



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

CONCEJALÍA DE PERSONAL Y RÉGIMEN INTERIOR

La Ilma. Sra. Teniente Alcalde, con fecha 13 de diciembre de 2018, dictó la resolución número 12326/2018 que a continuación se transcribe:

I. – Con fecha 4 de julio de 2018 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado número 161 la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, cuya Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta, bajo la rúbrica «Jornada de trabajo del Sector Público», estipula en sus párrafos uno, dos, cuatro y seis lo siguiente:

«Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.

A estos efectos conforman el Sector Público:

a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.

b) Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social.

c) Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las autoridades administrativas independientes, y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia dependientes o vinculadas a una Administración Pública o a otra entidad pública, así como las Universidades Públicas.

d) Los consorcios definidos en el artículo 118 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

e) Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional esté formado en más de un 50% por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.

f) Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a e) del presente apartado sea superior al 50%.

Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto. Lo anterior no podrá



afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

De acuerdo con la normativa aplicable a las Entidades Locales, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva.

Cuatro. Quedan sin efecto las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los acuerdos, pactos y convenios vigentes o que puedan suscribirse que contravengan lo previsto en esta disposición.

Seis. Esta disposición tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.7.^a, 149.1.13.^a y 149.1.18.^a de la Constitución».

Por otra parte, su Disposición final cuadragésima sexta, en su párrafo uno, prevé que la citada Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

II. – A fin de valorar la aplicabilidad de la previsión contenida en el antes transcrito párrafo dos, se interesó informe de la intervención municipal acerca del cumplimiento por parte del Ayuntamiento de Burgos de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto en el ejercicio presupuestario anterior, informe que se emitió el 14 de agosto de 2018 en el que se concluye que el Ayuntamiento de Burgos cumple estos requisitos.

III. – Con fecha 18 de septiembre de 2018 se ha sometido a negociación en el seno de la Mesa General de Funcionarios Públicos y del Comité de Empresa, y con fecha 25 de septiembre de 2018 en la Mesa General de Empleados Públicos, la fijación de la jornada de trabajo tras la Ley 6/2018, de 3 de julio, resultando de tal negociación la decisión de aplicar con efectos 1 de enero de 2019 una jornada ordinaria de trabajo que suponga un promedio semanal no inferior a treinta y cinco horas, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que en el futuro se puedan establecer, y ello a los siguientes colectivos de empleados municipales:

Funcionarios municipales y personal laboral sujeto al Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Burgos publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos con fecha 4 de septiembre de 2000 y al Convenio de trabajo del personal del extinto Servicio Municipalizado de Mercados, Comercio e Industria publicado con fecha 27 de enero de 2003 en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Con el fin de singularizar la aplicación de la reducción de la jornada a los empleados municipales laborales a los que resulta de aplicación los citados Convenios Colectivos partiendo de que la plantilla municipal presta servicios heterogéneos, alberga a muy distintas categorías profesionales con condiciones de trabajo en cuanto la jornada y horario muy dispares, con funciones y responsabilidades diversas que se prestan en distintos centros de trabajo sujetos también a distintos horarios de apertura y cierre, procede concretar mediante una Instrucción las condiciones en cuanto a cumplimiento de la nueva



jornada y horario por parte de estos empleados municipales, y desarrollar algún aspecto concomitante que se considera necesario que acompañe a esta reducción de jornada con la finalidad de que éste resulte más eficaz y eficiente.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 37 del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las medidas de ordenación del tiempo de trabajo resultantes de la reducción de la jornada y su concreción en los términos que a continuación se desarrollan, han estado precedidas de la previa negociación en el seno del Comité de Empresa en reunión celebrada el 30 de noviembre de 2018.

Por todo ello, esta Concejala Delegada de Personal en virtud de las facultades que me vienen conferidas por delegación acordada por la Junta de Gobierno Local con fecha 9 de julio de 2015 (Boletín Oficial de la Provincia 30/7/2015), tiene a bien disponer:

Único: Aprobar la siguiente Instrucción sobre jornada y horario de trabajo de los empleados municipales incluidos en su ámbito de aplicación, que se dictan en desarrollo del párrafo dos de la Disposición Adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

INSTRUCCIÓN SOBRE JORNADA Y HORARIO DE LOS EMPLEADOS
LABORALES MUNICIPALES

«Primero. – Ámbito de aplicación.

Estas Instrucciones serán de aplicación a los empleados municipales que tengan la condición de personal laboral del Ayuntamiento de Burgos, del Instituto Municipal de Cultura y Turismo y de la Gerencia de Fomento que están sujetos al Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Burgos publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos con fecha 4 de septiembre de 2000 y al Convenio de trabajo del personal del extinto Servicio Municipalizado de Mercados, Comercio e Industria publicado con fecha 27 de enero de 2003 en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Segundo. – Jornada.

