



INFORME JURÍDICO

INFORME SOBRE LA INCIDENCIA DEL TRANSCURSO EL PLAZO DE TRASPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO RELATIVA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES POR LA QUE SE DEROGA LA DIRECTIVA 2010/18/UE DEL CONSEJO, A LA VISTA DEL INFORME DEL GABINETE TÉCNICO APROBADO POR LA COMISIÓN PERMANENTE EN SU REUNIÓN DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2021.-

I. ANTECEDENTES. -

1.- La Comisión Permanente de este Consejo, en su reunión del día 20 de octubre de 2022 adoptó el siguiente acuerdo:

"1.3-20 Tomar conocimiento de la solicitud formulada por ..., magistrada titular del Juzgado de Instrucción n.º 27 de Madrid, de reducción de la carga de trabajo de un 10%, relativa a una adaptación del puesto, sin pérdida de retribuciones, por razones de cuidado familiar, para la debida atención de su madre, de edad avanzada y quien presenta una importante disminución de su capacidad física con necesidad de cubrir sus necesidades de autonomía mediante la ayuda de otra persona y comunicarle que puede solicitar la ampliación de la reducción de jornada que tiene actualmente concedida.

A la vista del transcurso del plazo de trasposición de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar, la vida profesional de los progenitores y los cuidadores por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, en la que se regula, entre otros, el permiso parental, dentro del cual, podría tener cabida las medidas de reducción de jornada contempladas en el II Plan de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial (medida 8 dentro del Eje IV Conciliación) y cuya viabilidad fue analizada con anterioridad al transcurso del mencionado plazo en el informe del Gabinete Técnico aprobado por la Comisión Permanente en su reunión de 30 de septiembre de 2021; procede solicitar al referido Gabinete Técnico la emisión de nuevo informe.

Comuníquese este acuerdo a la magistrada y al presidente del Tribunal



Superior de Justicia de Madrid.

2.- La solicitud de informe se acompaña de la propuesta del Servicio de Personal Judicial, con el siguiente contenido:

"Primero.- El 8 de agosto de 2022 tuvo entrada en el Registro de este Consejo General del Poder Judicial certificación de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sesión celebrada el 18 de junio de 2022, a la que se acompaña escrito junto con la documentación aportada por la magistrada ..., magistrada titular del Juzgado de Instrucción n.º 27 de Madrid, relativa a una adaptación del puesto, sin pérdida de retribuciones, por razones de cuidado familiar, con reducción de carga de trabajo hasta un 10% y fórmula de trabajo flexible, hasta la eventual mejora de su situación personal y familiar, para la debida atención de su madre, de edad avanzada y quien presenta una importante disminución de su capacidad física con necesidad de cubrir sus necesidades de autonomía mediante la ayuda de otra persona.

La magistrada fundamenta su solicitud en una de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad de la Carrera Judicial para facilitar la conciliación de los miembros de la Carrera Judicial, aprobado por el Pleno del Consejo General del Poder Judicial, en su reunión del pasado 30 de enero de 2020, y cuyo tenor literal es el siguiente: "promover, como medida proconciliación, una reducción de la carga de trabajo exigible, sin disminución retributiva de un 3% por cada hijo/a menor de 12 años o familiar dependiente a cargo, y de un 10% cuando se trate de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida".

Segundo. - Cabe señalar que la magistrada tiene concedido por medio de acuerdo 1.3.19 fechado el 21 de julio de 2016 una reducción de jornada del 20% a la magistrada, ex artículo 223 e) del Reglamento de Carrera Judicial. El acuerdo es del siguiente tenor literal:

"Conceder a ..., magistrada actualmente en situación de excedencia voluntaria para el cuidado de un familiar y con destino en el Juzgado de lo Penal nº 7 de Madrid (ejecutorias), una reducción de un 20% de las jornadas de audiencia pública con la reducción de retribuciones que corresponda, en virtud de lo dispuesto en los artículos 373.6 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial y 223 e) del Reglamento 2/2011, de 28 de abril, de la Carrera Judicial. Dicha reducción se concretará del siguiente modo:

Reducción en un 20% del conocimiento de asuntos que el órgano jurisdiccional tiene atribuido. Se le exonerará a la magistrada del conocimiento de los procedimientos que acaben en 9 y en 0.

No tendrá la obligación de asistir al trabajo 43 días (laborables) al año.

La concreción de los días corresponde al Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Tanto la magistrada titular como el sustituto se encargarán en los días que les corresponda hacerse cargo del juzgado, de la resolución de los incidentes



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Gabinete Técnico

Estudios e informes

urgentes y inaplazables que surjan en todos los procedimientos, aunque no les esté atribuido su conocimiento.

Este acuerdo sólo tendrá efecto en el supuesto de que la magistrada, tal como ha anunciado, regrese al servicio activo y tome posesión en su destino en el Juzgado de lo Penal n.º 7 de Madrid (ejecutorias) el día 1 de septiembre, y a partir de ese momento.

Tercero. - El presidente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, adoptó acuerdo el pasado 13 de julio de 2022, del tenor literal siguiente:

"1. Informar favorablemente la solicitud deducida por D. a ..., magistrada del Juzgado de Instrucción n.º 27 de Madrid, de modificación de la reducción de jornada que viene disfrutando en el indicado destino, por medida similar, basada en razones de conciliación de la vida laboral y familiar, de conformidad con lo previsto en el apartado 8 del Plan de Igualdad de la Carrera Judicial.

2. La nueva reducción de jornada se cuantifica en un 10% de la carga de trabajo, y se traducirá en: a) la inasistencia al Juzgado los viernes de cada semana; b) la exención de señalamientos por delitos leves ordinarios; y c) la exención de guardias de diligencias y detenidos.

3. El porcentaje de carga eximida será cubierto, en régimen de sustitución voluntaria, por la misma magistrada que hasta ahora viene haciéndose cargo de la exención anterior.

Notifíquese a la interesada, y en unión de antecedentes, remítase al Consejo General del Poder Judicial para la adopción de la decisión que proceda."

Asimismo, la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sesión celebrada el 18 de junio de 2022, adoptó acuerdo del tenor literal siguiente:

"1. DÉCIMO.MADRID. -JUZGADOS DE INSTRUCCIÓN. - Solicitud de modificación de la adaptación de puesto de trabajo de la magistrada ... (Juzgado de Instrucción nº 27 de Madrid).

Se da cuenta de la comunicación de la magistrada interesada presentada en fecha 16/6/2022 solicitando adaptación de puesto de trabajo y acompañado documentación. Igualmente se da cuenta de la Certificación del Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal de fecha 17/9/2018 por el que se concreta la carga de trabajo de dicha magistrada como consecuencia de la reducción de carga de trabajo en un 20% que la misma tiene reconocida por Acuerdo de la Comisión Permanente del CGPJ DE 21/07/2016.

Finalmente se da cuenta del Acuerdo de 05/07/2022 incoando el nuevo expediente de adaptación de puesto de trabajo, del Informe/Propuesta de 11/07/22 emitido por D. a ... (Representante Judicial de Prevención de Riesgos de la Carrera Judicial en Madrid), así como de la propuesta de modificación de la adaptación de puesto de trabajo formulada por el presente de este Tribunal el 13/7/2022.

