



Resolución 2023R-2175-23 del Ararteko, de 26 de septiembre de 2023, que recomienda al Departamento de Educación del Gobierno Vasco que revise la desestimación de todas las solicitudes de reducción de jornada lectiva por edad para el curso 2023-2024 cuyo motivo ha sido el de que la persona interesada tenía la posibilidad de jubilarse de manera voluntaria, y las autorice con arreglo al régimen previsto en el vigente Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo con efectos del curso 2023-2024.

Antecedentes

1. Con motivo de las actuaciones previas al inicio del curso escolar 2023-2024, varias personas se dirigieron al Ararteko para solicitar su intervención en relación con la decisión del Departamento de Educación de no aplicar en su caso la figura de reducción de jornada lectiva por razón de edad.

Dicha figura permite reducir un tercio de la jornada lectiva que con carácter general tiene atribuida el personal docente de los centros públicos no universitarios, con la obligación de poner las horas resultantes a disposición de la dirección del centro respectivo, para que esta asigne a quienes obtengan la reducción aquellas funciones concretas, no lectivas, que habrán de realizar durante ese tiempo.

Las personas promotoras de las quejas incidían en el hecho de que tal reducción les había sido concedida en los cursos anteriores, pero que, sin embargo, sus respectivas solicitudes relativas al curso actual fueron desestimadas con el argumento de que ahora tienen la posibilidad de jubilarse de manera voluntaria.

A ese respecto señalaban que, de solicitar la jubilación voluntaria anticipada, su pensión se vería reducida en un elevado porcentaje, en aplicación de los coeficientes reductores aplicados por la Seguridad Social, y todo ello aun acreditando en algunos casos más de 40 años de cotización.

De esa forma, y según indicaban, la única alternativa era la de volver a la jornada lectiva completa a partir de los 63 años, lo que, siguiendo su relato, no solo resulta contradictorio con el objetivo de la figura, en tanto consideran que a mayor edad, mayores deberían ser igualmente las medidas de apoyo al profesorado, sino que también genera una situación de agravio respecto de otras personas a las que se les aplica la figura bien por no alcanzar esa edad, o bien, aun habiéndola cumplido, por no tener suficientes años de cotización.





Estas personas apelaban a lo dispuesto en la normativa básica acerca de la necesidad de favorecer la reducción de jornada lectiva del profesorado de centros públicos mayor de 55 años.

Por último, y aun cuando aseguraban conocer el texto de un documento denominado *"Propuesta para un acuerdo. Mesa sectorial del personal funcionario docente (14/05/2018)"*, que sujeta la reducción de jornada lectiva por edad a la imposibilidad de acceder a la jubilación voluntaria, subrayaban el hecho de que el artículo 61 del Acuerdo regulador actualmente vigente¹ mantiene, con carácter general, las reducciones de un tercio de la jornada lectiva al personal menor de 65 años, sin condición alguna, en lo que consideraban una disposición aplicable a su caso.

En esa línea, resaltaban que el Acuerdo regulador no ha sido objeto de derogación, y de que se trata del único instrumento que ha sido tanto formalmente aprobado por medio de decreto como publicado en el Boletín Oficial del País Vasco, por lo que, a su juicio, y en definitiva, la desestimación de sus solicitudes de reducción de jornada lectiva estaría contraviniendo lo explícitamente dispuesto en ese texto sin justificación jurídica válida.

2. Con el fin de poder dar un tratamiento adecuado a estas quejas, el Ararteko solicitó al Departamento de Educación que informase a esta institución acerca de las consideraciones mencionadas, de la justificación jurídica que habría fundamentado la inaplicación del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo, y, en su caso, de la disposición de esa administración educativa a revisar la desestimación de las solicitudes.
3. El informe de respuesta del Departamento de Educación se manifestó en los siguientes términos literales:

"Se ha recibido escrito del Ararteko de fecha 17 de agosto de 2023, en relación con el asunto de referencia, en donde nos solicita: "se informe a esta institución acerca de las consideraciones expresadas en la queja, de la justificación jurídica que ha fundamentado la inaplicación de ese artículo del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo, y, en su caso, de la disposición de esa administración educativa a revisar la desestimación de las solicitudes."