1. – A partir del 1 de enero de 2019, la jornada general y ordinaria de trabajo del personal laboral municipal incluido en el ámbito de esta Instrucción no podrá ser inferior a treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. – Cada año, y mediante la aplicación de la siguiente regla, se obtendrá el número de horas que corresponde a la jornada laboral ordinaria del ejercicio siguiente partiendo de siete horas de promedio diario de trabajo efectivo:

Se descontarán del número de días del año: Los sábados, los domingos, 14 festivos, el 24 y 31 de diciembre, 22 días de vacaciones, un día por Santa Rita y otro por el Patrón correspondiente, así como el horario reducido de San Pedro, multiplicándose el resultado así obtenido por siete horas de promedio diario de trabajo efectivo.

Este cómputo variará anualmente en virtud de la concurrencia de diversas circunstancias cambiantes (año bisiesto, festivos o 24 y/o 31 de diciembre que coincidan en sábado, etc.). También, en los términos que lo permita la normativa vigente, variará individualmente por razón del derecho de cada empleado a disfrutar de un mayor número



de días de vacaciones y colectivamente para aquellos trabajadores que cuenten con un calendario y/o acuerdos de trabajo diferenciados que contemplen jornadas especiales, que en ningún caso podrán ser inferiores a treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable se procederá a fijar en el calendario laboral una minoración equivalente en la jornada a realizar de dos días de compensación de jornada.

Cuando alguno de los catorce festivos a los que se refiere la normativa reguladora del cálculo de la jornada máxima anual coincida en sábado y no haya sido objeto de traslado a día laborable, se procederá a efectuar una minoración de la jornada a realizar mediante la incorporación en el calendario laboral de día compensatorio equivalente, a los efectos de no sobrepasar la jornada máxima anual.

3. – Con carácter ordinario el cumplimiento de la jornada diaria general se realizará en cómputo mensual. No obstante, el número de horas de trabajo efectivo diario no podrá ser superior a diez. Esta regla general no resultará de aplicación a los empleados cuyas condiciones de trabajo, de jornada u horario sean distintas por estar sujetas a regulación a través de calendarios de trabajo específicos atendiendo a la singularidad de sus funciones y/o a las especialidades de los centros de trabajo en los que prestan servicios.

4. – El Ayuntamiento de Burgos, y para la mejor adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades del servicio, contempla distribuir irregularmente el cinco por ciento de la jornada de trabajo, de obligado cumplimiento para el trabajador, que será aplicada a una mejor adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades organizativas, técnicas, económicas o de servicio.

Esta jornada irregular se aplicará a necesidades de servicio que hayan de ser atendidas de lunes a viernes no festivos, a cualquier hora –salvo las nocturnas– y fuera de la jornada u horario de presencia obligatoria, pudiendo, por ello, afectar a la jornada máxima diaria, semanal o mensual, aunque no a la máxima anual.

El exceso de jornada realizada se compensará hora por hora a lo largo del mes siguiente a su realización, siempre salvaguardando las necesidades del servicio. Excepcionalmente, y si razones de servicio lo hicieren aconsejable, la compensación podrá hacerse efectiva en los meses siguientes dentro del año en el que se hayan generado y hasta el mes de marzo del año siguiente.

Las horas a compensar se disfrutarán de forma acumulada y en el menor número de jornadas o fracciones, coincidiendo con el principio o el final de la jornada.

Esta distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y el trabajador deberá conocer el día y la hora de prestación del trabajo resultante de aquella con un periodo de preaviso mínimo de cinco días.

5. – Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.



Tercero. – Horario.

1. – El personal de oficinas que cuenta con horario flexible tanto por prestar servicios en centros en los que su horario de apertura y cierre lo admita, como porque las características del trabajo que desempeñen o del servicio que presta sea compatible con éste (no se considera como tal personal subalterno, de brigadas de obras, almacenes, tráfico, vivero, fijos/indefinidos discontinuados aulas/ceas, personal de bibliotecas, limpieza, personal de oficios, de mercados municipales, etc.) deberá cumplir las siguientes indicaciones, siempre que sean compatibles con el horario de apertura y cierre y de puesta a disposición al público de las instalaciones municipales y/o centros en los que presten sus servicios, o con la naturaleza de sus funciones:

a) Respetará un bloque central de presencia obligatoria en el puesto de trabajo de 5 horas y treinta minutos que abarcará desde las 9:00 hasta las 14:30 horas.

b) El tiempo restante hasta completar la jornada semanal podrá realizarse en los siguientes periodos:

De lunes a jueves: Desde las 7:30 hasta las 9:00 horas y desde las 14:30 hasta las 20:00 horas y los viernes desde las 7:30 hasta las 9:00 horas y desde las 14:30 hasta las 17:00 horas.

