



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### AYUNTAMIENTO DE PALMA

**3351**

*Acuerdo de la Junta de Gobierno que aprobó las Modificaciones del Plan de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral del Ayuntamiento de Palma, relativo a la reducción de jornada en los supuestos de adopción de hijo o hija mayor de tres años*

La Junta de Gobierno Local, en sesión de 20 de abril de 2022, acordó lo siguiente:

#### Exposición de hechos

1. En fecha de 2 de junio de 2010, la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Palma acordó el Plan de medidas de conciliación de la vida familiar, personal i laboral del personal del Ayuntamiento de Palma, el cual fue modificado por el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 24 de septiembre de 2014.

2. El Plan de medidas de conciliación de la vida familiar, personal i laboral del personal del Ayuntamiento de Palma, en el punto de Mejoras en la modalidad de reducción de jornada, se contemplan las siguientes reducciones de jornada y la sus mejoras:

*“Cuando se solicite reducción de jornada por razones de guarda legal, siempre que no sea superior a una hora, se percibirán las retribuciones íntegras que correspondan en cada caso en los supuestos que se citan a continuación:*

- a. Por cuidado directo de un menor, hasta que éste cumpla un año.*
- b. Por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de mayores de un año y menores de tres años, durante un año desde la fecha de la adopción o el acogimiento.*
- c. Por cuidado directo de un familiar o persona dependiente con discapacidad superior al 65% o con una gran dependencia (dependencia en grado III), que tenga retribuciones inferiores al salario mínimo interprofesional, durante el primer año contando desde la fecha de efectos de la primera solicitud de reducción.*

*Si la reducción es superior a una hora, las retribuciones serán las que correspondan por la reducción total solicitada incrementada en 10 puntos porcentuales, hasta los tres años de edad en el caso de menores durante los tres primeros años para los supuestos de guarda legal previstos en el punto c).*

*En caso de que un segundo menor dé derecho a acogerse a la mejora, se podrá bonificar al 100% una hora, por el menor de menos de un año, y el resto de horas solicitadas con la bonificación de los 10 puntos porcentuales, por el menor de más de un año.*

*La reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de un año se podrá iniciar a partir del día siguiente a la finalización del permiso de maternidad o lactancia acumulada o simultáneamente a ésta si se opta por el disfrute de lactancia de una hora diaria.*

*Excepcionalmente, el padre funcionario podrá solicitar la reducción de jornada bonificada a partir del día siguiente a la fecha de la paternidad.*

*Cuando los dos progenitores sean funcionarios del Ayuntamiento, la bonificación únicamente podrá aplicarse a uno de ellos, pudiendo realizarse a partir de la fecha de reincorporación efectiva del progenitor que deba disfrutarla.”*

3. Teniendo en cuenta el acta de la mesa general de funcionarios celebrada en fecha 23 de septiembre de 2021, en el punto 21 del orden del día, el sindicato SPPME propuso modificar el Plan de de medidas de conciliación de la vida familiar, personal i laboral del personal del Ayuntamiento de Palma, con la finalidad de poder ampliar las situaciones de reducción de jornada con bonificaciones retributivas en los supuestos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de niños o niñas mayores de tres años, ya que las adopciones nacionales en muchos casos los niños son mayores de tres años. Dicha propuesta quedo aplazada para la próxima reunión.

4. Vista el acta de la mesa general de funcionarios de fecha 21 de octubre de 2021, en la cual se acordó las reducciones de jornada bonificadas para los supuestos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de niños o niñas con edades comprendidas entre los tres y doce años en los mismo términos establecidos en el Plan, y con efectos desde la fecha de la adopción o acogimiento permanente.

5. Teniendo en cuenta que de acuerdo con la legislación vigente, son objeto de negociación de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios y funcionarias, y las referidas al calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos,



movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

#### **Normativa aplicable**

1. El artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que determina las materias objeto de negociación colectiva.
2. El artículo 38 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, relativo a los pactos y acuerdos.
3. El artículo 127.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.
4. El artículo 18 del Reglamento Orgánico de Gobierno y de Administración del Ayuntamiento de Palma.

