tiene a su cargo un menor es la más capacitada para determinar cuál es el momento más adecuado para cumplir las obligaciones derivadas de aquella guarda. Invoca la sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007 por la que considera que el trabajador puede optar por no prestar servicios en determinadas franjas e incluso días, aunque ello implique la adscripción a un turno distinto al que tenía asignado. Señala, en relación a sus circunstancias familiares, que su marido no puede hacerse cargo de su hija en el turno tarde por lo que si la recurrente tiene que trabajar en dicho turno se vaciaría de contenido el derecho concedido. Por último, alega que los motivos señalados por el Ayuntamiento no son suficientes para la desestimación.

El informe municipal señala que en aplicación del Decreto Foral 27/2011 se le concedió a la recurrente la reducción de jornada de 1/6 porque no era necesaria su sustitución y que ahora no puede pretender que se le conceda un turno fijo de mañana ya que ello conllevaría la sustitución de la recurrente. En cuanto a la elección del turno de mañana alega que ni en la Ley Foral de Policías de Navarra ni en el Decreto Foral 27/2011 se establece derecho alguno en cuanto a la elección de turnos

Continúa, el informe municipal, señalando que su decisión se encuentra suficientemente motivada ya que en relación a la reducción de jornada se ha tenido en cuenta las circunstancias organizativas del servicio que concluyeron que no era necesaria su sustitución por ello se le concedió dicha reducción de jornada. Sin embargo, en virtud de esas mismas circunstancias organizativas se desestima su solicitud de turno fijo de mañana.

Alega que es la Administración la que debe ponderar todos los intereses en juego, tanto el derecho a la conciliación con la vida familiar de la interesada como los intereses públicos identificados con la prestación del servicio y también el derecho del resto de policías que forman parte del Cuerpo de Policía ya que verían afectadas sus condiciones de trabajo en cuanto a que no podrían realizar sus rotaciones ordinarias en cuanto a los turnos que tienen que desempeñar. Termina el informe municipal invocando sentencias que avalan su postura.

El tercero interesado manifiesta estar de acuerdo con la reducción de jornada pero en desacuerdo con que la misma se realice mediante la fijación de un turno exclusivo de mañanas. Alega que, de concederse dicho turno fijo de mañana, el resto de policías del Cuerpo resultarían gravemente perjudicados ya que prestarían sus servicios mayoritariamente en turno de tarde o en fin de semana. Considera que la pretensión de la recurrente no se trata del ejercicio de un derecho sino un uso abusivo del mismo. Señala que el Decreto Foral 27/2011 no establece el derecho a que cuando se obtiene la reducción de jornada pueda prestarse en un único turno cuando el servicio se presta en

turnos rotatorios. En cuanto a la concreción horaria, alega, que no se trata de un derecho absoluto sino que se deben ponderar el resto de circunstancias concurrentes, especialmente las necesidades organizativas de la empresa, las posibilidades reales de reorganización de los medios humanos y los derechos del resto de trabajadores. Por último, señala que la decisión municipal se encuentra bien motivada y que debe tenerse en cuenta la reducida dimensión numérica del colectivo de empleados disponibles para la prestación del servicio.

**TERCERO.-** El artículo 258 de la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra referido al personal de la Policía Local debe conjugarse con el artículo 233.3 de dicho texto legal en el que se establece:

*"El personal al servicio de las entidades locales de Navarra se regirá, en lo no dispuesto por esta Ley, por el Estatuto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra".*

En relación con las jornadas de trabajo que se realizan por turnos y la reducción de jornada los apartados 2 y 3 del artículo 59 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (TREP), dispone lo siguiente (los subrayados en la normas citadas a continuación son nuestros):

*"2. Cuando las necesidades del servicio lo aconsejen podrán establecerse turnos y prolongaciones de jornada.*

*Los turnos tendrán carácter obligatorio y se cumplirán en forma rotatoria, debiendo respetarse, en todo caso, el descanso semanal.*

*La prolongación de jornada sólo podrá establecerse para aquellos puestos de trabajo que exijan habitualmente la realización de una jornada superior a la establecida con carácter general, y en todo caso, dará lugar al devengo del complemento a que se refiere el artículo 47 del presente Estatuto.*

*3. Reglamentariamente se determinarán los supuestos y las condiciones en las que podrá concederse a los funcionarios una reducción de la jornada establecida con carácter general, con disminución proporcional de las retribuciones correspondientes".*

La norma reglamentaria que desarrolla los supuestos y condiciones de la reducción de jornada del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra es el Decreto Foral 27/2011, de 4 abril.