LA SALA DE GOBIERNO POR UNANIMIDAD ACUERDA: Aprobar la propuesta de fecha 13/07/2022 del presente de este Tribunal Superior de Justicia de Madrid sobre modificación de la adaptación de puesto de trabajo de D. a ... (magistrada del Juzgado de Instrucción n.º 27 de Madrid).



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Gabinete Técnico

Estudios e informes

Con certificación, participase este acuerdo en unión de antecedentes, al Consejo General del Poder Judicial, a la interesada y al Decanato de los juzgados de Madrid.

Cuarto. - La Sección de Igualdad y Violencia de Género, emitió informe el pasado día 28 de septiembre de 2022, en relación con la solicitud formulada por la Sra..., cuyas conclusiones son las siguientes,

"La Comisión de Igualdad, considera que el reconocimiento específico de D. a ... de la reducción de la carga de trabajo que reclama por cuidado directo de una familiar de primer grado de avanzada edad, resulta procedente con arreglo a lo dispuesto en el artículo 373.3 LOPJ in fine, coherente con el compromiso adquirido por el Pleno del CGPJ al aprobar el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, y responde a las exigencias del derecho de la Unión Europea en materia de conciliación, en concreto a las exigencias marcadas por la Directiva 2019/1158/UE.

Quinto. - Cabe señalar que, en este Órgano Constitucional, desde la aprobación del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial aprobado por el Pleno del Consejo General del Poder Judicial el 30 de enero de 2020, se han recibido solicitudes análogas a las que nos ocupa que tienen su fundamento en el indicado Plan, en concreto en lo dispuesto en la medida 8 dentro del Eje IV Conciliación.

A la vista de tales peticiones, la Comisión Permanente, en su reunión del día 15 de julio de 2021, dictó el siguiente acuerdo:

"Interesar del Gabinete Técnico de este Órgano Constitucional la emisión de un informe sobre la aplicabilidad del artículo 373.7 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con la reducción de jornada contemplada como medida 8 dentro del Eje IV Conciliación (medidas a adoptar por el CGPJ) del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, aprobado por el Pleno del Consejo General del Poder Judicial CGPJ) el 30 de enero de 2020; "Promover, como medida pro-conciliación, una reducción de la carga de trabajo exigible, sin disminución retributiva, de un 3% por cada hijo/a menor de doce años o familiar dependiente a cargo, y de un 10% cuando se trate de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida." Y ello en relación con lo dispuesto en el apartado 8 de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos; así como con el contenido de la Directiva 2019/1158/UE; y, en su caso, sobre el modo de proceder por el Pleno de este órgano constitucional."



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Gabinete Técnico

Estudios e informes

Sexto. - La Comisión Permanente de este Consejo en su reunión celebrada el 30 de septiembre del 2021, aprobó el informe emitido por el Gabinete Técnico de este Consejo, cuyas conclusiones son del tenor literal siguiente:

[...]

Séptimo. - Con base en el anterior informe, la Comisión Permanente ya ha tenido ocasión de pronunciarse en supuestos análogos al que nos ocupa (Acuerdos de 30 de septiembre y de 7 de octubre de 2021 respecto de peticiones semejantes formuladas por los magistrados, ..., ..., ..., ... y ...).

Asimismo, se ha interpuesto por ..., magistrada del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, contra el acuerdo 5.2 de la Comisión Permanente de 7 de octubre de 2021, solicitando, en consecuencia, el reconocimiento de la reducción de un 3% de la carga de trabajo, como medida de conciliación, y por ..., actuando en representación de la asociación Juezas y Jueces para la Democracia, contra el acuerdo de la Comisión Permanente de fecha 7 de octubre de 2021, por el que se deniega la solicitud formulada por ... de una reducción de la carga de trabajo de un 3% al tener una persona menor y dependiente a cargo.

La Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial mediante acuerdo de fecha 23 de febrero de 2022, desestima el recurso de reposición n.º 549/2021 interpuesto por ..., magistrada juez del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, contra el acuerdo 5.2 de la Comisión Permanente de 30 de septiembre de 2021.

Octavo. - Este Servicio de Personal hace propios los argumentos esgrimidos y las conclusiones alcanzadas en el informe del Gabinete Técnico referido, si bien, debe indicarse, en cuanto a la conclusión 3ª, que ya ha transcurrido el plazo de trasposición de la Directiva 2019/11 del Parlamento Europeo y del Consejo. Por ello, debe reexaminarse, tal como acordó la Comisión Permanente en su reunión del pasado 6 de octubre de 2022, la viabilidad de la petición ahora formulada teniendo en cuenta esta última circunstancia.

En primer lugar, debe destacarse que el Tribunal Supremo, en sus sentencias de 25 de septiembre y 11 de noviembre de 2020 (rec. núm. 1679/2018 y 4175/2018, respectivamente) determina en casación que, cuando el Estado se demore en la transposición de una directiva al ordenamiento interno, entonces la directiva será directamente aplicable durante el tiempo que transcurra desde la finalización del plazo para la transposición y hasta que ésta se realice efectivamente.

Las Directivas forman parte de la legislación secundaria de la UE. Por lo tanto, son aprobadas por las instituciones de la UE de conformidad con los tratados. Una vez adoptadas a escala de la UE, los Estados miembros de la UE las transponen, de forma que adquieren rango de ley en los Estados miembros. Sin embargo, corresponde a cada Estado miembro formular sus propias leyes para determinar cómo aplicar estas normas.



El artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que la directiva es vinculante, en cuanto al resultado que debe alcanzarse, en los Estados miembros destinatarios (uno, varios o todos ellos), y deja al mismo tiempo a la discreción de las autoridades nacionales la elección de la forma y los métodos para conseguirlo. Por ello, en general, para que una directiva surta efecto a escala nacional, los Estados miembros deben adoptar, en el plazo establecido en la propia directiva, una ley que la transponga que debe ajustarse a los objetivos establecidos por la misma.

En principio, la directiva solo entra en vigor una vez transpuesta. No obstante, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea considera que una directiva que no haya sido transpuesta puede tener ciertos efectos directos cuando se dan una serie de condiciones: a) la transposición a la legislación nacional no se ha producido o se ha producido incorrectamente; b) los términos de la directiva son incondicionales y suficientemente claros y precisos; y c) los términos de la directiva atribuyen derechos a los particulares.

Cuando se cumplen estas condiciones, los particulares pueden invocar la directiva frente a un Estado miembro en los tribunales nacionales, aunque no lo pueden hacer los particulares contra particulares.

En el caso que nos ocupa la Directiva que resulta de aplicación es la mencionada 2019/1158 en la que se establecen los requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores y con fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores (artículo 1)

Así, la Directiva, en concreto para los cuidadores, que es la "condición" que tendría la magistrada solicitante respecto de su madre, en el artículo 6 se indica que "Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador (...)."

Asimismo, en el artículo de la directiva en el que se regula la remuneración o prestación económica aparejada a los diferentes permisos que en ella se regulan, nada dice acerca de que el permiso para los cuidadores haya de ser remunerado. De hecho, sólo se considera que han de serlo, dentro de los que en la directiva se recogen, el permiso de paternidad y el permiso parental.

De lo anterior se desprende que lo peticionado por la magistrada (reducción de jornada "remunerada" del 10%) no está contemplado como derecho en la directiva analizada, se trata de un supuesto no contemplado en su articulado, todo ello sin perjuicio de que pueda solicitar la ampliación de la reducción de jornada que tiene actualmente concedida.