Por todo ello, y teniendo en cuenta la delegación de competencias a los concejales y concejalas de Área, aprobada por Decreto de Alcaldía núm. 12.313, de 18 de junio de 2019, relativo a la organización de los Servicios Administrativos del Ayuntamiento de Palma, modificado por Decreto de Alcaldía núm. 13.026, de 28 de junio de 2019, así como el Acuerdo de delegación de Junta de Gobierno de Palma en los titulares de las Áreas y Áreas delegadas acordado en fecha 31 de julio de 2019, el concejal del Área de Función Pública propone a la Junta de Gobierno que adopte lo siguiente:

#### **ACUERDO**

1. Aprobar la modificación del Plan de medidas de conciliación de la vida familiar, personal i laboral del personal del Ayuntamiento de Palma aprobado por la Junta de Gobierno de fecha 24 de septiembre de 2014, en los siguientes términos:

##### **“Mejoras en las modalidades de reducción de jornada**

*“Cuando se solicite reducción de jornada por razones de guarda legal, siempre que no sea superior a una hora, se percibirán las retribuciones íntegras que correspondan en cada caso en los supuestos que se citan a continuación:*

- a. *Por cuidado directo de un menor, hasta que éste cumpla un año.*
- b. *Por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de mayores de un año y menores de doce años, durante un año desde la fecha de la adopción o el acogimiento.*
- c. *Por cuidado directo de un familiar o persona dependiente con discapacidad superior al 65% o con una gran dependencia (dependencia en grado III), que tenga retribuciones inferiores al salario mínimo interprofesional, durante el primer año contando desde la fecha de efectos de la primera solicitud de reducción.*

*Si la reducción es superior a una hora, las retribuciones serán las que correspondan por la reducción total solicitada incrementada en 10 puntos porcentuales, hasta los tres años de edad en el caso de menores durante los tres primeros años para los supuestos de guarda legal previstos en los puntos b) y c).*

*En caso de que un segundo menor dé derecho a acogerse a la mejora, se podrá bonificar al 100% una hora, por el menor de menos de un año, y el resto de horas solicitadas con la bonificación de los 10 puntos porcentuales, por el menor de más de un año.*

*La reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de un año se podrá iniciar a partir del día siguiente a la finalización del permiso de maternidad o lactancia acumulada o simultáneamente a ésta si se opta por el disfrute de lactancia de una hora diaria.*

*Excepcionalmente, el padre funcionario podrá solicitar la reducción de jornada bonificada a partir del día siguiente a la fecha de la paternidad.*

*Cuando los dos progenitores sean funcionarios del Ayuntamiento, la bonificación únicamente podrá aplicarse a uno de ellos, pudiendo realizarse a partir de la fecha de reincorporación efectiva del progenitor que deba disfrutarla.”*

2. Establecer como fecha de efectos el día siguiente a su aprobación.
3. Publicar el contenido del Acuerdo en el Boletín Oficial de les Illes Balears.

Contra este acto administrativo, que agota la vía administrativa, se puede presentar recurso de reposición delante del mismo órgano que lo ha dictado, de acuerdo con el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El plazo para interponerlo es de un mes a contar desde el día siguiente de recibir esta notificación. En este caso no se podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que no se haya resuelto el de reposición. El recurso de reposición potestativo



se tendrá que presentar en el Registro General de este Ayuntamiento o en las dependencias a que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, antes mencionada, y se entenderá desestimado cuando no se haya resuelto y notificado la resolución, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente de su interposición, y en este caso quedará expedita la vía contenciosa administrativa.

Si no se utiliza el recurso potestativo de reposición, se puede interponer directamente recurso contencioso administrativo, de acuerdo con el artículo 123 antes citado y lo que dispone la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contenciosa administrativa, delante del Juzgado Contencioso Administrativo o la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia, según las competencias determinadas por los artículos 8 y 10 de la Ley 29/98, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de recibir esta notificación, todo esto sin perjuicio de cualquier otro recurso o acción que se considere conveniente.

Palma, 20 de abril de 2022

**La jefa del Departamento de Personal**

p.d. Decreto de Alcaldía núm. 3.000/2014

(BOIB núm. 30, de 04/03/2014)

Esperanza Vega Terrón

(firmado electrónicamente)