La Propuesta para un acuerdo de la mesa sectorial del personal funcionario docente, de fecha 14 de mayo de 2018, en su punto 11, desarrollo el permiso de reducción de horas lectivas por edad recogido en el artículo 61 del Acuerdo regulador de los docentes, condicionando su concesión al hecho de que los/las docentes no pudieran acceder a la jubilación voluntaria. Desde que se firmara la citada Propuesta en 2018, las sucesivas Convocatorias anuales para la

¹ Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi, aprobado mediante Decreto 185/2010, de 6 de julio.



concesión del permiso de reducción de horas lectivas por edad, han venido recogiendo dicho requisito, por lo que no se trata de un hecho novedoso.

Ahora bien, somos conscientes que las modificaciones legislativas que están sucediendo durante los últimos años, tanto en el ámbito de las pensiones (aplicación de coeficientes reductores) así como en la edad de jubilación, están repercutiendo indirectamente en los términos del permiso de reducción de horas lectivas por edad. Con el objetivo de dar respuesta a estas nuevas realidades, esta Administración se encuentra actualmente en negociaciones con los sindicatos al fin de modificar y adaptar el Acuerdo Regulador.

En relación a la disposición de esta Administración a revisar las solicitudes desestimadas por esta causa, informarles que recursos de alzada presentados contra la resolución definitiva de la Convocatoria de reducción de horas lectivas están siendo analizados por la asesoría jurídica del Departamento de Educación, y por tanto, la actuación de esta Administración dependerá del sentido en el que se pronuncien las resoluciones de la Dirección de Régimen Jurídico y Servicios.” (sic)

Consideraciones

1. Las reducciones de jornada lectiva por razón de edad vienen establecidas en el artículo 61 del vigente Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo, que se pronuncia como sigue:

“Artículo 61.- Reducciones horarias.

1.- Se mantendrán las reducciones de un tercio de la jornada lectiva a los y las funcionarias de carrera mayores de 60 años. Sólo serán de aplicación a las personas menores de 65 años y a quienes habiendo cumplido 65 años, no tuvieren cubierto el periodo de carencia preciso para causar derecho a la jubilación.

La Comisión Paritaria estudiará la aplicación de esta medida con carácter individual en los casos de necesidad acreditada para otros casos de profesorado que haya cumplido los 65 años.

2.- El personal docente mayor de 59 años que presta servicios en Educación Infantil y Primaria podrá sustituir hasta un máximo de 2 horas semanales de su jornada lectiva. Ese tiempo habrá de dedicarse a determinadas actividades propias de los centros docentes, de entre las fijadas por la administración educativa.

La Comisión Paritaria estudiará la generalización de esta figura al resto de niveles educativos, en función de las disponibilidades de personal.”

Una redacción similar a la transcrita puede observarse en el artículo 57 del Acuerdo regulador firmado en el año 2007², mientras que los textos anteriores también recogían la previsión de reducciones de jornada lectiva para las

² Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi, aprobado mediante Decreto 182/2007, de 23 de octubre.



personas mayores de 60 años e incluso la posibilidad de extender esa figura a quienes superen los 65 años por prórroga en el servicio activo³.

Así pues, la normativa aplicable en este momento reconoce la vigencia del régimen de reducciones de jornada lectiva por edad que venía siendo empleado con anterioridad, al menos desde antes del año 1998, en el que el derecho a obtener esa reducción incluía a las personas menores de 65 años, sin que se estableciera condicionamiento alguno relativo a la posibilidad de acceder a la jubilación voluntaria.

2. El 14 de mayo de 2018 el Departamento de Educación y la representación del personal docente firmaron un documento denominado *“Propuesta para un acuerdo. Mesa sectorial del personal funcionario docente (14/05/2018)”*, cuyo artículo 11 se refiere de esta forma a la reducción de jornada lectiva por edad:

“El objetivo principal de esta propuesta consiste en aligerar la carga de trabajo a aquellos/as trabajadores/as que no tengan posibilidad de prejubilarse voluntariamente a partir de una edad, a la vez de contribuir al relevo generacional.