Por lo tanto, y en base a lo anterior, no puede accederse a lo solicitado por la magistrada en los términos por ella interesados.

Noveno. - No obstante lo anterior y a la vista del transcurso del plazo de transposición de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar, la vida profesional de los progenitores y los cuidadores por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Gabinete Técnico

Estudios e informes

del Consejo, en la que se regulan, entre otros, el permiso parental, dentro del cual, podrían tener cabida las medidas de reducción de jornada contempladas en el II Plan de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial (medida 8 dentro del Eje IV Conciliación) y cuya viabilidad fue analizada con anterioridad al transcurso del mencionado plazo en el informe del Gabinete Técnico aprobado por la Comisión Permanente en su reunión de 30 de septiembre de 2021; procede solicitar al referido Gabinete Técnico la emisión de nuevo informe.

Décimo.- Ha de ponerse de manifiesto que en la actualidad el Consejo General del Poder Judicial, por el hecho de encontrarse en funciones, se encuentra privado de la potestad reglamentaria en lo relativo al ejercicio de los derechos y deberes que conforman el estatuto de jueces y magistrados, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 4/2021, de 29 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, para el establecimiento del régimen jurídico aplicable al Consejo General del Poder Judicial en funciones, circunstancia que, en todo caso, impediría poder abordar la extensión a la Carrera Judicial de la aplicación práctica de las medidas de conciliación contempladas tanto en el II Plan de igualdad del CGPJ, como en la Resolución de 28 de febrero de 2019 de la Secretaría de Estado de Función Pública.

Asimismo, ha de mencionarse que a pesar de lo anterior desde este Consejo se ha constituido por acuerdo de la Comisión Permanente de 23 de marzo de 2022, un grupo de trabajo que inicie los trabajos encaminados a la modificación de los reglamentos del Consejo General del Poder Judicial que pudieran verse afectados por la inclusión en los mismos de aquellas medidas de conciliación contempladas en el II Plan de igualdad de la Carrera Judicial que se consideren susceptibles de implantación, a fin de establecer un marco normativo general que garantice una implantación equilibrada de aquellas, preservando, en todo caso, una prestación eficaz y de calidad del servicio público de la justicia.

Partiendo de cuanto antecede, la Comisión Permanente podría adoptar el siguiente acuerdo:

Tomar conocimiento de la solicitud formulada por ..., magistrada titular del Juzgado de Instrucción n.º 27 de Madrid, de reducción de la carga de trabajo de un 10%, relativa a una adaptación del puesto, sin pérdida de retribuciones, por razones de cuidado familiar, para la debida atención de su madre, de edad avanzada y quien presenta una importante disminución de su capacidad física con necesidad de cubrir sus necesidades de autonomía mediante la ayuda de otra persona y comunicarle que puede solicitar la ampliación de la reducción de jornada que tiene actualmente concedida.

A la vista del transcurso del plazo de trasposición de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar, la vida profesional de los progenitores y los cuidadores por la que se deroga la Directiva 2010/18/LJE del Consejo, en la que se regula, entre otros,



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Gabinete Técnico

Estudios e informes

el permiso parental, dentro del cual, podría tener cabida las medidas de reducción de jornada contempladas en el II Plan de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial (medida 8 dentro del Eje IV Conciliación) y cuya viabilidad fue analizada con anterioridad al transcurso del mencionado plazo en el informe del Gabinete Técnico aprobado por la Comisión Permanente en su reunión de 30 de septiembre de 2021; procede solicitar al referido Gabinete Técnico la emisión de nuevo informe.

Comuníquese este acuerdo a la magistrada y al presidente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

[...]"

3.- Por lo que respecta al informe emitido por este Servicio "sobre la aplicabilidad del artículo 373.7 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con la reducción de jornada contemplada como medida 8 dentro del Eje IV Conciliación (medidas a adoptar por el CGPJ) del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, aprobado por el Pleno del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) el 30 de enero de 2020: "Promover, como medida pro-conciliación, una reducción de la carga de trabajo exigible, sin disminución retributiva, de un 3% por cada hijo/a menor de doce años o familiar dependiente a cargo, y de un 10% cuando se trate de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida." Y ello en relación con lo dispuesto en el apartado 8 de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos; así como con el contenido de la Directiva 2019/1158/UE; y, en su caso, sobre el modo de proceder por el Pleno de este órgano constitucional" ha de destacarse que fue aprobado por la Comisión Permanente en su reunión de 30 de septiembre de 2021, debiendo destacar de su contenido, lo siguiente:

"[...] 16.- La consulta formulada plantea la posibilidad de aplicar a los miembros de la Carrera Judicial, con base en el artículo 373.7 LOPJ, la reducción de la carga de trabajo exigible, sin disminución retributiva, prevista como medida 8 dentro del Eje IV Conciliación del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, en relación con lo dispuesto en el apartado 8 de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos; así como con el contenido de la Directiva 2019/1158/UE.

17.- Con carácter previo, y a fin de valorar su posible aplicabilidad directa e inmediata, sin intervención de lo dispuesto en el artículo 373.7 L.O.P.J., en el presente informe se ha de partir del contenido del II Plan de Igualdad de la



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Gabinete Técnico

Estudios e informes

Carrera Judicial, aprobado por el Pleno de este órgano constitucional el día 30 de enero de 2020, cuyo eje IV, dedicado a la "[c]onciliación" prevé dentro de las actuaciones que "acometerá" el Consejo General del Poder Judicial las siguientes:

"7. Realizar, a través de la Comisión de Igualdad y a la vista de los datos y de la experiencia obtenidos, propuestas al Pleno del CGPJ para introducir en el Reglamento de la Carrera Judicial mejoras en materia de conciliación y corresponsabilidad, o para instar, en su caso la reforma de la LOPJ o del Reglamento de la Carrera Judicial.

8. Promover, como medida pro-conciliación, una reducción de la carga de trabajo exigible, sin disminución retributiva, de un 3% por cada hijo/a menor de doce años o familiar dependiente a cargo, y de un 10% cuando se trate de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

9. Promover medidas de flexibilización de los horarios de permanencia en sede judicial, de modo que se garantice la presencia judicial siempre que sea necesaria para la celebración de actos que así lo requieren, y se garantice la adecuada prestación del Servicio mediante teletrabajo, haciendo uso de los medios telemáticos disponibles. Esta medida incluiría la flexibilización de los horarios de permanencia en sede judicial durante el servicio de guardia, sin perjuicio de la adecuada cobertura del servicio a través de un sistema de disponibilidad.

