



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

CONCEJALÍA DE PERSONAL Y RÉGIMEN INTERIOR

La concejala delegada, con fecha 3 de diciembre de 2019, ha dictado la resolución número 12457/2019 y que a continuación se transcribe:

ANTECEDENTES

1. – Con fecha 5/07/2018 entró en vigor 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 en el Sector Público», en su párrafo cinco contempló la posibilidad de que cada Administración Pública, previa negociación colectiva, pueda regular una bolsa de horas de libre disposición con carácter recuperable dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores.

2. – La Junta de Gobierno Local, de conformidad con lo estipulado en la disposición adicional séptima, apartado segundo del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás normativa concordante, en sesión celebrada el día 21 de febrero de 2019 aprobó el Plan de Igualdad para los empleados públicos municipales entre cuyas previsiones contempla la posible creación de una bolsa de horas que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar.

3. – El Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 23 de septiembre de 2019 aprobó por unanimidad una proposición declarativa que preveía, entre otros extremos, que se estudie la posibilidad de establecer una bolsa de horas para los empleados municipales dirigida de forma justificada al cuidado y atención de personas mayores, con discapacidad e hijos menores.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

I. – NORMATIVA DE APLICACIÓN.

– Párrafo cinco de la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta, bajo la rúbrica jornada de trabajo en el Sector Público de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

«Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen. La Administración respectiva deberá regular el periodo de tiempo en el que se generará la posibilidad de hacer uso de esta bolsa de horas, los límites y condiciones de acumulación de la misma, así como el plazo en el que deberán recuperarse.



Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua».

Tal y como refleja su párrafo 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.

II. – NEGOCIACIÓN.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 37 de 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, en relación con el párrafo cinco de la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta «Jornada de trabajo en el Sector Público» de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se ha sometido a negociación en el seno de la mesa de empleados públicos reunida en sesión celebrada el 11 de noviembre de 2019 la propuesta municipal de regulación de una bolsa de horas de libre disposición como medida de conciliación, llegándose en la redacción definitiva a un acuerdo unánime con las organizaciones sindicales con representación.

Por todo ello, esta concejala de personal en virtud de las facultades que me vienen conferidas por delegación acordada por la Junta de Gobierno Local con fecha 27 de junio de 2019 (Boletín Oficial de la Provincia 21/8/2019), tiene a bien disponer:

Único. – Aprobar la siguiente instrucción sobre la regulación de una bolsa de horas de libre disposición como medida de conciliación, que se dicta en aplicación y desarrollo del párrafo cinco de la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta «Jornada de trabajo en el Sector Público» de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Primero. – Objeto.

Esta instrucción tiene por objeto la regulación de una bolsa de horas de libre disposición como medida de conciliación.

Segundo. – Premisas.

a) La fijación de una bolsa de horas no puede comprometer la correcta prestación de los servicios públicos municipales.

b) La salvaguarda de los servicios públicos impide una aplicación generalizada y uniforme de una bolsa de horas a todos los empleados municipales.

c) No puede servir para habilitar de facto una jornada a la carta que además provocaría el desplazamiento a otros empleados de las consecuencias de la libre distribución de la jornada.

d) La bolsa de horas de libre disposición tiene que guardar directa relación con la finalidad para la que ha sido prevista por el legislador, esto es, únicamente está dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores.

e) Debe justificarse la aplicación de esta bolsa de horas de manera que quede acreditado su empleo como medida de conciliación.



f) La distribución irregular de la jornada por el Ayuntamiento de Burgos en los términos ya previstos guarda justa correspondencia con la implantación de la bolsa.

g) El porcentaje de la jornada anual (hasta el 5% de la jornada es susceptible de integrar la bolsa) ha de considerarse que se computa en neto, es decir, descontando las jornadas de vacaciones y permisos por asuntos particulares (incluyendo un promedio adicional por antigüedad), días no laborables según acuerdo colectivo y convenio, horas de compensación por cursos, etc., y deberá reducirse también en proporción a la jornada reducida o a tiempo parcial de los empleados con la que cuenten los empleados municipales.

h) La utilización de las horas tendrá carácter recuperable, debiendo cumplir al final del año con el total de la jornada anual correspondiente.

i) 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 el ejercicio.

j) Las horas de la bolsa con carácter general no podrán acumularse en jornadas completas.

k) En todo caso la utilización de la bolsa por cada empleado estará subordinada a las necesidades del servicio, razón por la cual podrá ser desestimada la petición para hacer uso de la bolsa si por razón de las características del trabajo, del centro, situación de la plantilla, etc. no pudiera ser compatible con la correcta prestación del servicio.

l) Se configura la posibilidad de hacer uso de la bolsa como expresión del ejercicio de un derecho de petición al que se refiere el artículo 29 de la Constitución.

m) La implantación de la bolsa, al menos inicialmente, se efectuará con carácter provisional, ello con la finalidad de valorar el impacto que pueda tener en la organización, y también en principio sólo para personal de oficina, entendiéndose por tal a aquellos empleados públicos a los que se refiere como tal la resolución de 13 de diciembre de 2018 aprobando la instrucción sobre jornada y horario de los empleados municipales para 2019.