La propuesta se concreta de la siguiente forma:

- *Personal funcionario de carrera docente que supere los 60 años y no tenga la posibilidad de prejubilación voluntaria: reducción de un tercio de las horas lectivas.*
- *Educación Infantil y Primaria, docentes mayores de 59 años (tanto para personal funcionario de carrera como interino): reducción de dos horas lectivas semanales.*

En todos los casos, lo que se reduce es la jornada lectiva, y no la jornada de trabajo. Las horas de reducción se pondrán a disposición de la dirección y al servicio del centro, para la realización de tareas de gestión y para otras actividades distintas de la atención directa al alumnado.

El personal docente que quiera acogerse a la reducción de jornada de horas lectivas, además de cumplir con las condiciones a fecha 1 de septiembre, deberá solicitarlo de forma expresa en el modo y plazo que se determinará, de forma que ese número de horas se puedan tener en cuenta para la planificación del nuevo curso, y puedan ser cubiertas en los procesos de adjudicación (en consecuencia, serán con sustitución).

Procedimiento, calendario y aplicación.

De llegar a un acuerdo, las reducciones de las horas lectivas se aplicarán desde el comienzo de curso escolar 2018-19.

Las condiciones de extensión de la reducción de las horas lectivas al personal docente interino se analizarán y negociarán de manera inmediata y en un periodo máximo de seis meses, y se aplicarán en el plazo más breve posible.”

³ Artículo 73 del Acuerdo aprobado mediante Decreto 228/2002, de 1 de octubre, y artículo 19 del Acuerdo aprobado mediante Decreto 197/1998, de 28 de julio.



A la vista de ese texto, cabe advertir que la propuesta modifica el régimen existente, en tanto introduce un requisito nuevo no previsto hasta entonces, que subordina el derecho que hasta ese momento tenía reconocido una parte sustancial del profesorado a la concurrencia de una circunstancia nueva, cual es la de no poder jubilarse de manera voluntaria, y que, por lo tanto y en esa medida, priva del derecho a obtener una reducción de jornada lectiva por edad a quienes sí disponen de esa posibilidad.

No nos encontramos, por tanto, ante un mero desarrollo de la normativa existente, tal y como afirma el Departamento de Educación en su informe de respuesta a la solicitud de información que esta institución le remitió, sino ante un evidente cambio de esa normativa, dado que tanto la pretensión de la propuesta como su resultado se dirigen a regular de manera diferente los requisitos de reconocimiento del derecho, lo que implica, en definitiva, la modificación del derecho mismo.

Esa circunstancia obliga a examinar, por una parte, el carácter del texto que recoge dicha modificación, así como si se han cumplido los requerimientos que la normativa básica establece para llevar a cabo una actuación de ese tipo respecto de una normativa vigente.

3. El propio documento firmado en el año 2018 configura este como una propuesta de base que constituye el punto de partida inicial para un acuerdo posterior que habrá de alcanzarse tras el oportuno proceso de negociación colectiva.

Así, los párrafos introductorios de ese texto señalan lo siguiente:

“El documento actual quiere dar respuesta a esas solicitudes⁴, y se presenta en esta reunión con la intención y voluntad de que recoja un primer acuerdo base amplio y que constituya el punto de partida para un acuerdo global y más extenso.”

Por su parte, el apartado 11, relativo precisamente a las reducciones de jornada lectiva por edad, manifiesta, tal y como más arriba se ha indicado, que,

“De llegar a un acuerdo, las reducciones de las horas lectivas se aplicarán desde el comienzo de curso escolar 2018-19.”

Por último, la disposición final del documento se expresa de esta forma:

⁴ Solicitudes realizadas por la parte social para revisar determinados puntos y detallar más el calendario y los mecanismos de garantías.



“La firma de este documento no supone que todas las afirmaciones que se realizan en el mismo se acepten por las partes de forma unánime y en su integridad; no obstante, sí supone la aceptación de que las propuestas que se recogen en el mismo son beneficiosas para la mejora de las condiciones laborales del personal docente y la del sistema educativo.