11. Promover la adopción de las siguientes medidas en cuanto a la aplicación de la reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional:

a) Establecer de manera expresa que la reducción de jornada conllevará una reducción proporcional de la carga de trabajo que habrá de soportar el beneficiario o la beneficiaria de la misma durante el periodo en que se mantenga la reducción, de suerte que la carga de trabajo que haya de soportar la persona beneficiaria se ciña exactamente al porcentaje resultante de restar el porcentaje de reducción al 100% del rendimiento exigible, de acuerdo con el módulo individual de salida vigente, fijado por el CGPJ.

b) Permitir que las horas de audiencia pública a que se refiere la reducción se acumulen por el beneficiario o la beneficiaria en jornadas completas, de manera que pueda ausentarse del órgano en jornadas completas, debiendo el Consejo aplicar las medidas de sustitución o refuerzo necesarias para garantizar la compatibilidad entre la continuidad y regularidad en el ejercicio de la función jurisdiccional, y el disfrute de este derecho por los integrantes de la Carrera Judicial, en los términos previstos por el art. 226, apdo. 2, del Reglamento.

c) Permitir la acumulación de esas jornadas completas de forma consecutiva dentro del periodo anual, sin perjuicio de que la disminución de las retribuciones se vaya aplicando de forma mensual.

d) Fijar un límite mínimo a la reducción de jornada, ya que las reducciones de jornada demasiado pequeñas pueden plantear problemas de cobertura y



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Gabinete Técnico

Estudios e informes

distribución de asuntos con el sustituto o la sustituta llamados a atender la parte del trabajo vacante. En consonancia con la regulación general del TR del Estatuto de los Trabajadores (art. 37.6) puede fijarse el límite mínimo en 1/8 (12,5%) de la jornada ordinaria.”

18.- Asimismo, el apartado XX del Plan de Igualdad, que lleva por rúbrica “[s]eguimiento, revisión y ejecución del plan de igualdad” establece, entre otros aspectos que “[l]a Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad llevará a cabo las valoraciones, revisiones y propuestas oportunas a fin de lograr los objetivos de la Comisión de Igualdad, y a fin de actualizar periódicamente el Plan de Igualdad”.

19.- El contenido transcrito de este importante y relevante II Plan de Igualdad del C.G.P.J., que sustituye al anterior aprobado por el Pleno el 14 de febrero de 2013, ha de interpretarse partiendo de un criterio literal, en particular del significado del verbo empleado, “promover”, que según el diccionario de la Real Academia de la Lengua implica “[i]mpulsar el desarrollo o la realización de algo” y conforme al Diccionario Panhispánico del español jurídico, “[t]omar la iniciativa para la realización o el logro de algo”.

20.- Atendido el ámbito competencial de este órgano constitucional, delimitado en la L.O.P.J. y cohonestado con el significado del verbo utilizado en el Plan ut supra transcrito, a la vista del contenido del referido II Plan de Igualdad del C.G.P.J., que contempla como medidas de conciliación, en los términos transcritos, no sólo una reducción de la carga de trabajo exigible, sino también la promoción de medidas de flexibilización de los horarios de permanencia en sede judicial, ha de afirmarse que dicho instrumento, por sí sólo, no constituye una norma jurídica habilitante para la implementación directa de las referidas medidas de conciliación en él contempladas, que habrán de materializarse en la norma correspondiente, en ejercicio de la potestad reglamentaria que la Ley Orgánica del Poder Judicial atribuye a este órgano constitucional para la regulación de las condiciones accesorias para el ejercicio de los derechos y deberes que conforman el estatuto de Jueces y Magistrados, plasmada en el Reglamento 2/2011 de la Carrera Judicial, dictado al amparo del hoy derogado artículo 110.2 LOPJ, y sustituido por el artículo 560.1, 16ª, m) de la L.O.P.J., que fue aprobado por Acuerdo del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, de 28 de abril de 2011, y publicado en el BOE del día 9 de mayo.

21.- La anterior conclusión se desprende igualmente del contenido del Plan que, en materia de conciliación -apartado IV- viene a señalar que el mismo “[...] fija como objetivo esencial para este eje de actuación el fomentar las medidas de corresponsabilidad y de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, a cuyo efecto propone una serie de acciones a desarrollar por la Comisión de Igualdad tales como [...] realizar propuestas al Pleno para introducir en el Reglamento de la Carrera Judicial mejoras en materia de



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Gabinete Técnico

Estudios e informes

conciliación y corresponsabilidad”, concluyendo que “[...] se considera igualmente imprescindible reformar el Reglamento de Carrera Judicial a fin de adaptarlo al nuevo sistema de permisos, licencias y medidas de corresponsabilidad diseñado por el RD Ley 6/2019, y dar a la figura de la reducción de jornada una regulación completa y adaptada a las particularidades de la Carrera Judicial”.

22.- Alcanzada la conclusión de que la reducción de la carga de trabajo, prevista como loable objetivo en el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, ha de materializarse a través del ejercicio de la potestad reglamentaria del Consejo en relación con el desarrollo del régimen jurídico de los distintos aspectos relacionados con la Carrera Judicial y el estatuto de los Jueces y Magistrados; seguidamente ha de plantearse si dicha reducción deviene aplicable a los integrantes de la Carrera Judicial en virtud de la cláusula de equiparación establecida en el artículo 373.7 LOPJ. Para ello es necesario analizar el supuesto contemplado en la Resolución de 28 de febrero de 2019 invocada, junto al II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, y verificar si tal previsión es subsumible en el supuesto de hecho establecido en el precepto orgánico.

23.- Con carácter previo se ha de recordar que el artículo 103.3 de la Constitución instituye una reserva de Ley para la regulación de diversos ámbitos de la función pública, entre los que se encuentra el estatuto de los funcionarios públicos, pudiendo al efecto traer a colación la sentencia del Tribunal Constitucional 37/2002, de 14 de febrero, ECLI:ES:TC:2002:37:

“5. El art. 103.3 CE establece, efectivamente, una reserva para la regulación por Ley de diversos ámbitos de la función pública, entre los que se encuentra el estatuto de los funcionarios públicos, [...].

En cuanto al alcance del enunciado constitucional “estatuto de los funcionarios públicos”, el Tribunal Constitucional ha declarado que se trata de una expresión cuyos contornos no pueden definirse en abstracto y a priori, pero en la que ha de entenderse comprendida, en principio, la normación relativa a la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, a las condiciones de promoción de la carrera administrativa y a las situaciones que en ésta puedan darse, a los derechos y deberes y responsabilidades de los funcionarios y a su régimen disciplinario, así como a la creación e integración, en su caso, de cuerpos y escalas funcionariales y al modo de provisión de puestos de trabajo al servicio de las Administraciones públicas, pues habiendo optado la Constitución por un régimen estatutario, con carácter general, para los servidores públicos (arts. 103.3 y 149.1.18 CE) habrá de ser la Ley la que determine en qué casos y con qué condiciones puedan reconocerse otras posibles vías de acceso al servicio de la Administración pública. De manera que “las normas que disciplinen estos ámbitos serán, en el concepto constitucional, ordenadoras del Estatuto de los funcionarios públicos” y dicha



normación, en virtud de la reserva constitucional del art. 103.3 CE, "habrá de ser dispuesta por el legislador en términos tales que, de conformidad con lo antes observado, sea reconocible en la Ley misma una determinación material suficiente de los ámbitos incluidos en el estatuto funcional, descartándose, de este modo, todo apoderamiento explícito o implícito a la potestad reglamentaria para sustituir a la norma de Ley en la labor que la Constitución le encomienda" [STC 99/1987, de 11 de junio, FJ 3 c); doctrina que reitera la STC 235/2000, de 5 de octubre, FJ 5]."

24.- Hecha esta importante observación previa, la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, publicada en el B.O.E. de 1 de marzo, que viene a sustituir a la anterior de 28 de diciembre de 2012, comienza afirmando que "[l]as Administraciones Públicas son competentes para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre" y que "[e]sta competencia debe ser ejercida respetando, a su vez, lo establecido en el artículo 37.1.m) del mismo texto legal, que señala como materias objeto de negociación las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas y permisos". Esta declaración se cohonesta debidamente con el título atribuido a la propia Resolución.

