

de Ausencia establecidos a tal efecto, y teniendo en cuenta la imposibilidad de cambiar la fecha de estos permisos una vez que los mismos hayan sido comunicados a la Jefatura de Personal, salvo autorización de la correspondiente Jefatura.

Cuando por razones de servicio el funcionario no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse éste, única y exclusivamente en la 1ª quincena del mes de enero del año siguiente.

Artículo 14º.

Toda fiesta que se conceda, además de las ya establecidas en los apartados anteriores se entenderán en detrimento de las 1.692 horas anuales.

Artículo 15º.— Vacaciones anuales.

El disfrute de las licencias anuales reglamentarias se efectuará en el período que a tal efecto señale la Mesa de Seguimiento. Cuando la licencia anual reglamentaria se disfrute partida se computarán a todos los efectos 26 días hábiles, estableciendo el límite a la partición, en una sola vez, y con obligación de que uno de los dos períodos sea disfrutado entre los días señalados por la Mesa de Seguimiento: El plan de vacaciones se elaborará antes del día 1 de abril de cada año, excepto en aquellos servicios en que por sus específicas peculiaridades no pudieran realizarse en esta fecha.

Para determinar dentro de una unidad los turnos, vacacionales se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Jefatura de cada unidad, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro procedimiento.

b) De no llegarse a un acuerdo, elegirán turno vacacional, en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo cada año consecutivo en cada unidad.

A las vacaciones no podrán acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio y los días por asuntos particulares (exceso de jornada).

Dichos períodos vacacionales si se modifican deberán comunicarse a la Jefatura de Personal, al menos con 15 días de antelación al disfrute de los mismos, a través del correspondiente parte de ausencias, y sin que en ningún caso, salvo que razonea de servicio así lo exijan, puedan ser modificados una vez notificados.

Artículo 16º.— Permisos.

El personal municipal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Hasta los días naturales por fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, nietos, hermanos y parientes hasta tercer grado. Tres días si el óbito tuviera lugar en población de ciudad fuera de la Comunidad Autónoma de La Rioja, susceptibles de ser ampliados hasta 5 días en relación tanto a la distancia como a las circunstancias personales que deberán ser justificadas de forma fehaciente ante el Jefe del Departamento correspondiente.

b) Hasta tres días naturales por enfermedad grave del cónyuge e hijos, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de 5 días cuando existan circunstancias personales que deberán igualmente ser justificadas ante el Jefe del Departamento correspondiente.

c) Tres días por nacimiento o adopción de hijos.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Un día por matrimonio de padres, hijos, nietos, que deberá disfrutarse en la fecha de celebración.

f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Hasta cinco días al año por exámenes relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en centros oficiales, que deberán ser justificados igualmente ante el Jefe del Departamento.

h) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa legal vigente.

Estos permisos serán concedidos por la Jefatura del Departamento correspondiente, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y con previa o posterior justificación si ésta lo encuentra necesario, y con la obligación de comunicar a los mismos al Departamento de Personal.

Artículo 17º.— Licencias.

a) Licencia por matrimonio:

Por razón de matrimonio propio, el trabajador municipal tendrá derecho a una licencia de quince días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

b) Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

1. En el caso de optar por la continuidad en el servicio activo, el personal femenino del Ayuntamiento tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento, con duración limitada a los cuarenta días anteriores al que se presupone como del parto y a otros sesenta con posterioridad al mismo.

2. El período total de licencia será, en todo caso, irrenunciable y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo n o disfrutado antes del parto, sin que en ningún caso pueda exceder de 10 días naturales la suma de los períodos del preparto y del post-parto, o en todo caso lo que se determine por las disposiciones legales vigentes. Si una vez agotado el período total de la licencia, la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará

a la situación de baja por enfermedad debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

3. Asimismo, la mujer funcionaria tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. La mujer, a petición propia podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de que la lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre previa solicitud por parte de éste, siempre que no pueda hacer uso de él la madre.

c) Licencia por adopción:

En caso de adopción, la madre adoptiva de un niño menor de un año tendrá derecho a una licencia de 50 días naturales de duración, o, a la mitad del período que para licencia por gestación regule la Ley, a contar desde la llegada del adoptado al nuevo hogar, a condición de cesar en cualquier otra clase de trabajo remunerado.

Las licencias que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

d) Licencias por enfermedad:

Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas, darán lugar a licencias de hasta seis meses, con plenitud de derechos económicos. Estas licencias podrán prorrogarse por períodos mensuales hasta el máximo de un año, previa solicitud dirigida a la Sección de Personal. Transcurrido el mismo será la M.I. Alcaldía Presidencia, quien previo dictamen de la Comisión de Régimen Interior se informe de la Sección de Personal, optará por prorrogarse la licencia con plenitud o no de derechos económicos, o bien por iniciar los trámites para la jubilación por incapacidad en el caso de que las circunstancias físicas o psíquicas del interesado así lo aconsejen.

La enfermedad deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, iniciándose así la petición de licencia por enfermedad, que será concedida automáticamente acumulando a ésta el correspondiente parte de ausencia. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el Servicio correspondiente el parte de baja facilitado por el facultativo, remitiéndose éste en un plazo no superior a cinco días a la Sección de Personal, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma se considerará responsabilidad del negligente, bien sea el propio interesado o el Servicio correspondiente.

Artículo 18º.

En la materia a que hace referencia el presente Capítulo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Artículo 19.

En la Mesa de Seguimiento, se compromete por el presente Pacto a colaborar con la Corporación, a fin de lograr mayores niveles de productividad, estableciendo cauces de control y objetivos específicos.

Artículo 20º.— Situaciones Administrativas.

En relación con las situaciones del Personal Funcionario de este Ayuntamiento se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 730/86, de 11 de abril, al que remite el art. 150 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril y en el artículo 29 y siguientes de la Ley 30/84, de 2 de agosto.

Artículo 21º.— Disminución de la jornada.

Quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retributiva, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones, a tenor con lo establecido en el artículo 30 párrafo 1 de la Ley 38/84, de 2 de agosto.

CAPITULO V. ACCESO, PROMOCION, PROVISION Y TRASLADOS.

FORMACION DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO.

Principios Generales.

En la ordenación de un proceso real de promoción para el Personal requiere contar con una estructura organizativa, clara y objetiva, por ello los representantes del Personal y el Departamento de Personal consideran imprescindible la aprobación conjunta con el Pacto y el Convenio del estudio de la organización que este Ayuntamiento tiene pendientes de aprobación, teniendo en cuenta que los postulados de la promoción estarán basados en dicho estudio de organización.

De otro lado la definición, análisis y valoración de puestos de trabajo implica la aprobación de un manual de funciones que en concreto determine y limite las funciones, competencias y sistemas de adscripción a los distintos puestos de trabajo, configurando un "Statu-Quo" posible y efectivo, manteniendo una línea dinámica que en lo sucesivo haga viable contar con una estructura funcional real y una relación de puestos de trabajo adaptados a las nuevas exigencias técnicas.

Para garantizar cuantos postulados se establecen en el presente Pacto, los Representantes del personal y el Departamento de Personal se compromete a participar en las distintas Comisiones o Juntas de Valoración que se constituyan para resolver cuantas reclamaciones fueran efectuadas por los funcionarios afectados.