

Propuestas CCOO sobre medidas de conciliación a aplicar durante el periodo de vigencia de la instrucción que regula la reincorporación del personal municipal al trabajo presencial.

La instrucción número 2 adolece de medidas concretas para posibilitar la conciliación del personal municipal a la hora de su reincorporación al trabajo presencial. Por ello, la Sección Sindical de CCOO propone las siguientes que se basan en:

- La responsabilidad civil, e incluso penal, en el cuidado de hijos/as y de padres y madres
- La adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un derecho individual recogido en el TREBEP.
- La existencia de circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19. Como por ejemplo: el cierre de guarderías, centros educativos, de atención a la discapacidad y de día; la inmovilidad de otras personas que habitualmente ejercen el cuidado directo de los menores y mayores o la presencia en el domicilio de alguna persona afectada por el COVID-19.

El derecho debe de ser justificado, razonable y proporcionado en relación con las necesidades de la organización, principalmente si son varias las personas del mismo Servicio que lo solicitan. Y se acreditará mediante una "declaración responsable" que se presentará en Relaciones Laborales, junto con la solicitud, sin perjuicio de las oportunas comprobaciones y/o justificaciones que pueda hacer y/o pedir la administración.

Estas propuestas se adaptarán a cualquier disposición, sobre este tema, de carácter general que pudiera tener efectos más favorables para el personal sin perjuicio de la aplicación de la legislación vigente.

Los/las empleados/as del Ayuntamiento de Zaragoza que tengan a su cargo personas mayores hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hijos/as menores de 12 años o personas con discapacidad hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán solicitar la aplicación las siguientes medidas:

1. Junto con el personal sensible, tendrán preferencia, si así lo manifiestan, para desempeñar su trabajo en la modalidad no presencial o para optar por el turno de trabajo presencial o mixto que mejor se adecúe a sus circunstancias.
2. Distribución del tiempo de trabajo o cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo: cambio de turno, jornada, centro de trabajo, etc. Todo ello de forma temporal y excepcional ante la situación provocada por la situación de alarma, en función de la disponibilidad del Ayuntamiento.
3. Flexibilización del tramo del horario de trabajo de permanencia obligada, sin sujeción a los límites previsto en el vigente Pacto - Convenio.
4. Si a pesar de las medidas establecidas en los apartados anteriores, siguieran existiendo problemas para hacer efectivas sus necesidades de conciliación, se podrán utilizar las siguientes opciones:



NOMBRE DOC.	Propuestas CCOO reincorporación al trabajo presencial			PÁGINA 1 / 2
FIRMADO POR	CARGO FIRMANTE	FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
M JOSE SERNA GRASA	Ei/La Ciudadano/a	25/05/2020	6426691	

- a) Completar la jornada presencial con la utilización de días de libre disposición o excesos de jornadas, bolsas de horas, compensación horas extras. En este sentido, el cómputo de la compensación de jornada utilizando estos medios se hará por horas.
- b) Creación de una bolsa de horas de libre disposición, acumulables entre si de hasta un 5% de la jornada anual con carácter recuperable, según Ley General de Presupuestos del Estado de 2018, disposición adicional 144.

La devolución de las mismas se hará, dado el carácter excepcional de estas medidas, a conveniencia de los y las trabajadoras, dentro de un periodo máximo de seis meses a contar desde la finalización del periodo de vigencia de la Instrucción número 2 de la Concejalía Delegada de Personal de reincorporación del personal municipal.

c) Solicitar un periodo de permiso sin retribución:

- Licencia sin sueldo, incluido el personal interino en aplicación de la cláusula 4 del anexo de la directiva comunitaria 1999/70 que recoge el principio de no discriminación
- Excedencia por cuidado de familiar o de hijo/a menor de 3 años.
- Reducción de la Jornada de trabajo por cuidado de un familiar en los términos previstos en la legislación vigente
- Para el personal laboral, en los términos que recoge el Plan MECUIDA, artº 6 RDL 8/2020 de 17 de marzo, reducción especial de jornada de trabajo en las situaciones previstas en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores de hasta el 100%

- 5. Aquellas personas que se encuentren disfrutando de unas medidas de conciliación concretas podrán temporalmente modificar los términos de su disfrute adaptándolo a las nuevas circunstancias.

En Zaragoza, a 22 de mayo de 2020



M^a José Serna Grasa.
Secretaria General CCOO
Ayuntamiento de Zaragoza.

A/A: Jefe de Servicio de Relaciones Laborales.

Correo electrónico: ccoo@zaragoza.es

<https://aragon.fsc.ccoo.es/ayuntamientodezaragoza>

Documento firmado digitalmente. Para verificar la validez de la firma acceda a <https://www.zaragoza.es/verifica>
Ayuntamiento de Zaragoza - <http://www.zaragoza.es>



MTE5LZE5ODYwMjAwVDE\$

NOMBRE DOC.	Propuestas CCOO reincorporación al trabajo presencial			PÁGINA 2 / 2
FIRMADO POR	CARGO FIRMANTE	FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
M JOSE SERNA GRASA	El/La Ciudadano/a	25/05/2020	6426691	