25.- Tras delimitar su ámbito de aplicación, la citada Resolución aborda las normas sobre calendario laboral (apartado 2); la jornada general y horarios (apartado 3); la jornada en régimen de especial dedicación (apartado 4); la jornada reducida por interés particular (apartado 5); las jornadas y horarios especiales (apartado 6); la jornada intensiva de verano (apartado 7); las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral (apartado 8); las vacaciones y permisos (apartado 9); el tiempo para la formación (apartado 10); la justificación de ausencias (apartado 11); el control y seguimiento de la jornada y horario de trabajo (apartado 12); las necesidades del servicio (apartado 13); el cómputo de permisos (apartado 14); su aplicación -desde el día 1 de marzo de 2019- (apartado 15) y, finalmente la pérdida de efectos de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, así como de aquellas resoluciones que con posterioridad modificaron la misma así como aquellas otras normas de igual o inferior rango que contradigan lo establecido en esta Resolución (apartado 16).

26- En cuanto a las "modificaciones en materia de permisos y vacaciones", recogidas en el apartado 9, la propia Resolución indica y explica que se introducen "con la finalidad de adecuarlos a la vigente regulación legal".



27.- *Por lo que respecta a las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, dispone el apartado 8 de la Resolución que (el subrayado es nuestro):*

"Se podrán adoptar medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

8.1 Los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecido. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

8.2 Los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

8.3 Cuando las medidas de flexibilidad horaria reconocidas en los dos apartados anteriores, se refieran a descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años, si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá instar su ejercicio simultáneo. No obstante, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

8.4 Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de recursos humanos podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

8.5 Los empleados o empleadas públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

8.6 Los empleados o empleadas públicos que tengan hijos o hijas con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

8.7 Los empleados o empleadas públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia,



podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado o la empleada público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

8.8 Los empleados o empleadas públicos podrán disponer de una bolsa de horas de hasta un 5 % de la jornada anual de cada empleado o empleada, para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

La utilización de las horas tendrá carácter recuperable en un plazo máximo de 3 meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas, debiendo cumplir con el total de la jornada anual correspondiente.

Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese año natural.

Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable de los empleados o empleadas públicos.

Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público.

Los calendarios laborales podrán establecer los límites y condiciones de acumulación de estas horas sin alcanzar jornadas completas siempre que sea compatible con la organización del trabajo, así como las adaptaciones que pudieran ser necesarias para las peculiaridades de determinados ámbitos o colectivos.”

28.- Por tanto, de lo expuesto se desprende que la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, no puede entenderse



como norma que determinaría la activación de la cláusula de equiparación o incorporación del artículo 373.7 LOPJ en tanto las medidas plasmadas en la misma, con carácter facultativo –"se podrán adoptar"- y condicionadas a las "necesidades del servicio", no vienen a establecer un nuevo derecho, sino que suponen el ejercicio de la competencia relativa a establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, si bien incorporando como criterio aplicativo la flexibilidad horaria, como concepto netamente diferenciado de la reducción de jornada de trabajo, siempre acompañada de la correlativa disminución retributiva, a que se refieren los apartados h) e i) del artículo 48 del EBEP como derecho de los funcionarios, en los siguientes términos:

"h) 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes."

29.- Esta conclusión resulta coherente con la reserva de Ley establecida en el artículo 103.3 de la Constitución para la regulación del estatuto de los funcionarios públicos, de donde deriva que, a juicio de este Servicio, tampoco sea posible sostener que a través de la referida Resolución de 28 de febrero de 2019 se viene a crear un nuevo derecho de los funcionarios públicos toda vez que ello supondría obviar la reserva de Ley exigida en el artículo 103.3 CE para el estatuto de los mismos, sin que una mera Resolución pueda satisfacer las exigencias constitucionales de la reserva de Ley del precitado artículo 103.3 de la Constitución.

30.- En atención al marco legal, ordinario y orgánico, habilitante, anteriormente descrito, entiende este Servicio que en el caso objeto de informe no pueden constatarse los elementos objetivos de la cláusula de equiparación del artículo 373.7 LOPJ.



31.- Finalmente, en relación con la invocación de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, en la que se aborda la obligación de los Estados miembros de implementar fórmulas de trabajo flexible (artículo 9), es decir, mecanismos de flexibilización de la jornada de trabajo, como se explica en el considerando (34), “[a] fin de animar a los trabajadores que sean progenitores y cuidadores a permanecer en el mercado laboral, estos deben poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales. A tal efecto y centrándose en las necesidades de los trabajadores, deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible a fin de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogiéndose, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral”, baste decir que se trata de una norma en plazo de transposición, que finaliza el 2 de agosto de 2022, según lo previsto en su artículo 20.”

4.- Asimismo, tras el referido Informe, la Comisión Permanente de este órgano constitucional vino a desestimar el recurso de reposición núm. 549/2021 interpuesto, por la interesada y por la Asociación Juezas y Jueces para la Democracia, contra el mismo acuerdo de denegación de la solicitud formulada en relación con una reducción de la carga de trabajo al tener una persona menor o dependiente a cargo, recogiendo en su fundamento de derecho séptimo lo siguiente:

“Séptimo.- Sentado lo anterior, la primera cuestión que se suscita en el presente caso, es si cabe aplicar de manera directa lo dispuesto en la medida número 8 del eje IV del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, o si dicha aplicación requiere de un desarrollo reglamentario.

Como ha quedado expuesto, el informe del Gabinete Técnico del CGPJ considera que las medidas de conciliación contempladas en la II Plan de Igualdad requieren de un desarrollo reglamentario. Hay que tener en cuenta que la aplicación en la práctica de estas medidas de conciliación exige abordar diversas cuestiones y que habrán de regularse diversos aspectos que, dado que serán muchas las peticiones que se presentarán en aplicación de dichas medidas, necesariamente habrán de regularse con un carácter general, como la forma de computar la carga de trabajo de la que se libera, el plazo para el que se concede, la forma de acreditar las circunstancias que dan derecho a ello. Por otra parte, la competencia para la aprobación de tal reglamento corresponde al Pleno y en la tramitación del mismo habrá de oírse a todas las asociaciones judiciales. Finalmente, ha de plantearse la cuestión de si el CGPJ en funciones puede adoptar un reglamento en esta materia, cuestión a la que entendemos ha de contestarse afirmativamente, toda vez que el artículo 570 bis de la LOPJ, introducido por la reforma operada por la Ley Orgánica 4/2021, de 29 de marzo, conserva la potestad reglamentaria para regular las