No obstante, no debemos olvidar que la funcionaria recurrente presta servicio como Policía por lo que es de aplicación la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra (LFPN), según su artículo 1 el cual establece el personal sometido a la misma.

En relación a la jornada de trabajo, su reducción y la realización de turnos dicha LFPN dispone lo siguiente

En su artículo 49, referido al régimen general y especialidades:

*"Los derechos y deberes de los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos de Policía de Navarra serán los establecidos en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, con las particularidades que resulten de la aplicación de esta ley foral y, en especial, las siguientes:*

*(...)*

*e) Los miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra tendrán la misma jornada laboral, en cómputo anual, y régimen horario que el establecido con carácter general*

para el resto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

La forma específica de disfrute de vacaciones, licencias y permisos se realizará según se determine reglamentariamente, incluyendo en aquellas todas las actividades inherentes a su cargo y serán análogas en cómputo y forma al resto de funcionarios.

A tal efecto se establecerán calendarios de trabajo por el órgano competente con anterioridad al inicio del año que podrán incluir la jornada en turnos, tanto diurnos como nocturnos, guardias localizadas y presenciales y el trabajo en días festivos y se les dará la publicidad suficiente.

Con carácter excepcional y por razones de emergencias y de protección civil, estos calendarios podrán ser modificados, de forma motivada, y con traslado por escrito a los interesados.

(...)"

En su artículo 50, en relación a las retribuciones:

"1. Los funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra sólo podrán ser remunerados por los siguientes conceptos:

(...)

B. Retribuciones complementarias:

(...)

d) Complemento de turnicidad.

(...)

Dichas retribuciones remuneran el desempeño del puesto de trabajo que las tenga asignadas y, en consecuencia, dejarán de percibirse al cesar en el mismo.

(...)"

Y, en relación a las retribuciones complementarias, el artículo 51.4, dispone:

"El personal que trabaje con régimen de turnos rotatorios, entendiéndose por tales aquellos que conlleven la modificación del horario en más de un tercio de las jornadas de trabajo en cómputo trimestral global, percibirá una compensación económica del 6 por 100 del sueldo inicial de su grupo respectivo".

**CUARTO.-** Pues bien, lo anterior es la referencia normativa en la que este Tribunal debe basarse para resolver el presente recurso de alzada.

Vayamos por partes, la funcionaria municipal solicitó a la entidad local una reducción de jornada de un sexto y que su jornada laboral sea realizada en turno de mañana siéndole aplicada la reducción a primera hora de esta jornada (su solicitud también indica otras cuestiones que no se discuten como que los efectos de lo solicitado sea desde su reincorporación al puesto de trabajo y que la reducción de jornada se prorrogue cada seis meses).

Según el artículo 2 del Decreto Foral 27/2011 la reducción de jornada puede ser de un sexto, un tercio o de la mitad de su duración.

El artículo 3.1.a) del mencionado Decreto Foral establece que el personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra tiene derecho a una reducción de su jornada de trabajo de un tercio o de la mitad de su duración: "*Cuando por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a un menor de doce años o a una persona con discapacidad legalmente reconocida*". La concesión de dicho derecho a la reducción de jornada (de un tercio o de un medio) no se encuentra supeditado a las necesidades del servicio (según la rúbrica de dicho artículo 3).

Por tanto, en los casos en que un funcionario público solicite una reducción de jornada

de un tercio o un medio para el cuidado de un menor de doce años la Administración Pública debe concederla.

En el presente caso la recurrente solicitó una reducción de jornada de un sexto para el cuidado de un menor de doce años, el artículo 5 del Decreto Foral 27/2011 establece que: *"Podrá concederse la reducción de la jornada de trabajo de un sexto de su duración, siempre que la cobertura de las necesidades del servicio no exija su sustitución, en los supuestos contemplados en los artículos 3 y 4 de este Decreto Foral"*.

Por tanto, lo primero que este Tribunal debe manifestar es que el Ayuntamiento de Castejón no tenía obligación de conceder lo solicitado por la funcionaria, pues su concesión dependería de la organización del servicio y, según las necesidades de dicho servicio, no ser necesaria la sustitución de la empleada.