Asimismo, el Departamento de Educación y los sindicatos consideramos las propuestas que se recogen en este documento como punto de partida para la consecución de un nuevo acuerdo global de condiciones laborales del personal docente. Mientras se trabaja, se negocia y se alcanza dicho acuerdo global, desarrollándose las "negociaciones entre el Departamento y los sindicatos de forma continuada y en un clima de normalidad, este Departamento y los sindicatos que manifiestan su conformidad, nos comprometemos a intentar que la puesta en marcha de estas propuestas contribuya a la mejora paulatina de la calidad del servicio educativo público y de las condiciones laborales del personal docente.

De cara a tramitar todo ello en las condiciones y formas establecidas, la correspondiente Mesa Sectorial, la Comisión Técnica de Planificación y la Comisión de Seguimiento de este acuerdo serán convocadas en las fechas detalladas en un cronograma.

A la vista de estos objetivos, y con la intención de que las medidas recogidas en esta propuesta entren en vigor en los plazos previstos en ella, el Departamento de Educación y la mayoría de la parte social acuerdan suscribir el presente documento.” (sic)

En virtud de todo ello, el texto no parece revestir el carácter propio de los acuerdos que son producto de la negociación colectiva entre las partes, en tanto, por un lado, estas no suscriben todas las manifestaciones que el documento recoge, y, además, por otro lado, se remite a un acuerdo posterior que habrá de resultar del proceso negociador que tenga en cuenta y parta de las propuestas contempladas en el documento, y que se prevé plasmar en un cronograma del que no constan más datos.

El propio apartado relativo a las reducciones de jornada por edad remite la entrada en vigor de las medidas que propone a la consecución de un acuerdo, que, dada la redacción íntegra del documento, parece tener que referirse a la suscripción del acuerdo que resulte del posterior proceso negociador previsto a continuación, dado que si pretendiera referirse a la firma del propio documento de propuesta, su entrada en vigor no estaría condicionada a la consecución de un acuerdo, sino que bastaría con haber previsto cuál habría de ser esa fecha.

4. La normativa básica de empleo público establece los principios y requisitos materiales y formales a los que debe someterse cualquier proceso de negociación colectiva de las condiciones de trabajo para que su resultado pueda alcanzar plena validez y eficacia.





Así, de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto Básico del Empleado Público⁵,

“1. En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.

2. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

3. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente. (...)

Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el proyecto de ley correspondiente, se deberá iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes. (...)

6. Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

7. En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo. (...)

11. Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.

12. La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.

13. Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.”

También la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, recoge unas previsiones similares:

“Artículo 191. Principios generales para la ordenación de la negociación.

⁵ Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

1. La negociación colectiva, a efectos de esta ley, es el derecho a negociar la determinación de las condiciones de trabajo del personal empleado público. La negociación colectiva que se lleve a cabo en las administraciones públicas vascas estará sujeta a los siguientes principios:

a) Principio de legalidad. La negociación colectiva se llevará a cabo a través de los órganos y sistemas específicos establecidos en la normativa básica del empleo público y en este título, mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y conforme a lo previsto en el capítulo IV del título III del Estatuto Básico del Empleado Público, respetando en todo caso el contenido de la normativa básica y de sus leyes de desarrollo. (...)

c) Principio de obligatoriedad. (...)

En caso de falta de acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el apartado g), los órganos de gobierno de las administraciones públicas vascas podrán establecer las condiciones de trabajo del personal funcionario, siempre que el pacto o acuerdo anterior no haya perdido su vigencia conforme a los principios establecidos en el apartado i) de este artículo. (...)

e) Principio de publicidad y transparencia. Los pactos suscritos y los acuerdos ratificados se remitirán al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el órgano competente ordenará su publicación en el boletín oficial que corresponda en función del ámbito territorial. (...)

g) Principio de jerarquía. Los pactos se suscribirán sobre materias que corresponden estrictamente al ámbito competencial del órgano administrativo que los firma. Los acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las administraciones públicas vascas, y para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal por estos órganos. (...)

h) Principio de aplicación directa. El contenido de los pactos suscritos y de los acuerdos ratificados, cuando afecten a temas que pueden ser decididos con carácter definitivo por los órganos de gobierno, será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente. Carecerá de eficacia directa el contenido de los acuerdos ratificados que traten sobre materias sometidas a reserva de ley o norma foral.

i) Principio de vigencia. La vigencia del contenido de los pactos y acuerdos, una vez concluida su duración, se producirá en los términos que estos hubieren establecidos, prorrogándose de año en año si no mediara renuncia expresa de una de las partes, salvo acuerdo en contrario. Los pactos y acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener. (...)