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Gabinete Técnico

Estudios e informes

"condiciones accesorias para el ejercicio de los derechos y deberes que conforman el estatuto de jueces y magistrados, así como el régimen jurídico de las asociaciones judiciales, sin que tal desarrollo reglamentario pueda suponer innovación a alteración alguna de la regulación legal. Así se desprende también del informe del Gabinete Técnico de 16 de abril de 2021. En segundo lugar se plantea si el artículo 373.3 de la LOPJ ha de activarse por la publicación de la resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de 28 de febrero de 2019, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo, del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (BOE de 1 de marzo de 2019). Dicha resolución señala en el punto octavo los supuestos en los que se podrán adoptar medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, en el marco de las necesidades del servicio. Dicha resolución no puede entenderse como norma que determina la activación de la cláusula de equiparación del artículo 373.7 de la LOPJ por cuanto las medidas recogidas en la misma, con carácter facultativo y supeditadas a las necesidades del servicio, no suponen el establecimiento de un nuevo derecho sino, como señala el informe del Gabinete Técnico de este órgano constitucional de fecha 17 de septiembre de 2021, el ejercicio de una competencia relativa a establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, de acuerdo con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. [...] la Comisión Permanente es consciente de que, tras más de dos años desde la aprobación del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, nada se ha hecho para desarrollarlo reglamentariamente, por lo que, en línea con el espíritu de dicha Directiva, urge poner en marcha el procedimiento reglamentario para el desarrollo de dicho Plan, de manera que se garantice de forma real y efectiva el disfrute de las medidas de conciliación en él contempladas. Por este motivo, con esta misma fecha de 23 de febrero de 2022, la Comisión Permanente ha acordado "iniciar los trabajos encaminados a la modificación de los reglamentos del Consejo General del Poder Judicial que pudieran verse afectados por la inclusión en los mismos de aquellas medidas de conciliación contempladas en el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial que se consideren susceptibles de implantación, a fin de establecer un marco normativo general que garantice una implantación equilibrada de aquellas, preservando, en todo caso, una prestación eficaz y de calidad del servicio público de la justicia."

5.- En relación con esta declaración ha de destacarse que las normas jurídicas habilitantes para la implementación directa de las medidas de conciliación contempladas en el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial habrán de materializarse en ejercicio de la potestad reglamentaria que la Ley Orgánica del Poder Judicial atribuye a este órgano constitucional para la regulación de las condiciones accesorias para el ejercicio de los derechos y deberes que conforman el estatuto de Jueces y Magistrados, que no se ha visto afectada



por la Ley Orgánica 4/2021, de 29 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, para el establecimiento del régimen jurídico aplicable al Consejo General del Poder Judicial en funciones (artículo 570 bis, 1, 8ª,g) L.O.P.J.).

II.- CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DEL DERECHO DE LA UNIÓN Y EL EFECTO DIRECTO DE LAS DIRECTIVAS.-

6.- El principio de supremacía del derecho de la Unión se integra, no solamente por el conjunto de normas del Derecho primario y derivado de la Unión, sino también por la jurisprudencia emanada de la Jurisdicción del TJUE que así lo ha reconocido.

7.- Por lo que respecta al principio de primacía, cuya adecuación a nuestro Ordenamiento constitucional deriva del propio artículo 93 de la Constitución, puede citarse la Sentencia del Tribunal Constitucional 145/2012, de 2 de julio, ECLI:ES:TC:2012:145:

«FJ 5, [E]l principio de primacía del Derecho de la Unión Europea forma parte del acervo comunitario incorporado a nuestro ordenamiento en virtud de la Ley Orgánica 10/1985, de 2 de agosto, de autorización para la adhesión de España a las Comunidades Europeas, y su efecto vinculante se remonta a la doctrina iniciada por el entonces Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas con la Sentencia de 15 de julio de 1964, asunto Costa contra Enel (6/64, Rec. pp. 1253 y ss., especialmente pp. 1269 y 1270), habiéndose aceptado la primacía del Derecho de la Unión Europea, en el ámbito competencial que le es propio, por la propia Constitución Española en virtud de su art. 93, como hemos tenido ocasión de recordar en repetidas ocasiones. En concreto, nos hemos referido expresamente a la primacía del Derecho comunitario como técnica o principio normativo destinado a asegurar su efectividad en nuestra STC 28/1991, de 14 de febrero, FJ 6, con reproducción parcial de la Sentencia Simmenthal del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 9 de marzo de 1978, y en la STC 64/1991, de 22 de marzo, FJ 4 a). En nuestras posteriores SSTC 130/1995, de 11 de septiembre, FJ 4, 120/1998, de 15 de junio, FJ 4, y 58/2004, de 19 de abril, FJ 10, reiteramos el reconocimiento de esa primacía de las normas del ordenamiento comunitario, originario y derivado, sobre el interno, y su efecto directo para los ciudadanos, asumiendo la caracterización que de tal primacía y eficacia había efectuado el Tribunal de Justicia, entre otras, en sus conocidas y ya antiguas Sentencias Vand Gend en Loos, de 5 de febrero de 1963, y Costa contra Enel, de 15 de julio de 1964, ya citada. Asimismo es pertinente traer a colación la doctrina fijada en la Declaración 1/2004, de 13 de diciembre (DTC 1/2004 FJ 4), en la que precisamos que la primacía no se sustenta necesariamente en la jerarquía, 'sino en la distinción entre ámbitos de aplicación de diferentes normas, en principio válidas, de las cuales, sin embargo, una o unas de ellas tienen capacidad de desplazar a otras



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Gabinete Técnico

Estudios e informes

en virtud de su aplicación preferente o prevalente debida a diferentes razones', lo que obliga al Juez nacional o a la Administración pública, en su caso, a aplicar la norma prevalente y a dejar sin efecto a la norma desplazada, aun cuando no haya sido expulsada del ordenamiento interno (algo propio de la Unión Europea como proceso de creación de una unidad política por agregación o unión de Estados)...»

Y en lo que aquí importa, la STC 61/2013, de 14 de marzo, FJ 5, recuerda que si bien el Derecho de la Unión Europea no integra el canon de constitucionalidad, no obstante «tanto los tratados y acuerdos internacionales, como el Derecho comunitario derivado pueden constituir 'valiosos criterios hermenéuticos del sentido y alcance de los derechos y libertades que la Constitución reconoce', valor que se atribuye con fundamento en el art. 10.2 CE, a cuyo tenor, y según hemos destacado en otros pronunciamientos ... interpretación que no puede prescindir de la que, a su vez, llevan a cabo los órganos de garantía establecidos por esos mismos tratados y acuerdos internacionales (STC 116/2006, de 24 de abril, FJ 5, o STC 198/2012, de 6 de noviembre, FJ 9)».

*c) Con arreglo a esta doctrina, no cabe rechazar tampoco la **posibilidad de que una directiva comunitaria que no haya sido transpuesta dentro de plazo por el legislador español, o que lo haya sido de manera insuficiente o defectuosa, pueda ser vinculante en cuanto contenga disposiciones incondicionales y suficientemente precisas** en las que se prevean derechos para los ciudadanos, incluyendo aquellos de naturaleza procesal que permitan integrar por vía interpretativa el contenido esencial de los derechos fundamentales, al haberse incorporado por vía de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, al acervo comunitario."*

8.- En base a esta doctrina, ha de destacarse que el Tribunal Constitucional así lo ha reconocido y aplicado en la Sentencia de 30 de enero de 2017, dictada en el recurso de amparo nº 7301-2014 (ECLI:ES:TC:2017:13), interpuesto contra un Auto desestimatorio de la solicitud de habeas corpus, invocando la denegación al letrado de los detenidos del acceso a los materiales del expediente. La referida Sentencia, que sistematiza diferentes pronunciamientos atinentes a este principio, vino a reconocer el efecto directo de la Directiva 2012/13/UE, de 22 de mayo de 2012, al resultar de la lectura del artículo 7 de la misma la consagración del derecho de acceso a los materiales del expediente por la persona que se encuentre detenida y por su abogado, que resulten «fundamentales» para poder impugnar de manera «efectiva» la legalidad de la detención y atendiendo a que desde la fecha en que expiró el plazo para la transposición (2 de junio de 2014), hasta la de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2015, de 27 de abril (vgr, el 28 de octubre de 2015), que llevó a cabo este último cometido, no se había recogido en la normativa nacional el referido derecho atribuido por la misma.

