

za al personal incluido en este número 4 un complemento mínimo de 1.000 pesetas por cada domingo o festivo trabajado, en tanto el complemento del 20% no alcance dicha cantidad.

5. El complemento por domingo o festivo trabajado se abonará al mes siguiente al de su devengo.

SECCION TERCERA. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 21.º Vacaciones. 1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes y se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre de cada año.

2. Las vacaciones anuales deberán disfrutarse, como regla general, en un solo período ajustado a los meses citados. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá autorizarse su disfrute en dos períodos de 15 días, comenzando los turnos necesariamente los días 1 y 16 de cada mes.

3. En aquellos Centros o respecto de aquellos Servicios en que, por las peculiaridades de sus cometidos, precisen de un régimen especial, el cuadro general de vacaciones se planificará previa propuesta de la Consejería de la que dependan y oídos los representantes de los trabajadores afectados.

4. Los calendarios de vacaciones se confeccionarán con dos meses al menos de antelación al inicio de las mismas. En los Centros a los que se refiere el apartado anterior, se confeccionará el calendario antes del 15 de mayo.

Artículo 22.º Permisos retribuidos. 1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
b) 2 días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días.

Discrecionalmente la Consejería de la Presidencia, estudiados los motivos excepcionales que concurran en determinados casos, podrá incrementar el plazo señalado.

c) 1 día por traslado de domicilio habitual.
d) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a consultas médicas que deba realizar el trabajador durante su jornada de trabajo o a consultas de pediatría que, reuniendo la condición anterior, exijan su presencia.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y o personal.

Se entiende por deber de carácter público y o personal:

1) La asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.
2) La asistencia de los Concejales a Plenos de Ayuntamientos.
3) La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas, por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en las mismas y hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración Pública.

4) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

5) La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente como miembro del mismo.

f) para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, los días de su celebración y el tiempo imprescindible para su realización si se efectúan fuera de la localidad de residencia habitual.

g) Por el tiempo necesario para la realización de los cursos de perfeccionamiento, reciclaje y capacitación, organizados por centros oficiales, a los que los trabajadores puedan acudir previa autorización discrecional de la Consejería de la Presidencia.

h) Hasta 6 días de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

2. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma, a excepción de los servicios de Registro General e Información.

3. Las trabajadoras tendrán derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de 9 meses, pudiendo dividirse dicha hora en dos fracciones de media hora cada una a utilizar al inicio y fin de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

4. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeña actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio como mínimo y la mitad como máximo de la duración de aquélla.

Artículo 23.º Permisos no retribuidos. 1. Los trabajadores acogidos al presente convenio podrán solicitar licencias sin sueldo por asuntos propios: cada una de éstas tendrá un plazo no inferior a un mes y en su totalidad no superarán los tres meses en dos años.

2. Dichas licencias serán concedidas por la Consejería de la Presidencia, oída la Consejería donde el trabajador preste sus servicios y la representación de los trabajadores, a la vista de las necesidades del servicio.

CAPITULO VIII. DESPLAZAMIENTOS, EXCEDENCIAS

Artículo 24.º Desplazamientos. 1. La administración podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento fuese por tiempo superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los del viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Administración.

2. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a las indemnizaciones por razón de servicio establecidas para el grupo 2.º en el Decreto 27/86, de 16 de marzo.

Artículo 25.º Excedencia voluntaria. 1. Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año al servicio de la Administración Pública, podrán solicitar

excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador cuando hayan transcurrido 4 años desde la finalización de la excedencia anterior.

2. El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo y a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. En la correspondiente solicitud de excedencia deberá consignarse la fecha inicial y su período concreto de duración, cursándose a la Dirección Regional de la Función Pública con, al menos, un mes de antelación a la fecha de comienzo.

4. El trabajador excedente deberá solicitar su reingreso, o en su caso la prórroga de la excedencia por un período no inferior a un año ni superior al máximo, al menos 30 días antes de que finalice el período de su disfrute. Si no se produjera solicitud expresa del trabajador en el tiempo mínimo marcado, se extinguirá la relación laboral.

5. El trabajador en situación de excedencia voluntaria que solicite su reingreso, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella y/o esperar a que se produzca la que a su categoría corresponda.

6. El trabajador que como consecuencia de la normativa sobre incompatibilidades deba optar por una plaza, quedará en la que cesare en la situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante que hubiera o se produjera de igual o similar categoría a la suya.

Artículo 26.º Excedencia forzosa. 1. La excedencia forzosa se concederá a los trabajadores fijos por la designación o elección para cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. Durante su permanencia en dicha situación el trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad.

3. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la fecha en que tenga lugar el cese en el cargo público o sindical.

CAPITULO IX. DERECHOS SINDICALES

Artículo 27.º Representantes de los trabajadores. 1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tienen derecho a participar en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en los términos fijados en la Ley, a través de los órganos de representación regulados en este artículo.

2. La representación de los trabajadores corresponde a los miembros del Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales de sus propios afiliados.

3. A los efectos de constituir el Comité de Empresa, se entiende que la totalidad de los Organos, Servicios y Centros dependientes de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja constituyen un único centro de trabajo.

4. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, los miembros del Comité de Empresa y los delegados de las Secciones Sindicales tendrán los derechos, deberes y garantías regulados, respectivamente, en los artículos 64 y ss. del Estatuto de los Trabajadores y Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 28.º Crédito horario. 1. Las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a elegir un delegado sindical. Aquellas que superen el 10% de los miembros del Comité podrán elegir dos.

2. Los distintos miembros del Comité de Empresa y cada uno de los delegados sindicales tendrán un crédito horario mensual de 40 horas. Dicho crédito podrá acumularse anualmente en uno o varios de los componentes del Comité o delegados sindicales.

3. En proporción a la representación sindical, 3 trabajadores, componentes del Comité de Empresa o delegados sindicales, tendrán derecho a solicitar dispensa de su trabajo sin merma alguna de sus retribuciones y demás derechos y sin que, en ningún caso, puedan acumular en otros su crédito horario.

4. Los representantes de los trabajadores pondrán en conocimiento de la Dirección Regional de la Función Pública y de su respectivo centro de trabajo la utilización de su crédito mensual.

CAPITULO X. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29.º Normas aplicables. En materia de régimen disciplinario regirá, para el personal laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, lo establecido en este Capítulo. En lo no expresamente previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el punto X del Acuerdo Marco de fecha 24 de enero de 1986 para el personal laboral de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos.

Artículo 30.º Imposición de sanciones. 1. Los trabajadores podrán ser sancionados, por la Consejería a la que estén adscritos, por la comisión de faltas leves y graves.

2. Será órgano competente para imponer sanciones por faltas muy graves la Consejería de la Presidencia, a propuesta de la Consejería de la que dependa el trabajador afectado.

También impondrá las derivadas de faltas leves y graves a requerimiento del órgano al que corresponda resolver.

3. Las sanciones muy graves que den lugar al despido serán impuestas por el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de la Presidencia.

4. De las sanciones impuestas se dará cuenta a la Dirección Regional de la Función Pública.

Artículo 31.º Expedientes disciplinarios. 1. La sanción por faltas graves y muy graves requerirá la tramitación de expediente disciplinario, integrado por las fases de iniciación, de instrucción, de prueba y de proposición, que se ajustará a las siguientes normas:

a) Iniciación mediante Resolución del titular de la Consejería de la que dependa el trabajador afectado, previo informe de la Consejería de la Presidencia, en la que a su vez se designará Instructor y Secretario, a cuyo cargo correrá la tramitación del expediente. De dicha Resolución se dará traslado al interesado y a