3. Serán nulos de pleno derecho los pactos y acuerdos de condiciones de trabajo del personal funcionario y convenios colectivos que infrinjan los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, competencia o jerarquía.

Artículo 194. Aprobación de acuerdos de condiciones de trabajo y convenios colectivos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

1. En la negociación colectiva en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi los representantes de la Administración cumplirán las instrucciones y seguirán las directrices sobre



la negociación colectiva establecidos por el Gobierno Vasco con carácter previo al inicio del proceso de negociación y durante el desarrollo de este. (...)

2. Los acuerdos de condiciones de trabajo del personal funcionario y los convenios colectivos se aprobarán por el órgano de gobierno competente, previo informe de los departamentos competentes en materia de empleo público y hacienda.

Corresponde al Consejo de Gobierno la aprobación de los acuerdos de condiciones de trabajo del personal funcionario y estatutario y de los convenios colectivos del personal laboral de la Administración general, organismos autónomos y consorcios del sector público. (...)

3. A los efectos de la emisión del informe preceptivo del departamento competente en materia de empleo público, se remitirá el acuerdo o convenio colectivo propuesto para su aprobación. El departamento emitirá, en el plazo máximo de quince días a partir del día siguiente a la recepción de la citada documentación, informe que hará referencia, en relación con el proceso de negociación colectiva y con el contenido del acuerdo o convenio colectivo, al cumplimiento de los principios de legalidad, competencia y jerarquía y al respeto a las instrucciones y directrices establecidas para la negociación colectiva llevada a cabo.

El departamento competente en materia de hacienda emitirá el informe que le compete conforme a lo establecido al respecto en la correspondiente ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

4. Serán nulos de pleno derecho los actos o acuerdos de aprobación de acuerdos de condiciones de trabajo o de convenios colectivos con omisión del trámite de informe o en contra de un informe desfavorable. (...)"

El Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo firmado en el año 2010 fue aprobado por el Consejo de Gobierno mediante el Decreto 185/2010, de 6 de julio, y publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 16 de julio de 2010. En estos momentos se encuentra vigente dado que, según dispone su artículo 4,

"Se entenderá prorrogado durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración⁶ y la de la entrada en vigor del Acuerdo que lo sustituya."

Esta institución no tiene constancia de que las partes hayan renunciado a la prórroga de la vigencia del Acuerdo ni de que esta haya sido objeto de una denuncia expresa que haya dejado sin efecto el contenido de ese texto.

Por su parte, el documento denominado "*Propuesta para un acuerdo. Mesa sectorial del personal funcionario docente (14/05/2018)*" no ha sido ratificado ni aprobado por el Consejo de Gobierno, al menos hasta donde esta institución ha podido conocer, y tampoco ha sido publicado en el Boletín Oficial del País Vasco, por lo que no reúne los requisitos previstos por la normativa en relación con la validez y eficacia de los acuerdos.

⁶ 31 de diciembre de 2012, según el artículo 3 del Acuerdo.



La solicitud de información que el Ararteko envió al Departamento de Educación incluyó las manifestaciones de las personas promotoras de las quejas, en el sentido de que la desestimación de sus solicitudes no tenía una justificación jurídica válida, al no haber sido derogado el Acuerdo regulador, y tratarse este del único instrumento ratificado por el Consejo de Gobierno y publicado en el Boletín Oficial del País Vasco. En esa línea, esta institución requería información acerca de la justificación jurídica que hubiera fundamentado la inaplicación del Acuerdo regulador.

La respuesta de esa administración educativa no trasladó consideración alguna sobre ello, remitiéndose a la existencia del documento firmado en el año 2018 y a la futura negociación colectiva, por lo que en este punto, el Ararteko carece de otros elementos de contraste, más allá de los recogidos en los párrafos anteriores.