La entidad local, después de analizar las necesidades del servicio y comprobar que no es necesaria la sustitución de la solicitante, decide conceder la reducción de jornada de un sexto, cuestión que se ajusta a Derecho y que la recurrente y el tercer interesado no discuten en la presente alzada.

En cuanto a la concreción horaria de esa reducción de jornada la funcionaria solicitó que se realice a primera hora de su turno de trabajo de mañana (sin entrar en este momento a su solicitud de que ese turno sea de forma fija, ya que analizaremos esto más adelante). La entidad local al conceder la reducción de jornada señala que el disfrute será a primera hora de la jornada de trabajo en cada turno que le corresponda.

El artículo 8 del Decreto Foral 27/2011 dispone:

*"1. Con carácter general, la reducción de la jornada deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el interesado, de acuerdo con las necesidades del servicio.*

*2. No obstante lo anterior, y siempre que resulte compatible con el funcionamiento correcto del servicio, podrá acumularse la reducción en jornadas completas y cómputo mensual como máximo.*

*La acumulación prevista en el párrafo anterior no será de aplicación al personal que presta servicios de tipo docente o asistencial en los centros docentes del Departamento de Educación"*.

Por tanto, la concesión de la reducción de jornada de un sexto y su concreción horaria efectuada por la entidad local se ajusta a Derecho.

**QUINTO.-** En cuanto a la solicitud de la funcionaria de realizar su jornada de trabajo de forma fija en el turno de mañana debemos señalar que la normativa aplicable al caso (citada en el fundamento de derecho tercero) no establece derecho alguno a ello, ni siquiera en supuestos de cuidado de un menor de doce años.

Antes de seguir con el análisis de la pretensión de la recurrente de jornada laboral en turno fijo de mañana debemos señalar, por si no ha quedado claro de lo expresado en el fundamento de derecho primero, que lo que realiza la empleada municipal en su solicitud formulada frente a su Administración son distintas pretensiones en la que sólo una de ellas se enmarca dentro de la normativa de reducción de jornada. Pues por una parte, pretende una reducción de su jornada de un sexto y, por otra, la concesión de una jornada de trabajo distinta a la establecida para los funcionarios del Cuerpo de Policía de Castejón (mediante la concreción de un único turno de mañana).

Como hemos señalado antes, el artículo 59.2 del TREP establece que cuando la jornada de trabajo se realice por turnos estos *"tendrán carácter obligatorio y se cumplirán en*

*forma rotatoria*".

Por tanto, la recurrente tiene la obligación de realizar los turnos que tiene su jornada de trabajo sin que la reducción de su jornada modifique los mismos (sólo se realiza una reducción de la jornada y no una modificación de los turnos que tiene dicha jornada). Es por ello que el artículo 8.1 del Decreto Foral 27/2011 señala que la *"reducción de la jornada deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el interesado"*.

Pero es que además la concesión de la solicitud de jornada de trabajo en turno fijo de mañana conllevaría a su vez a recalcular el cómputo de horas de jornada anual que realiza la recurrente que debería ser mayor a la que tiene asignada en este momento por realizar una jornada laboral en régimen de turnos (artículo 4 de la Ley Foral 13/2012, de 21 de junio, de medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, en la redacción dada por la Ley Foral 26/2012, de 26 de diciembre). Es decir, si se accediera a su solicitud de jornada laboral en un único turno de mañana se produciría un resultado contrario al Decreto Foral 27/2011 porque en lugar de reducir su jornada se estaría ampliando.

En cuanto a los efectos retributivos de dicha pretensión también sería contrario a lo establecido por el mencionado Decreto Foral 27/2011, pues su artículo 9 establece:

*"1. La reducción de la jornada llevará aparejada la disminución proporcional de todas las retribuciones del personal funcionario, con excepción, en su caso, de la ayuda familiar.*

*2. De la misma forma, las cotizaciones sociales y los descuentos correspondientes se calcularán sobre las retribuciones que correspondan a la jornada reducida"*.

Sin embargo, con la asignación de un turno fijo de mañana a la recurrente no sólo se produciría una disminución proporcional de todas sus retribuciones (salvo la ayuda familiar) sino que se produciría la extinción (no su reducción) de un concepto retributivo que es el complemento de turnicidad ya que este sólo se abona cuando se realizan turnos rotatorios.