Tercero. – Regulación.

1. – Los empleados públicos municipales de oficina podrán solicitar la disposición de un máximo de 30 horas al año que podrán aplicar al cuidado de hijos menores de 12 años de edad, de menores de 12 años sujetos a su tutela o acogimiento y a la atención de ascendientes de primer grado por consanguinidad y afinidad que precisen de su cuidado directo.

La utilización de las horas tendrá carácter recuperable en el plazo del mes en el que se haga uso de ella y en el mes siguiente, si bien, en este último caso, únicamente podrá recuperarse un máximo de 10 horas. Estas horas no serán susceptibles de acumulación, y en todo caso, el empleado que haga uso de ellas deberá preservar el siguiente horario de presencia obligatoria:

5 horas que abarcarán desde las 9:00 hasta las 14:00 horas.

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 14:00 hasta las 20:00 horas y los viernes desde las 7:30 hasta las 9:00 horas y desde las 14:00 hasta las 20:00 horas.

Podrán hacer uso de esta bolsa los empleados municipales que tengan a su cargo hijos menores de 12 años de edad y/o menores de 12 años sujetos a su tutela o acogimiento, y aquéllos otros que lo precisen para la atención de ascendientes de primer grado por consanguinidad y afinidad que precisen de su cuidado directo.

Para hacer uso de esta bolsa bastará una solicitud que deberá reflejar una declaración responsable del empleado municipal que exprese su compromiso de aplicarla al cuidado de los descendientes o ascendientes antes indicados y que deberá presentarse ante el Servicio de Personal y ante el responsable de la unidad a la que pertenezca con una antelación mínima de 15 días a su disfrute, debiéndose iniciar su disfrute a efectos de cómputo el primer día del mes. No obstante, la Administración podrá requerir la aportación de documentación pertinente que acredite la veracidad de la declaración y justifique la razón de ser del empleo de esta bolsa de horas.

No podrán hacer uso de esta bolsa los empleados con hijos menores de 12 años que hayan optado por modificar su horario de presencia obligatoria, y que por tanto cuentan con un horario de 9:30 a 14:30 horas.

En ningún caso el empleo de esta bolsa de horas habilitará la realización de jornadas diarias de más de 10 horas de trabajo.

2. – Los empleados públicos municipales de oficina podrán solicitar disponer de hasta 14 horas al año que podrán aplicar al cuidado de hijos menores de 12 años de edad y de menores de 12 años sujetos a su tutela o acogimiento y a la atención de ascendientes de primer grado por consanguinidad y afinidad o de los cónyuges o parejas de hecho que precisen de su cuidado directo por causa de salud.

La concurrencia de la causa de salud deberá ser acreditada por el empleado municipal, así como la necesidad de hacer uso de la bolsa para el cuidado del hijo, ascendiente, cónyuge o pareja de hecho. La petición para hacer uso de la bolsa y su distribución deberá presentarse ante el Servicio de Personal y ante el responsable de la unidad a la que pertenezca con una antelación mínima de 15 días a su disfrute, ello salvo que por razones de urgencia no sea posible respetar este plazo de preaviso, debiéndose iniciar su disfrute a efectos de cómputo el primer día del mes.

Esta bolsa deberá respetar estas exigencias:

– La utilización de las horas tendrá carácter recuperable en un plazo de dos meses incluyendo aquél en el que se empieza a hacer uso de ella.

– La distribución deberá preservar el siguiente horario de presencia obligatoria:

a) 5 horas que abarcarán desde las 9:00 hasta las 14:00 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 14:00 hasta las 20:00 horas y los viernes desde las 7:30 hasta las 9:00 horas y desde las 14:00 hasta las 20:00 horas.

– Las horas podrán acumularse en un máximo de 1 jornada completa al año siempre que exista una razón justificada para ello, que tendrán un tratamiento diferenciado en el sistema de control de presencia.

– No se accederá a la utilización de la bolsa si el empleado pudiera hacer uso de otros permisos o licencias con los que abordar la atención a las circunstancias planteadas.

– En ningún caso el empleo de esta bolsa de horas habilitará la realización de jornadas diarias de más de 10 horas de trabajo.

3. – La regulación de las bolsas para los fines desarrollados en los dos primeros párrafos contará con 6 meses de vigencia. Antes del transcurso de este plazo se valorará su impacto, la posibilidad de prórroga y/o adaptación, desarrollo o extensión a otros colectivos, decisiones todas éstas que, en todo caso, deberán adoptarse expresa y formalmente por órgano competente previa negociación en la Mesa de Empleados Públicos que se concertará, una vez efectuadas estas valoraciones, en el mes de mayo de 2020.

4. – Esta Instrucción será válida en la fecha en la que sea firmada y producirá efectos el 1 de enero de 2020, fecha a partir de la cual los empleados municipales que puedan acogerse a esta medida de conciliación podrán emplear la bolsa de horas.

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 3 diciembre de 2019.

La concejala delegada del Servicio de Personal, P.D.,
Blanca Carpintero Santamaría