Una vez analizadas tales constataciones, no cabe sino concluir que el documento del año 2018 no tiene virtualidad para modificar las disposiciones del Acuerdo regulador ni, en consecuencia, para establecer requisitos adicionales y restrictivos al régimen de reducciones de jornada lectiva por razón de edad que este prevé y que la administración educativa venía aplicando con anterioridad. Igualmente carecen de esa virtualidad el resto de las disposiciones adoptadas tomando como base los requisitos establecidos en ese documento.

Por todo ello, la desestimación de las solicitudes de reducción de jornada lectiva por edad para el curso 2023-2024 cuyo motivo ha sido el de que la persona interesada tenía la posibilidad de jubilarse de manera voluntaria carece de fundamentación jurídica suficiente y han de ser revisadas a la mayor brevedad y con efectos del curso 2023-2024.

5. Esta institución no quiere finalizar esta resolución sin incluir algunas consideraciones en torno a la figura examinada, de modo que pueda aclararse de una manera adecuada tanto su contexto como los objetivos a los que responde.

El artículo 105.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, la incluye dentro del capítulo relativo al reconocimiento, apoyo y valoración del profesorado, y dispone:

*“Las Administraciones educativas, respecto al profesorado de los centros públicos, favorecerán:
(...)”*



e) La reducción de jornada lectiva de aquellos profesores mayores de 55 años que lo soliciten, con la correspondiente disminución proporcional de las retribuciones. Podrán, asimismo, favorecer la sustitución parcial de la jornada lectiva por actividades de otra naturaleza sin reducción de sus retribuciones.”

La reducción de jornada lectiva por edad aparece prevista, por lo tanto, como una medida de reconocimiento y puesta en valor de la labor docente realizada por el personal de los centros públicos.

A falta de cualquier consideración del informe de respuesta del Departamento de Educación en relación con este aspecto de la queja, lo cierto es que, a juicio del Ararteko, no parece fácilmente explicable que una figura que tiene tal fundamento, al menos en su aplicación a quienes, con carácter general, se encuentran entre los 60 y los 63 años, pueda perderlo, sin embargo, para las personas que superan esa edad, quienes, por tanto, ya no serán sujeto de reconocimiento, apoyo y valoración por el simple hecho de que tienen posibilidad de jubilarse de manera voluntaria, a pesar de que esta última circunstancia poco o nada tiene que ver con la justificación de la figura a la que la norma se refiere.

De igual forma, y de entender la reducción como una medida que permite paliar las dificultades que la edad genera en el desarrollo de la actividad lectiva como parte de la función docente, tampoco parece poder encontrarse un motivo que permita argumentar de manera razonable por qué tales dificultades sí pueden ser tenidas en cuenta entre los 60 y los 63 años y no, a partir de esa edad, cuando en buena lógica, parece que aquellas han de acrecentarse.

En los términos descritos, la consideración de la posibilidad de acceder a la jubilación voluntaria como factor determinante para la concesión de una reducción de jornada lectiva por edad solo puede explicarse como una forma de desincentivar que las personas afectadas permanezcan en servicio activo hasta la edad establecida con carácter general para la jubilación ordinaria, desvirtuando, por tanto, en opinión de esta institución, el carácter y objetivo de la reducción, ya que la opción por la jubilación voluntaria es una facultad propia de la persona interesada, que responde a su situación, perspectivas e intereses específicos, pero que no guarda relación con el ejercicio de la función docente, ni con el reconocimiento de esta que legalmente inspira dicha reducción.

Por todo ello, en conformidad con lo preceptuado en el art. 11 b) de la Ley 3/1985, de 27 de febrero, por la que se crea y regula esta institución, se eleva la siguiente





RECOMENDACIÓN

Que revise la desestimación de todas las solicitudes de reducción de jornada lectiva por edad para el curso 2023-2024 cuyo motivo ha sido el de que la persona interesada tenía la posibilidad de jubilarse de manera voluntaria, y las autorice con arreglo al régimen previsto en el vigente Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo con efectos del curso 2023-2024.

