

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 razones 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 dos 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, cuya suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiéndose hacer uso de éstos el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

2. El período total de licencia será, en todo caso, irrenunciable. Si una vez agotado el período total de la licencia, la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

3. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción en la jornada normal de media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen.

c) Licencia por adopción:

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial con la que se produce la adopción.

Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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 19º.— 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 Laborales.

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.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, 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 primera de la Ley 30/84, de 2 de agosto.

CAPITULO V. ACCESO, PROMOCION, PROVISION Y TRASLADOS.

FORMACION DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO.

Principios Generales.

La ordenación de un proceso real de promoción para el Personal requiere contar con una estructura organizativa, clara y objetiva, por ello los Delegados 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 pendiente de aprobación, teniendo en cuenta que los postulados de la promoción estarán basados de 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 de personal y el Departamento de Personal se comprometen a participar en las distintas Comisiones o Juntas de Valoración que se constituyan para resolver cuantas reclamaciones fueran efectuadas por los funcionarios afectados.

Artículo 22º.— Acceso.

Durante el Primer trimestre de cada año natural y a consecuencia de las plantillas y del presupuesto aprobado por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas el Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo correspondiente, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección de personal, sea funcionario o laboral deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de Concurso, Oposición o Concurso-Oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

La legislación aplicable en relación con el ingreso de los funcionarios al Servicio de la Administración Local será:

— Ley 7/85, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local.

— Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril.

— Real Decreto 2223/84, de 19 de diciembre.

— Cuantas disposiciones regulen posteriormente el acceso del personal funcionario al servicio de la Administración Pública.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración de designará a un miembro señalado por la Alcaldía-Presidencia, a propuesta de los Delegados de Empresa y Departamento de Personal, dicho representante deberá poseer una titulación académica similar o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoque. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal con voz y voto.

El Departamento de Personal informará puntualmente a los Delegados