



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

CONCEJALÍA DE PERSONAL, SEGURIDAD Y RÉGIMEN INTERIOR

Instrucción n.º 12.326 sobre la jornada y horario de los empleados municipales que tienen la condición de personal laboral

Mediante resoluciones de fecha 28 de mayo de 2024 y de fecha 18 de junio de 2024, esta última, dictada para adaptar la redacción de la instrucción n.º 12.326 sobre la jornada y horario de los empleados municipales que tienen la condición de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Burgos, a la modificación del artículo 47.2 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, por el Real Decreto-Ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, 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, de la teniente de alcalde dictada en el ejercicio de las competencias que le han sido conferidas mediante delegación efectuada por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 26 de junio de 2023, se ha acordado lo siguiente:

Primero. – Modificar el apartado tercero «Horario» de la instrucción n.º 12.326 sobre la jornada y horario de los empleados municipales que tienen la condición de personal laboral, que se dictó en aplicación y 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, con la siguiente redacción:

«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 este (no se considera como tal personal subalterno, de brigadas de obras, almacenes, tráfico, vivero, fijos/indefinidos discontinuos 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:

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

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



De lunes a viernes: desde las 7:15 horas, hasta las 9:00 horas. y desde las 14:30 horas, hasta las 20:00 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 horas, 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 empleados públicos que tengan a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los empleados públicos que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos».

Segundo. – Esta modificación entrará en vigor y será inmediatamente ejecutiva el día 1 de junio de 2024, manteniendo en vigor el resto de sus determinaciones.

Lo que se publica para conocimiento y efectos de los interesados, advirtiendo que contra la presente resolución que agota la vía administrativa, podrá formalizar demanda, en el plazo de dos meses, ante el Juzgado de lo Social de Burgos o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, a la que acompañará copia de la resolución denegatoria o documento acreditativo de la interposición o resolución del recurso administrativo, según proceda, uniendo copia de todo ello para la entidad demandada, en virtud de lo dispuesto en el artículo 69.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social¹.

En Burgos, a 27 de junio de 2024.

La teniente de alcalde,
Yolanda Barriuso Munguía

¹ Tras la Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de noviembre de 2022 (Recurso 2568/2022), que declaró la inconstitucionalidad de la disposición final vigésima de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para 2022, ya no se atribuye al orden jurisdiccional contencioso-administrativo el conocimiento de los «actos administrativos dictados en las fases preparatorias, previas a la contratación de personal laboral para el ingreso por acceso libre», sino que corresponde a los órganos jurisdiccionales del orden social (artículo 2.º de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social).

Conforme a lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 10.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, en las demandas contra las administraciones públicas empleadoras será juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandante, a elección de éste.