

El derecho al disfrute de las vacaciones se extingue con el año.

Como máximo se podrán disfrutar en dos periodos.

2.— Antes del 1 de Abril de cada año se encontrará confeccionado el plan general de vacaciones, para su aprobación por la Alcaldía Presidencia.

3.— Los jefes de Servicio procurarán con un adecuado estudio de las necesidades de personal que garanticen la normal prestación de los servicios, que el disfrute total de las vacaciones se efectúe en el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

Los días de vacaciones comenzarán a contarse desde el primer día hábil en que el funcionario se ausente del puesto de trabajo, finalizando el último día hábil inmediato a la incorporación del funcionario al mismo, de conformidad con el calendario laboral aplicado.

La fecha del disfrute de las vacaciones por parte del empleado, se fijará de común acuerdo con el Jefe del Servicio, la mitad se disfrutarán en las fechas interesadas por el empleado y la otra mitad cuando el régimen de trabajo del respectivo servicio lo permita.

Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones, se procederá del modo siguiente:

a) Se procurará que la distribución de los turnos, una vez establecidos los criterios por el Jefe de la Unidad o servicio, salga de una propuesta de acuerdo, adoptada por los empleados.

b) De no llegarse a dicho acuerdo, elegirán turno de vacaciones los más antiguos en el Servicio respectivo, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos, dentro de cada Unidad o Servicio. Para su aplicación deberá quedar constancia escrita.

4.— Queda a salvo la facultad de los empleados a solicitar el disfrute de la licencia anual fuera del período señalado de 1 de Junio a 30 de Septiembre.

5.— Los días de vacaciones al año, señalados anteriormente podrán disfrutarse de forma continuada, en cualquier época del año fuera del período de vacaciones establecido, si por accidente laboral no hubieran podido disfrutarse en el año anterior.

6.— El empleado municipal que lleve al servicio del Ayuntamiento menos de un año, disfrutará las vacaciones anuales cuando las solicite, sin que afecten al calendario laboral fijado y en proporción a los días trabajados en el año. Se seguirá idéntico criterio con el personal mas antiguo que por servicio militar, jubilación u otras causas interrumpa su trabajo dentro del año, computándose a este efecto solamente los días en que hubiera prestado la jornada de trabajo.

7.— Las vacaciones, en ningún caso podrán ser compensadas económicamente.

8.— Excepcionalmente si por necesidades del servicio, debidamente constatadas y avaladas previo informe del Jefe de la Dependencia, y autorizado por la Comisión de Personal, no fuera posible su disfrute en el período anteriormente mencionado, podrán hacerlo de manera continuada durante el primer trimestre del año inmediatamente siguiente.

Artículo 32.— Permisos retribuidos.

1.— Los empleados municipales tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos y con la duración que a continuación se indica:

a) Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o persona que conviva con el empleado como cónyuge de hecho: 2 días en propio municipio.

Cuando con tal motivo el empleado necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

Cuando concorra esta situación en pariente de tercer grado, se estudiará cada caso individualmente por la Comisión de Personal.

La consideración de la enfermedad como grave se efectuará por la inspección médica municipal, visto el dictámen del médico que atienda al enfermo, y que necesariamente aportara el funcionario junto con la solicitud de licencia.

b) Nacimiento o adopción de hijo: 2 días.

Cuando por tal motivo el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

c) Traslado del domicilio habitual: 2 días.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal o convencional, un período determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a duración de la ausencia, y a la compensación económica.

e) Matrimonio o profesión religiosa de hijos o parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día en el propio domicilio y 2 días fuera del municipio.

f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, durante los días de su celebración de las asignaturas que se necesiten.

g) Asistencia a congresos profesionales o sindicales, hasta un máximo de 5 días al año, oída la Junta de Personal.

Las licencias se entienden concedidas por días naturales, con independencia de la jornada de trabajo que se preste.