Por tanto, la solicitud de un turno fijo de mañana de la recurrente no sólo carece de amparo jurídico sino que su concesión rompería todo el sistema normativo de función pública que hemos señalado por lo que la desestimación realizada por la entidad local, que además se encuentra plenamente motivada en las necesidades del servicio, se considera ajustada a Derecho.

**SEXTO.-** Por último, visto la invocación de jurisprudencia por las partes, haremos mención a ella en este fundamento.

La recurrente invoca la STC 3/2007, de 15 de enero, sobre reducción de jornada por guarda de hijo menor. Esta sentencia no es extrapolable al presente recurso de alzada ni tampoco sirve de fundamento para que se le conceda la jornada única en turno mañana que pretende por los siguientes motivos:

Primero, la norma sobre la que se basa la misma es el Estatuto de los Trabajadores, y no una norma aplicable a funcionarios.

Segundo, en ningún momento reconoce un derecho de la trabajadora, que tiene una jornada laboral en turno rotatorio, a que mediante la reducción de jornada pueda realizar un único turno.

Tercero, considera vulnerado el derecho fundamental de la trabajadora a la no discriminación por razón de sexo establecido en el artículo 14 de la Constitución no

porque no se le conceda dicho turno sino porque la sentencia recurrida en amparo se limita a aplicar la ley sin ponderar dicho derecho fundamental.

Cuarto, y esto es fundamental dado lo dispuesto en la normativa navarra de función pública, el precepto legal que era examinado en esta sentencia no contenía ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni se establecía si debía prevalecer las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa (fundamento de derecho sexto).

Sin embargo, el Decreto Foral 27/2011 dispone, en su artículo 8.1, que la reducción de jornada debe disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el interesado (sin que exista modificación de la jornada, sólo su reducción) y *"de acuerdo a las necesidades del servicio"*.

Es decir, el Decreto Foral establece claramente (a diferencia de la norma examinada en la STC 3/2007) cuál es dicha concreción horaria en la que puede disfrutarse la reducción de jornada (primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el interesado) y de acuerdo a las necesidades del servicio [lo que conllevará que el disfrute pueda ser realizado en cualquiera de esas tres franjas en las que se puede concretar (*"primeras y/o últimas horas"*), en dos o, incluso, sólo en una].

Por otra parte, debemos citar la sentencia número 670/2014, de 31 de marzo, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (JUR\2014\123469), invocada por la entidad local, en la que también trata un supuesto de una funcionaria policía local con jornada laboral en turnos rotatorios, solicitaba trabajar en único turno para conciliar con su vida familiar y se hacía referencia a la mencionada STC 3/2007. El fundamento de derecho tercero de esta sentencia señala:

*"A diferencia del caso tratado en aquella sentencia de 21 de febrero de 2006 la corporación local demandada-apelante, si bien cuenta con una norma paccionada que es el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo publicado en el Boletín oficial de la Provincia de Zamora de 19 de julio de 2010 (páginas 33 a 64) y la misma contempla una jornada especial para los policías locales en sus artículos 14 y 19 siendo de turnos de mañana, tarde y noche, excepto aquellos que ocupen puestos de carácter administrativo; carece de un tratamiento específico en torno a la materia de la conciliación entre la vida familiar y el trabajo en el aspecto de guarda legal de menores; que ello es así lo demuestra el examen del artículo 35 de aquel acuerdo cuyo título es permiso por cuidado de menores o minusválidos psíquicos o físicos y que hace una remisión a la legislación vigente.*

*Esta carencia tendrá en principio que ser salvada y por razón del orden de fuentes expresado en la sentencia de 21 de febrero de 2006, acudiendo a la Ley autonómica 9/2003 que en su artículo 37 (derechos) efectúa una remisión a otras leyes y contempla un desarrollo reglamentario; por su parte, los artículos 51 a 54 de la Ley orgánica 2/1986 antes expresada tampoco recogen nada al respecto y el artículo 80 del Decreto autonómico 55/1997 también referido no contempla nada en el catálogo de derechos que establece para los funcionarios de la policía local. Si estas fuentes no contemplan un tratamiento específico en relación con aquella materia concerniente a la conciliación trabajo-familia será posible por ello acudir al Estatuto Básico del Empleado Público aprobado mediante Ley estatal 7/2007 que en su artículo 48 (permisos de los funcionarios públicos), norma que es de vigencia inmediata, sanciona en la letra h) de su apartado 1 lo siguiente: " Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años.....tendrá derecho a*