No obstante, los responsables de las distintas unidades podrán autorizar a los trabajadores municipales de oficinas que cuentan con horario flexible, siempre con la debida subordinación a las necesidades del servicio y garantizando, en todo caso, la atención al público, la anticipación de la salida del centro de trabajo a partir de las 14:00 horas.

Los trabajadores con hijos menores de 12 años, previa solicitud, podrán optar por modificar su horario de presencia obligatoria. En este caso, el horario de presencia obligatoria será de 9:30 a 14:30 horas. En este supuesto, estos trabajadores no podrán anticipar su salida del centro de trabajo a las 14:00 horas. También podrán acogerse a esta medida los funcionarios que tengan que atender al cuidado directo de un familiar de primer grado que sea dependiente en grado severo o gran dependiente.

2. – El horario de trabajo del personal de vías públicas y medio ambiente (brigada de obras, almacenes, brigada de tráfico, vivero) será desde las 8:00 hasta las 15:00 horas.

3. – El horario de trabajo del personal subalterno, de oficios y regencia de la Casa Consistorial y demás dependencias administrativas municipales será:

Horario de 7:45 a 14:45 horas, salvo personal de reprografía cuyo horario será de 7:30 a 14:30 horas, y personal de centralita cuyo horario será de 8:00 a 15:00 horas.

El horario del personal subalterno del archivo de Castilfalé cubrirá, en todo caso, el horario de apertura y cierre del centro, distribuyéndose entre este personal tales tareas.

4. – La distribución de la jornada y la fijación de horarios del personal que a continuación se relaciona se efectuará a través del calendario laboral que se negociará y confeccionará teniendo en cuenta el horario de apertura y cierre de los centros:

– Subalternos del Monasterio de San Juan, Arco de Santamaría, Escuela de Música Antonio de Cabezón, Teatro Principal, Casa Cultura Gamonal, Centro Cultural Francisco Salinas-Teatro Clunia, y centros análogos.



- Personal de las bibliotecas.
- Personal del centro de divulgación de aves.
- Subalternos de colegios. A fin de elaborar el calendario se tendrá en cuenta el calendario escolar.
- Personal de mercados municipales.

5. - La jornada y horario del personal indefinido/fijo discontinuo se acomodará a su llamamiento.

Cuarto. - Hasta la aprobación de cada uno de los calendarios anuales antes aludidos seguirá vigente el correspondiente al año anterior con las adaptaciones de fechas que resulten imprescindibles.

Quinto. - Las previsiones contenidas en la parte dispositiva de esta Instrucción podrán ser alteradas a resultas de la variación del horario de apertura y cierre y/o de puesta a disposición al público de las instalaciones municipales, o si resultara aconsejable para el desenvolvimiento del servicio.

Por resolución municipal, y previa negociación, se fijará el horario de los trabajadores que no se incluyen en los apartados anteriores, o de los que pasen a prestar servicios en otros centros municipales de nueva apertura o de aquéllos en los que se varíe el horario de apertura y cierre, o de los trabajadores a los que se haya de modificar la jornada y/u horario cuando razones del servicio lo aconsejen.

Sexto. - Disposición transitoria.

Tal y como contempló la circular sobre formación voluntaria de fecha 29 de diciembre de 2017, la falta de asistencia total o parcial a las acciones formativas habilitadas expresamente como generadoras del derecho a compensar tiempo de trabajo por tiempo libre generará la obligación -por cuenta de los empleados municipales que se sumaron a este Plan de Formación- de realizar en 2019 la jornada de trabajo no cumplida en 2018, razón por la cual durante 2018 las previsiones de la presente Instrucción no resultarán de aplicación a estos empleados, rigiéndose para este ejercicio por la Instrucción precedente de fecha 27 de julio de 2012.

Séptimo. - Disposición adicional.

La duración de los días de permisos, vacaciones y licencias será equivalente y computará como siete horas de trabajo por día.

Octavo. - Disposición derogatoria.

La presente Instrucción deroga la dictada con fecha 27 de julio de 2012.

No obstante, y con carácter transitorio, la Instrucción de fecha 27 de julio de 2012 seguirá produciendo efectos y vinculando a los trabajadores a los que se refiere la Disposición transitoria.

Noveno. - Disposición final.

Esta Instrucción entrará en vigor y será inmediatamente ejecutiva el día 1 de enero de 2019, manteniendo su validez y eficacia hasta tanto no se deje sin efecto, o resulte



afectada por cualquier disposición legal o reglamentaria de observancia obligada que contemple previsiones que la contradigan.

Contra la presente resolución que pone fin a la vía administrativa podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación de la disposición impugnada, ello de conformidad con lo previsto en los artículos 10.1 b), 26, 46 y 115 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Todo ello sin perjuicio de poder interponer cualquier otro recurso que estime procedente».

En Burgos, a 13 de diciembre de 2018.

La Concejala Delegada de Personal,
Carolina Blasco Delgado