

En el acta de la sesión Ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno Local de fecha 7 de marzo de 2013 existe entre otros acuerdos el del siguiente tenor literal:

ASUNTOS FUERA DEL ORDEN DEL DÍA

"RATIFICACIÓN ACUERDO MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN EN MATERIA DE PERMISOS, VACACIONES, LICENCIAS ETC.

Vista la Propuesta de la Consejera delegada del Área de Personal que dice:

"Una vez alcanzado el acuerdo con las secciones sindicales integrantes de la Mesa General de Negociación en materia de asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación del Ayuntamiento de Parla y visto el informe del Director Técnico del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior al respecto, la Consejera que suscribe propone al órgano competente que adopte el siguiente Acuerdo:

Ratificar el Acuerdo alcanzado el pasado día 28 de febrero de 2013 en la Mesa General de negociación, en materia de permisos, vacaciones, licencias y medidas de conciliación para los empleados públicos del Ayuntamiento de Parla.

No obstante la Junta de Gobierno Local con su superior criterio decidirá."

Visto el acuerdo de la Mesa General de Negociación que dice:

"ACUERDO DE LA MESA GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE PARLA EN MATERIA DE PERMISOS, VACACIONES, LICENCIAS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

La Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Parla, con fecha 28 de febrero de 2013 ha alcanzado el siguiente acuerdo:

SECCIÓN 1ª PERMISOS,

Primero. Permisos genéricos

Se establecen para ambos colectivos, funcionarios y personal laboral, los permisos establecidos para el personal funcionario en la normativa que le es aplicación y en los términos en ella previstos:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos en que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.





- e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente los empleados públicos podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- h) Por razones de guarda legal, cuando el empleado público tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el empleado público que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- k) Por asuntos particulares, tres días.

Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores, que se comunicará al Departamento de personal, y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 del mes de enero siguiente.

La solicitud habrá de realizarse con setenta y dos horas de antelación y será concedido si no causa perturbación en el servicio. Se solicitará ante el





responsable del Departamento y la denegación se realizará de forma escrita y motivada para evitar arbitrariedades. La concesión o denegación se efectuará con veinticuatro horas de antelación al primer día solicitado excepto que la solicitud se realice en un plazo inferior.

Podrán fraccionarse los días establecidos en el presente artículo de forma que puedan disfrutarse cada uno de ellos en dos periodos de mínimo tres horas cada uno.

- l) Por matrimonio, quince días naturales, extendiéndose el derecho a las parejas que así se inscriban en los registros municipales, con independencia del sexo. Quien disfrute de los días correspondientes a tal efecto no podrá volver a disfrutarlos, en caso de matrimonio con la misma pareja. Este permiso podrá acumularse al periodo anual de vacaciones previa autorización del Departamento al que estén adscritos.
- m) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información, registro general así como para aquellos otros que la naturaleza singular de su trabajo lo requiera.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable

Segundo. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género

Se establecen, para ambos colectivos, los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género:

- a. Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se





ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- b. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado público, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- c. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.





En los casos previstos en los apartados a, b, y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- d. Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

- e. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.





Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Tercero. Control de los permisos

Cuando los permisos establecidos en los artículos anteriores no queden debidamente acreditados o bien se disfrute un número de días superior al establecido, el exceso se deducirá de los días por asuntos particulares del ejercicio correspondiente a que se refiere el apartado k) del presente artículo, en su defecto a las vacaciones y si tampoco fuera posible dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los tres meses siguientes a la ausencia, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, además, en su caso adoptarse.

Cuarto. Sujeción del personal laboral al régimen de permisos del personal funcionario

Los permisos previstos en esta sección se aplicarán en idénticos términos para ambos colectivos y con el alcance previsto en la normativa del personal funcionario. En caso de que futuras leyes modificaran el régimen actual de permisos existente para el personal funcionario, éste sería de aplicación en idénticos términos para el personal laboral.

SECCIÓN 2ª VACACIONES

Quinto. Duración



1. Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.
2. En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

Sexto. Fijación y modalidades de disfrute

1. Las vacaciones podrán disfrutarse en un solo periodo o en dos periodos ininterrumpidos cada uno, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente. El periodo mínimo de disfrute será de cinco días hábiles, o el equivalente al periodo entre descansos para el personal con horarios especiales. Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.
2. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el apartado 1 de artículo anterior, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.
3. Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros periodos.

4. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

5. Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.
6. La denegación por parte del Ayuntamiento del periodo vacacional solicitado por el empleado deberá ser motivada. La imposibilidad de concesión del mismo periodo a todos los trabajadores que lo han solicitado se resolverá en primer lugar mediante acuerdo entre los afectados y a falta del mismo, mediante sorteo

SECCIÓN 3ª LICENCIAS

Séptimo. Licencias

El Ayuntamiento podrá conceder licencias por asuntos propios al personal funcionario de carrera y al personal laboral con al menos un año de servicios efectivos. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

SECCIÓN 4ª MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Octavo. Medidas de conciliación

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

1. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.
2. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros



ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3. Excepcionalmente, se podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
4. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
5. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.
6. Para garantizar la conciliación de la vida profesional y familiar, ante obligaciones de carácter familiar, social o cultural, se permitirá a los empleados públicos del Ayuntamiento de Parla que a lo largo del año puedan flexibilizar su particular calendario laboral alterando el momento del cumplimiento de su prestación laboral por un máximo de dos jornadas al año, que en todo caso deberán ser solicitadas y recuperadas conforme al siguiente procedimiento:
 - La utilización de las jornadas flexibles se solicitará por escrito ante el Director de Servicio con una antelación mínima, con carácter general, de 48 horas, quien a su vez deberá autorizar por escrito su utilización o denegar motivadamente la misma.
 - Las dos jornadas de prestación flexible deberán utilizarse en períodos mínimos de una jornada.
 - Los trabajadores con jornada a turnos recuperarán las jornadas flexibles mediante la modificación de los turnos, jornada a jornada, conforme al acuerdo que se alcance con el respectivo Director de Servicio, atendiendo a las necesidades de prestación del Servicio Público municipal y en el plazo máximo de un mes.
 - Los trabajadores con jornada ordinaria recuperarán las jornadas flexibles en períodos de tiempo no inferior a dos horas, que necesariamente deberán prestarse conforme al acuerdo que se alcance con el respectivo Director de Servicio, atendiendo a las necesidades de prestación del Servicio Público municipal y en el plazo máximo de un mes.”



Visto el informe del director técnico del Área de Personal Sr Berastegui que dice:

“En relación con el acuerdo alcanzado en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Parla en materia de permisos, vacaciones, licencias y medidas de conciliación se informa:

PRIMERO.- El acuerdo referido tiene como ámbito de aplicación al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Parla por lo que habrá de observarse el cumplimiento de la normativa que regula los estatutos de ambos.

SEGUNDO.- La sección primera recoge los permisos que disfrutarán los empleados públicos municipales y del análisis de los mismos se observa que a excepción del apartado primero m) los mismos coinciden con lo establecido en los artículos 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público en la redacción dada por el Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de

julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

En lo que respecta al permiso previsto para los días 24 y 31 de diciembre, el origen del mismo lo encontramos en la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos y en el artículo 94 de la Ley de Bases de Régimen Local que establece la obligatoriedad que la jornada de los funcionarios de la administración local será la misma (en cómputo anual) que la que se fije para los funcionarios de la administración civil del estado.

TERCERO.- En lo que respecta a las vacaciones el acuerdo alcanzado se ajusta al artículo 50 del Estatuto Básico del Empleado Público en la redacción dada por el Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

El acuerdo regula también su fijación y modalidad de disfrute, algo para lo que esta administración ostenta competencia en virtud de su facultad de autoorganización y en términos prácticamente idénticos a la citada Resolución de 28 de diciembre de 2012.

CUARTO.- La sección tercera regula el apartado de licencias de los empleados públicos. En este sentido, el art. 142 del Texto Refundido de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril remite (en lo que respecta al personal funcionario) a este respecto a la norma de la Comunidad, por lo que habrá de estarse a lo previsto en la Ley 1/1986, de 10 abril de la Función Pública de la Comunidad de Madrid.

La licencia para asuntos propios recogida en el acuerdo concernido coincide con lo dispuesto en el artículo 73 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y únicamente se limita a concretar los supuestos y los límites con los que se podrán conceder las licencias en atención a la facultad que para ello le otorga la Ley de la Función Pública de la Comunidad de Madrid.

QUINTO.- Por último, recoge el acuerdo una serie de medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar y laboral de sus empleados públicos las cuales, a excepción de la última de ellas, son una reproducción literal de la Resolución de 28 de diciembre de 2012.

A falta de regulación autonómica al respecto, debe entenderse de aplicación supletoria lo dispuesto para los funcionarios de la Administración civil del Estado.

En lo que respecta a la última medida acordada, la misma no supone una alteración de la jornada anual establecida ni un permiso de nueva creación; se trata en definitiva de la posibilidad de modificar el calendario laboral de los empleados públicos por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Por todo lo expuesto, el acuerdo alcanzado en la Mesa General de Negociación en materia de permisos, vacaciones, licencias y medidas de conciliación se considera ajustado a la normativa vigente."

La Junta de Gobierno Local por unanimidad acuerda: Ratificar el acuerdo de la Mesa General de Negociación suscrito el 5 de Marzo de 2013 entre el Ayuntamiento y los representantes sindicales de UGT, CC.OO y CSI-CSIF.

Contra este acto que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso o Sala del mismo nombre del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, según corresponda, en el plazo de dos meses, contados en ambos supuestos a partir de la fecha siguiente a la de su notificación,

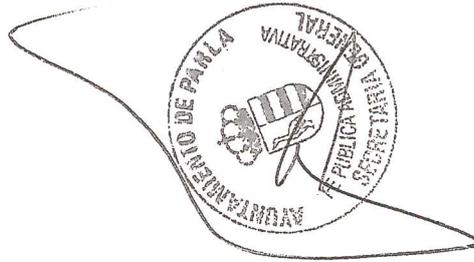


según establecen los artículos 8, 10 y 46.1 e la Ley 29/98 de 13 de julio Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Potestativamente podría contra dicho acto interponer previamente, recurso de reposición ante el órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la recepción del mismo (Art. 46 de la Ley 29/98 J.C.A).

Lo que le traslado a Vd. para su conocimiento y demás efectos.

Parla, 15 de marzo de 2013
LA SECRETARIA GENERAL



C.E.S.I.F.