*la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda".*

*Este derecho a un permiso específico ya venía sancionado en el artículo único del Real Decreto 2670/1998 que desarrollaba el artículo 30.1.f) de la Ley estatal de medidas funcionariales 30/1984, el cual había sido reformado mediante la Ley 29/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

*Entonces, la única solución viable que la legislación funcional vigente ofrece en esta materia es el permiso de reducción de jornada, que opera sobre una jornada de trabajo predeterminada y regulada que realiza un concreto funcionario y que no produce, excepto esa aminoración, un cambio en la ordenación y regulación de aquella: el permiso actúa sobre la ordenación del tiempo de trabajo establecida previamente. De esta forma y si la funcionario de policía local demandante realiza su trabajo a turnos de conformidad como expresado más atrás, sucede que el único derecho que tiene y que es el permiso por guarda legal operará sobre todos esos turnos sin que pueda eliminar alguno o algunos de ellos. Aceptar una solución como la mantenida por la sentencia impugnada implica establecer una jornada de trabajo especial para la referida litigante que carece de fundamento legal, también llevar el expresado permiso más allá del campo que le es propio o dar al mismo un contenido y extensión que no tiene.*

*Por tanto, no se puede compartir la fundamentación de la sentencia apelada ni la solución estimatoria que dio a la pretensión deducida, ello por omitir el régimen vigente sobre los funcionarios de policía local y dentro del mismo el tratamiento que esta previsto para lograr la conciliación entre la vida familiar y el trabajo que queda concretado, únicamente, en el referido permiso".*

Por tanto, la pretensión de la recurrente de una jornada laboral fija en turno de mañana no sólo no tiene cobertura jurídica en cuanto a derecho de los funcionarios, sino que sería crear una jornada especial y que no existe en el servicio policial del Ayuntamiento de Castejón.

La desestimación realizada por la entidad local no sólo se encuentra suficientemente motivada en la imposibilidad o dificultad de prestar el servicio policial (necesidades del servicio), dado que se trata de un Cuerpo de Policía en la que sólo existe 9 efectivos y los turnos deben ser realizados (por seguridad de los propios policías) como mínimo por dos policías, sino que se encuentra acreditada documentalmente en el expediente administrativo como puede apreciarse del cuadrante y calendario laboral (folios 97 a 101 del expediente administrativo).

Otro motivo más en relación a la imposibilidad de conceder el turno fijo de mañana a la recurrente (además de que, como ya hemos señalado, las normas de función pública no le otorgan dicho derecho) debido a la organización del servicio es que es tal el impacto que produciría en el servicio que prácticamente la totalidad del resto de efectivos del Cuerpo de Policía de Castejón (desconocemos si el único que no comparece ante este Tribunal es el que se encuentra en comisión de servicios) se oponen a la pretensión de la recurrente porque les obligaría a realizar más turnos de tarde (o el que denominan noche) y prestarían menos en el turno de mañana lo que también vulneraría su derecho a la conciliación con su vida familiar.

Por todo ello, este Tribunal declara ajustada a Derecho la resolución recurrida en esta alzada no sin antes indicar (visto que nos encontramos ante derechos de funcionarios en las que se tienen que conjugar las necesidades del servicio de la Administración Pública) que cuando se invoca resoluciones judiciales, o incluso de este propio Tribunal, deben



tenerse en cuenta las distintas circunstancias del supuesto de la resolución invocada como la normativa aplicada, la clase de empleado público (funcionario o contratado en régimen laboral), el puesto de trabajo, las funciones que realiza, la dimensión de la organización, etc.

Por todo lo expuesto, el Tribunal,

**RESUELVE:** Desestimar el recurso de alzada más arriba indicado interpuesto contra resolución de Alcaldía del Ayuntamiento de Castejón de 23 de diciembre de 2016, desestimatoria del recurso de reposición interpuesto contra resolución de la propia Alcaldía de 4 de noviembre de 2016, sobre denegación de turno de trabajo fijo de mañana para conciliación de la vida familiar, por ser dicha resolución conforme a Derecho.

Así por esta nuestra resolución, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.- Roberto Rubio.- Gabriel Casajús.- Raúl-Antonio Cruzado.- Certifico.- María--Carmen Lorente, Secretaria.-