

disfrutar en dicho período y no pudiendo superar un máximo de 40 días naturales.

La determinación del personal expresado en el párrafo anterior será establecido por la Consejería de Administraciones Públicas previo informe del Comité de Empresa.

6.— En aquellos Centros en que exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

En el resto de los casos y si existiese desacuerdo entre los empleados, se establecerá una fórmula de aplicación rotatoria.

7.— En caso de que las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano, y el trabajador no las pudiese disfrutar por I.L.T. originada con anterioridad al inicio de las mismas, podrá disfrutarlas en fechas distintas, pero dentro del año natural. En este supuesto será necesario que el trabajador afectado lo ponga en conocimiento de la Secretaría General Técnica correspondiente, con 15 días de antelación.

#### Artículo 24º. 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:

1.1) 15 días naturales en caso de matrimonio.

1.2) 1 día por matrimonio de padres, hermanos e hijos.

1.3) 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 Administraciones Públicas, estudiados los motivos excepcionales que concurran en determinados casos, podrá incrementar el plazo señalado.

1.4) 1 día por traslado de domicilio habitual.

1.5) 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, exijan su presencia.

1.6) 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:

a) La asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.

b) La asistencia a los Concejales a Plenos de Ayuntamientos.

c) 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.

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

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

1.7) 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.

1.8) 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 Administraciones Públicas.

1.9) 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.— En el supuesto de parto las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de ocho semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4.— 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.

5.— Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuído físico o psíquico que no desempeña

actividad retribuída, 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 25º. Permisos no retribuidos.

1.— Los trabajadores acogidos al presente convenio podrán solicitar licencias sin sueldo por asuntos propios. Su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

2.— Dichas licencias serán concedidas por la Consejería de Administraciones Públicas, oída la Consejería donde el trabajador preste sus servicios y el Comité de Empresa, a la vista de las necesidades del servicio.

### CAPITULO VIII. EXCEDENCIAS

#### Artículo 26º. Excedencia voluntaria.

1.— 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.

2.— Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, 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. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

3.— 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 3 años desde la finalización de la excedencia anterior.

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

El trabajador en situación de excedencia voluntaria que solicite un 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.

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.

#### Artículo 27º. 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 28º. 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 29º. 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