2.— Si algún empleado, agotados los días de licencia por cada supuesto comprendido en el apartado anterior, solicitase nueva licencia, ésta será sin sueldo, sin perjuicio de que la Corporación, oída la Junta de Personal, estudien la petición cursada y determinen en cada caso concreto, el tratamiento retribuido que haya de darse a la misma.

3.— Las licencias reguladas en los apartados anteriores deberán ser solicitadas, utilizando los modelos oficiales establecidos al efecto,

acompañando a los mismos, justificantes de los motivos alegados. La no cumplimentación de dichos requisitos motivará que la ausencia al trabajo sea compensada, en principio con igual período de tiempo, a deducir de las vacaciones reglamentarias, o días de dispensa de la función pública, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera incurrir por ausencia injustificada al servicio.

Las licencias concedidas en el presente artículo surtirán efecto a partir del día siguiente al hecho causante, y en todo caso a partir de la ausencia efectiva al trabajo, si ésta se produjera el mismo día.

4.— A efectos de concretar el alcance del término familiares, que dan derecho al disfrute de licencia se matiza lo siguiente:

— Consanguinidad:

Segundo grado: En línea directa abuelos y nietos.

En línea colateral hermanos.

Primer grado: Padres e hijos.

— Afinidad:

Primer grado: Suegros e hijos políticos.

Segundo grado: En línea directa abuelos del cónyuge.

En línea colateral hermanos del cónyuge.

Artículo 33.— Licencias.

Licencias por matrimonio: Matrimonio del empleado: 15 días.

Licencias por alumbramiento y gestación:

a) En el supuesto del parto, las funcionarias 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 estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en 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, salvo que en el momento de efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

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

c) En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el funcionario 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.

d) Cuando la baja para el trabajo sea por dolencia ajena al embarazo el período en que la trabajadora permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria con anterioridad al parto no debe considerarse como descanso por maternidad.

Si la baja médica se debe a causa relacionada con el embarazo dicho período de incapacidad laboral transitoria comprendido dentro de las seis semanas inmediatamente precedentes al parto, ha de estimarse integrante en el período máximo de dieciséis semanas de duración del descanso por maternidad.

Artículo 34.— Permiso no retribuido.

1.— El empleado municipal que tenga a su cuidado algún hijo menor de seis años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe alguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos una hora y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. Cuando el representante legal estuviese casado, este sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges y ha de justificarse plenamente.

2.— Las licencias por asuntos propios a funcionarios de carrera sin perjuicio de haberes hasta un máximo de seis meses al año, se concederán siempre que la ausencia del empleado no cause detrimento al rendimiento efectivo del servicio. Oída la Comisión de seguimiento e Interpretación.

En caso de que dicha licencia vaya a ser denegada antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado a través del servicio correspondiente.

3.— Al personal interino, no le será de aplicación la licencia sin sueldo dado el carácter de la relación contractual.

4.— Serán por cuenta del empleado, el abono íntegro de las cuotas a la MUNICIPAL, previo dictámen de la Comisión de Organización y Personal.

Artículo 35.— Cambio de turno o permuta.

Se reconoce a los empleados municipales la facultad de ser suplidos hasta un máximo de dos días al mes, por otro empleado libre de servicio. La permuta deberá realizarse entre empleados del mismo nivel proporcional, categoría profesional y Unidad o Grupo de trabajo. En todo caso, deberá ser informada favorablemente por el Jefe de Servicio.

Artículo 36.— Régimen de trabajo en verano.

Se dispensa la asistencia al trabajo los sábados del período comprendido entre los días 15 de Junio y 15 de Septiembre, ambos inclusive. Aquellas dependencias que por la naturaleza de los servicios que prestan no puedan suspender su trabajo el sábado incorporarán ese día de fiesta a sus calendarios respectivos, si bien las dotaciones de personal quedarán reducidas al mínimo indispensable. Dichos sábados no serán recuperables.