9.- Por lo que respecta al Tribunal Supremo, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo 1409/2019, de 29 de abril, (ECLI:ES:TS:2019:1409) vino a señalar que:



"La posibilidad de los particulares de invocar directamente las Directivas frente a órganos estatales, su efecto directo, tiene por objeto evitar que un Estado pueda sacar ventaja de haber infringido el Derecho comunitario, bien por falta de trasposición en plazo o defectuosa trasposición de la Directiva al derecho interno. Por ello, en aquellos casos en los que las disposiciones de una Directiva, desde el punto de vista de su contenido, sean incondicionales y suficientemente precisas, dichas disposiciones, si no se han adoptado dentro del plazo prescrito medidas de aplicación, pueden ser invocadas contra cualquier disposición nacional no conforme a la Directiva, o en la medida en que definen derechos que los particulares pueden alegar frente al Estado (STJUE de 19 de enero de 1982, Asunto 8/81, Becker y en otras posteriores). Considerándose que una disposición de una Directiva es incondicional cuando establece una obligación que no está sujeta a ningún requisito ni supeditada, en su ejecución o en sus efectos, a que ese adopte ningún acto de las instituciones de la Unión o de los Estados miembros (STJUE caso GMAC UK C-589/12).

En definitiva, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea establece en su jurisprudencia que una directiva tendrá un efecto directo si sus disposiciones son incondicionales y suficientemente claras y precisas y cuando el país de la UE no haya transpuesto la directiva antes del plazo correspondiente o lo haya hecho de forma incorrecta (sentencia del 4 de diciembre de 1974, Van Duyn)."

10.- Posteriormente, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo 2571/2021, de 14 de junio (ECLI:ES:TS:2021:2571) recordaba que "[...] esta Sala en varias ocasiones, velando al máximo por los derechos de los contribuyentes, ha tenido oportunidad en casos idénticos a este, de falta de transposición o incorporación al derecho interno de las Directivas comunitarias, de reconocer sin problema el llamado efecto directo vertical descendente del precepto correspondiente de la Directiva, dejando muy claro que el Derecho europeo no solo genera obligaciones para los países de la UE, sino también derechos para los particulares; en consecuencia, los particulares pueden alegar estos derechos e invocar directamente normas europeas ante las jurisdicciones nacionales y europeas, siempre que sus disposiciones sean incondicionales y suficientemente claras y precisas y cuando el Estado miembro no haya transpuesto la Directiva antes del plazo correspondiente, dejando también muy claro, que solo cabe en estos casos el efecto directo vertical, viniendo los Estados miembros de la UE obligados a aplicar las directivas, pero las directivas no pueden ser invocadas por un país de la UE contra un particular (sentencia del 5 de abril de 1979, Ratti)."

11.- En esta misma Sentencia de 14 de junio de 2021 la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo venía a recordar que el efecto directo puede adoptar dos manifestaciones distintas. La primera de ellas, el efecto directo horizontal, que se produce, como recuerda su denominación, cuando la invocación del derecho de la Unión por los particulares tiene por finalidad la reivindicación de derechos y obligaciones



ante o frente a otros particulares, es decir, entre ciudadanos que se sitúan en un mismo plano.

12.- Junto a este se encuentra el efecto directo vertical, que tiene lugar cuando la invocación del derecho de la Unión por el particular lo es frente al Estado que no ha transpuesto una directiva en plazo o la ha transpuesto indebidamente. En este supuesto, es el particular el sujeto activo que pretende la defensa de sus derechos frente a un incumplimiento del Estado. Es por ello que, como señala la referida Sentencia, a este principio se le califica de efecto directo vertical ascendente en contraposición al efecto directo vertical descendente o inverso, que tendría lugar cuando fuese el Estado quien pretendiera hacer valer el derecho de la Unión frente a los particulares.

13.- Al respecto, ha de destacarse que el efecto directo vertical descendente está proscrito en el ámbito de la Unión, siendo única y exclusivamente admisible el llamado efecto directo vertical ascendente pero en ningún caso el descendente o inverso. En otras palabras, sólo el particular puede invocar la aplicación directa de las Directivas comunitarias frente a los incumplimientos del Estado, pero no a la inversa, dado que la eficacia directa de una Directiva no puede generar obligaciones para el particular frente al Estado que no la ejecutó en plazo o de forma adecuada lo que de facto implicaría que el Estado pretendiera ampararse en su propio incumplimiento para aplicar la directiva no transpuesta en plazo o transpuesta indebidamente. Así lo ha puesto de manifiesto el Tribunal de Justicia ya en su sentencia de 26 de febrero de 1986 [M. H. Marshall y Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)], declarando que *"48. que una directiva no puede crear por sí misma obligaciones a cargo de un particular, y que lo dispuesto en una directiva no puede pues ser invocado como tal contra dicha persona"*.

14.- Finalmente, resulta especialmente importante la Sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de enero de 1982 Asunto 8/81, Ursula Becker y Finanzamt (Delegación de Hacienda) Münster-Innenstadt, que vino a analizar al efecto de las Directivas en general y los concretos problemas que se suscitan en el caso en que un Estado miembro no haya ejecutado correctamente una Directiva y, más especialmente, en el caso en que las disposiciones de una Directiva siguen sin ejecutarse al finalizar el plazo fijado para su ejecución. En la referida Sentencia, el Tribunal de Justicia, citando la sentencia de 5 de abril de 1979, Ratti (148/78), recordaba que si bien los Reglamentos son directamente aplicables y, consiguientemente, por su propia naturaleza, pueden producir efectos directos, eso no significa que otras categorías de



actos de la Unión no puedan nunca producir efectos análogos toda vez que sería incompatible con el carácter vinculante atribuido a las Directivas excluir, en principio, que las obligaciones impuestas por ellas puedan ser invocadas por las personas afectadas. Por ello, vino a concluir que *"en todos los casos en que las disposiciones de una Directiva parecen ser, desde el punto de vista de su contenido, incondicionales y suficientemente precisas, dichas disposiciones, si no se han adoptado dentro del plazo prescrito medidas de aplicación, pueden ser invocadas contra cualquier disposición nacional no conforme a la Directiva, o en la medida en que definen derechos que los particulares pueden alegar frente al Estado"*.

III. CONSIDERACIONES PARTICULARES SOBRE LA CONSULTA FORMULADA.-

15.- Una vez formuladas las anteriores consideraciones generales, la cuestión nuclear que nos ocupa es si ha de alterarse el contenido del Informe del Gabinete Técnico aprobado por la Comisión Permanente en su reunión de 30 de septiembre de 2021 al haber transcurrido, el pasado mes de agosto, el plazo de trasposición de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar, la vida profesional de los progenitores y los cuidadores por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

16.- Conforme al artículo 1 de la Directiva, dedicado al objeto de la misma, viene a establecer requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional. Para ello, la Directiva establece derechos individuales relacionados, en primer término, con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores; y en segundo lugar, fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores.

17.- En cuanto a las definiciones de los conceptos relacionados con el presente informe, el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva recoge las siguientes:

"c) «permiso para cuidadores»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite



asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro;

d) «cuidador»: trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro;

e) «familiar»: hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho estén reconocidas en el Derecho nacional;

f) «fórmulas de trabajo flexible»: la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo.”

