

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, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

Artículo 21.— Tramitación partes de baja y alta por enfermedad.

1º Los partes de baja deberán presentarse dentro de las 48 horas siguientes a la falta de asistencia al trabajo en la Unidad de Personal-Inspección médica, sin perjuicio de que notifique tal incidencia al la Unidad donde preste su trabajo.

2º La falta de asistencia por un sólo día al trabajo deberá comunicarse a la Jefatura correspondiente personalmente, o a través de un familiar, dentro de la jornada propia del trabajador y aportará el correspondiente parte de baja firmado por su facultativo médico de cabecera, de no hacerlo se considerará falta injustificada al trabajo.

3º Las altas se entregarán al Jefe de la Unidad correspondiente, quien las tramitará de inmediato a la Unidad de Personal-Inspección médica.

4º Los Jefes de las respectivas Unidades no permitirá la incorporación a su puesto de trabajo del trabajador que encontrándose en situación de baja no aporte el alta médica correspondiente.

Artículo 22.— Expedientes de incapacidad.

Los expedientes de incapacidad, se realizarán en función de la normativa y procedimientos aplicables por el Sistema de la Seguridad Social.

Artículo 23.— Regulación de las situaciones de Licencia por enfermedad.

Los trabajadores en situación de Incapacidad laboral transitoria deberán respetar las siguientes normas:

1. Cursar debidamente el correspondiente parte oficial.

2. No contravenir intencionadamente las instrucciones del médico o médicos que le atiendan.

3. No realizar trabajo alguno, aunque sea sin retribución o por su exclusiva o propia cuenta, o en favor de familiares.

4. No ausentarse de la localidad donde habitualmente resida, sin previa prescripción o autorización.

5. El incumplimiento de las precitadas normas dará lugar a la exigencia de la responsabilidad disciplinaria establecida por la legislación vigente.

Artículo 24.— Reducción de Jornada.

El trabajador 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, éste derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges y ha de justificarse documentalmente.

Artículo 25.— Licencias sin sueldo.

1. Las licencias por asuntos propios al personal laboral fijo, sin percibo de haberes hasta un máximo de tres meses cada dos años, se concederán siempre que la ausencia del trabajador, no cause detrimento al rendimiento efectivo del servicio, oída la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

2. 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 contratado temporal, no le será de aplicación la licencia sin sueldo.

Artículo 26.— Cambio de turno o permuta.

Se reconoce a los trabajadores municipales, la facultad de ser suplidos hasta un máximo de dos días al mes, por otro trabajador libre de servicio. La permuta deberá realizarse entre empleados del mismo nivel retributivo, categoría profesional y Unidad o Grupo de trabajo. En todo caso, deberá ser informada favorablemente por el Jefe del Servicio y sin que ello suponga detrimento en la jornada individual anual del trabajador.

## CAPITULO IX.— DERECHOS SINDICALES.

En relación con los derechos sindicales de los trabajadores se estará a lo prevenido por el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 11/1.985 de Libertad Sindical.

Artículo 27.— Legitimación para convocar reuniones.

Los trabajadores de este Ayuntamiento podrán ejercer su derecho a reunirse, con los requisitos y condiciones prevenidos en el artículo 77 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.— Requisitos de la convocatoria.

En relación con los requisitos horario y lugar de la convocatoria se estará a lo prevenido en el artículo 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso los convocantes de la reunión serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 29.— Horario de reuniones.

Régimen general establecido en la normativa vigente.

NEGOCIACION COLECTIVA.

Artículo 30.— Ambito de aplicación.

Dentro del respeto a la legislación vigente, el presente Convenio colectivo, regula a través de su articulado materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, así como, las que afectan a las condiciones de empleo y al ámbito

de relaciones de los trabajadores y sus Organizaciones representativas con la Corporación.

DERECHO DE HUELGA.

Artículo 31.— Regulación.

Los trabajadores de la Administración Municipal podrán ejercer el Derecho a Huelga en los términos y con los requisitos establecidos por la legislación vigente.

COMITÉ DE EMPRESA.

Artículo 32.— Competencias.

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tienen derecho a participar en la Administración Municipal, en los términos fijados en la Ley, a través de los rganos 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 .

Artículo 33.— Principios de actuación.

Se reconoce al Comité de Empresa, colegiadamente por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo en todo lo referente a temas en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Artículo 34.— Garantías y Derechos.

Los miembros de la Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su Unidad Electoral, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes Unidades o Servicios.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refiera a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oído el Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que hubieran sido sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo en el número establecido legalmente.

No se computarán en dicho crédito horario los tiempos empleados en la Negociación de la determinación de las condiciones de trabajo de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Logroño.

Sin repasar el número total de horas sindicales y los distintos miembros del Comité de Empresa, podrán acumular las horas en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

e) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

SECCIONES SINDICALES.

Artículo 35.— Regulación.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito del Ayuntamiento o Centro de Trabajo, constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido por los propios Estatutos del Sindicato a que pertenezcan, así como con la Ley de Libertad Sindical de 2 de Agosto de 1.985.

2. Las Secciones Sindicales que puedan constituirse al amparo de la normativa mencionada anteriormente, estarán representadas a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el Ayuntamiento.

3. El número de Delegados por cada Sección será el que establezca la legislación vigente.

4. Los Delegados Sindicales en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa tendrán las mismas garantías y derechos que los establecidos para los miembros del Comité, así como los siguientes derechos (artº 10.3 de la L.O. 11/1985, de 2 de Agosto):

a) Tener acceso a la misma información que la Corporación ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados asimismo a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los demás órganos internos de la Corporación en materia de Seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por el Ayuntamiento previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a sus afiliados en particular, y especialmente en las sanciones a estos últimos.

Artículo 36.— Prácticas antisindicales.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, cláusulas del Convenio, los pactos individuales y las decisiones unilaterales que contengan o supongan cualquier tipo de discriminización en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión