



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

CONCEJALÍA DE PERSONAL Y RÉGIMEN INTERIOR

El Excmo. señor alcalde, con fecha 1 de febrero de 2022, dictó el Decreto número 578/22 que a continuación se transcribe:

Decreto de Alcaldía. –

Ante la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, con fecha 14 de marzo de 2020, mediante Real Decreto 463/2020 del Ministerio de la Presidencia, previa deliberación del Consejo de Ministros, se declaró el estado de alarma en todo el territorio nacional estableciendo una drástica limitación a la libertad de circulación de las personas al tiempo que se llevaba a cabo la suspensión de la apertura al público de todos los locales y establecimientos abiertos al público salvo las concretas excepciones que se detallaban.

Desde entonces muchas han sido las disposiciones dictadas sobre el particular entre las que merece destacarse el acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de abril de 2020, por el que se aprobó el «Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad» donde se establecían una serie de medidas y recomendaciones para cada una de las fases en las que se va a ir avanzando en la desescalada hacia esa nueva normalidad.

Y desde entonces han sido muchos los decreto dictados por este Ayuntamiento a través de los cuales se dispusieron distintas medidas excepcionales para facilitar la conciliación de la actividad laboral con la vida familiar hasta la llamada «nueva normalidad».

Consecuentemente con todo ello, la incorporación presencial de todo el personal municipal ha supuesto en su caso, la adopción de medidas higiénicas, de prevención y de seguridad exigibles y que en su mayoría ya han sido implementadas, como son la reordenación de espacios, la instalación de mamparas de separación, la colocación en todas las dependencias de dispensadores de geles hidro-alcohólicos y la provisión de mascarillas.

Al tiempo, se han habilitado fórmulas, tras su negociación con la representación sindical, para flexibilizar esa misma reincorporación y facilitar la conciliación laboral con la vida familiar de los trabajadores municipales, contemplando medidas excepcionales como la propia flexibilización horaria, la ampliación del plazo para el disfrute de vacaciones y días por asuntos particulares, la reducción especial de la jornada o la propia adaptación de esa jornada, con medidas como el trabajo a distancia cuando fuere necesario y posible.

No obstante lo anterior, y pese a estar en situación de nueva normalidad, como quiera que a tenor de la D.A. 9.º del R.D. Ley 18/21, de 28 de septiembre, se prevé la prórroga del Plan Mecuida hasta el 28 de febrero de 2022, por el que las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto de su cónyuge y demás familiares tendrán derecho a la adaptación de la jornada cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria COVID-19.



Reunida la Mesa Sectorial de Igualdad en reunión celebrada el 1 de febrero de 2022, para analizar la adopción de medidas de adaptación de jornada en circunstancias excepcionales como el cierre de aulas o el confinamiento del menor por causa de la COVID-19, toda vez que la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 continúa.

Por todo ello, en uso de las competencias atribuidas por el art. 124.4.b).c).g) e i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, resuelvo:

Primero. – Se establecen las siguientes medidas excepcionales para facilitar esa conciliación de la actividad laboral con la vida familiar:

Adaptación de la jornada. –

Concepto: Opciones de adaptación de la jornada de trabajo diaria, del horario y/o de la prestación de la actividad laboral cuando concurren las circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria de la COVID-19 a las que se hace referencia seguidamente.

Estando aplicadas dichas medidas a los empleados municipales que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo y personal a algún menor de doce años o los empleados municipales que acrediten que deben prestar directa y personalmente cuidados a su cónyuge o pareja de hecho o parientes por consanguinidad hasta el segundo grado que estén incurso en alguno de los supuestos a los que se hace referencia seguidamente.

Requisitos:

A) Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando existan decisiones relacionadas con la COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos, aulas o de cualquier otra naturaleza (como confinamiento) que dispensarán cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia del trabajador, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directa de menores de doce años, dependientes o discapacitados no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con la COVID-19.

B) El empleado deberá acreditar que el otro progenitor u otros miembros de la unidad familiar no pueden prestar directa y personalmente los cuidados, así como acreditar las circunstancias que justifiquen la adopción de estas medidas.

C) Si forman parte de la unidad familiar dos empleados municipales, solo podrá acogerse a estas fórmulas de adaptación uno de ellos.

D) A la vista de la justificación del empleado se valorará su razonabilidad y proporcionalidad en relación a la naturaleza y requerimientos de la actividad pública, características de su puesto de trabajo o del centro de trabajo, y de la concurrencia de solicitudes análogas que puedan comprometer la correcta prestación del servicio.

Opciones de adaptación:

- Cambio de turno.
- Alteración de horario.
- Horario flexible, en los términos regulados en decretos anteriores.



Procedimiento:

Se solicitará al Ayuntamiento bastando al respecto su remisión mediante un correo electrónico dirigido al Servicio de Personal (serviciodepersonal@aytoburgos.es) reflejando el asunto: Medida de conciliación y al jefe responsable del solicitante, o si se trata de un empleado de un servicio municipalizado la solicitud se dirigirá al responsable técnico del empleado y al responsable de tal servicio, quienes conjuntamente valorarán la solicitud y comunicarán por la misma vía la respuesta al trabajador, pudiendo ofrecer soluciones alternativas a las planteadas por el solicitante.

La respuesta a ofrecer al trabajador se facilitará tras el examen de la fundamentación de la solicitud, previa ponderación de las necesidades del servicio, y atendiendo también al número de solicitudes análogas de otros trabajadores que pudieran comprometer su correcto desenvolvimiento del servicio.

Segundo. – Estas medidas en la nueva redacción que se aprueba a través de este decreto entrarán en vigor en el día de su firma y se mantendrán hasta tanto cambien las circunstancias.

Lo que comunico a Vd. para su conocimiento y efectos advirtiéndole que contra la presente resolución que agota la vía administrativa, podrá interponer en el plazo de dos meses, contado desde el día siguiente a la notificación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 13 de julio de 1998, o potestativamente y con carácter previo, podrá interponer en el plazo de un mes, recurso de reposición ante el órgano que ha dictado esta resolución según lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Burgos, a 4 de febrero de 2022.

La concejala delegada de Personal, P.D.,
Nuria Barrio Marina