18.- La Directiva, como hemos indicado, aborda la obligación de los Estados miembros de implementar fórmulas de trabajo flexible en el artículo 9, con el siguiente contenido, sin referencia alguna al régimen retributivo de las mismas:

"1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable.

2. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a que hace referencia el apartado 1 en un plazo razonable de tiempo, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas.

3. Cuando la duración de las fórmulas de trabajo flexible a que se hace referencia en el apartado 1 esté limitada, el trabajador tendrá derecho a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado. El trabajador también tendrá derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original antes de que finalice el período acordado siempre que lo justifique un cambio en las circunstancias. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de volver anticipadamente al modelo de trabajo original teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.

4. Los Estados miembros podrán supeditar el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible a períodos de trabajo anterior o a una antigüedad que no podrá ser superior a seis meses. Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE con el mismo



empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo de tales períodos.”

19.- Junto al tenor del transcrito artículo 9 ha de tenerse presente lo recogido en los considerandos de la Directiva. Así, explica el considerando (34) que *“[a] fin de animar a los trabajadores que sean progenitores y cuidadores a permanecer en el mercado laboral, estos deben poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales. A tal efecto y centrándose en las necesidades de los trabajadores, deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible a fin de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogiéndose, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral”*.

20.- Seguidamente, se señala en el Considerando 35 que *“[a] fin de atender a las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores, los Estados miembros deben poder limitar la duración de las fórmulas de trabajo flexible, incluida cualquier reducción de horarios o cualquier fórmula de trabajo a distancia. Si bien se ha demostrado que el trabajo a tiempo parcial es útil para que algunas mujeres permanezcan en el mercado laboral después de dar a luz o de atender a familiares con necesidades de cuidados o asistencia, los largos períodos de horarios reducidos pueden dar lugar a un descenso de las cotizaciones a la seguridad social, lo que se traduce en derechos reducidos o inexistentes al cobro de pensiones”*, añadiéndose en el Considerando 36 que *“[a]l examinar las solicitudes de fórmulas de trabajo flexible, los empleadores deben poder tener en cuenta, entre otras cosas, la duración de la fórmula de trabajo flexible solicitada, así como sus recursos y su capacidad operativa para ofrecer dichas fórmulas. El empleador debe poder decidir si acepta o rechaza la petición de un trabajador de acogerse a fórmulas de trabajo flexible. Las circunstancias específicas subyacentes a la necesidad de acogerse a estas fórmulas pueden cambiar. Por tanto, los trabajadores deben tener derecho no solo a volver a su modelo de trabajo original al término de un período acordado mutuamente, sino también a hacerlo antes de que este período finalice, siempre que algún cambio en las circunstancias subyacentes así lo requiera.”*

21.- Expuesto el régimen regulatorio recogido en la Directiva, ha de recordarse, como ya se indicara en el Informe de este Gabinete Técnico aprobado por la Comisión Permanente en su reunión de 30 de septiembre de 2021, que la Directiva confiere a los Estados miembros, en los términos expuestos, la facultad de poner condiciones o de restringir las fórmulas de trabajo flexible.



22.- Por lo que respecta al régimen específico de los integrantes de la Carrera Judicial, los permisos, licencias y reducciones de jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se recogen en el artículo 223 del Reglamento 2/2011 de la Carrera Judicial, aprobado por Acuerdo del Pleno de 28 de abril de 2011, con el siguiente contenido:

"Artículo 223.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 373.7 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los jueces y magistrados tendrán derecho a los siguientes permisos, licencias y reducciones de jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debidamente adaptados a las particularidades de la Carrera Judicial:

[...]

e) Por razones de guarda legal, cuando tengan 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, tendrán derecho a reducir la jornada en el periodo de audiencia pública durante las horas necesarias para atender las obligaciones de guarda legal, con la disminución proporcional de sus retribuciones. El tiempo de reducción por este motivo no podrá ser superior al cincuenta por ciento de la jornada antes indicada.

f) Por cuidado de un familiar de primer grado, cónyuge o persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad tendrán derecho a solicitar, con carácter retribuido, una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada en el periodo de audiencia pública por un plazo máximo de un mes. Este periodo podrá prorrogarse si las circunstancias se mantienen y no hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante. A partir de la prórroga del primer mes de licencia, se aplicará la disminución proporcional de las retribuciones.

g) Por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a reducir la jornada durante el periodo de audiencia pública, en las horas necesarias para atender las obligaciones de guarda legal, con la disminución proporcional de sus retribuciones. El tiempo de reducción máximo será el previsto en el apartado e) de este artículo.

h) Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción o, en los supuestos



*de acogimiento preadoptivo o permanente del menor que esté afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, hasta que el menor cumpla los 18 años, como máximo, tendrán derecho a reducir la jornada en el periodo de audiencia pública, al menos, en la mitad de su duración. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el derecho a su disfrute sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.
[...]"*

23.- Atendida la fundamentación expuesta en el presente informe, ha de concluirse que el régimen establecido en la Directiva 2019/1158, en relación con las fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores, y que habilita a los Estados con la facultad de poner condiciones o de restringir las referidas fórmulas de trabajo flexible, no resulta de aplicación directa a los integrantes de la Carrera Judicial en tanto la Directiva no confiere de forma clara, suficientemente precisa e incondicionada, el derecho cuya efectividad pretende la solicitante, es decir, una reducción de la jornada laboral del 10%, con carácter retribuido, por razones de guarda, o en condición de cuidador, en términos de la Directiva.

24.- Finalmente puede traerse a colación, que en particular, al amparo de lo dispuesto en el artículo 223 e) del Reglamento de Carrera Judicial, como se ha puesto de manifiesto en los antecedentes del presente informe, la magistrada afectada tiene concedida desde 2016 una reducción de jornada, que ha sido recientemente concretada por Acuerdo del Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 13 de julio de 2022, en un 10% de la carga de trabajo y que se traduce en la inasistencia al Juzgado los viernes de cada semana; la exención de señalamientos por delitos leves ordinarios y la exención de guardias de diligencias y detenidos.

En base a lo expuesto puede formularse la siguiente

IV. CONCLUSIÓN.-



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Gabinete Técnico

Estudios e informes

ÚNICA.- Reiterar el contenido y la validez del informe emitido por este Servicio "sobre la aplicabilidad del artículo 373.7 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con la reducción de jornada contemplada como medida 8 dentro del Eje IV Conciliación (medidas a adoptar por el CGPJ) del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, aprobado por el Pleno del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) el 30 de enero de 2020: "Promover, como medida pro-conciliación, una reducción de la carga de trabajo exigible, sin disminución retributiva, de un 3% por cada hijo/a menor de doce años o familiar dependiente a cargo, y de un 10% cuando se trate de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida." Y ello en relación con lo dispuesto en el apartado 8 de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos; así como con el contenido de la Directiva 2019/1158/UE; y, en su caso, sobre el modo de proceder por el Pleno de este órgano constitucional", aprobado por la Comisión Permanente en su reunión de 30 de septiembre de 2021, que no se ha visto alterado a raíz de la finalización del plazo de transposición de la citada Directiva (2 de agosto de 2022).

Madrid, a 19 de diciembre de 2022

Fdo.: Alejandra Frías López