

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, siempre que el examen se celebre dentro de su horario de trabajo, y el tiempo imprescindible para su realización, si se efectúan fuera de la localidad de residencia habitual.

1.8.— 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 porque 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, no acumulable, 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.— Además de lo previsto en los apartados anteriores, los trabajadores tendrán derecho a los permisos retribuidos reconocidos en el Capítulo 3 del Acuerdo de 6 de mayo de 1992, entre la Administración y el Comité de Empresa, relativo a promoción y formación profesional.

#### Artículo 26º. Permisos no retribuidos.

1.— Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, 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 aquella.

2.— Los trabajadores a quienes falten menos de 5 años para cumplir los 65 años, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3.— Los trabajadores acogidos al presente Convenio podrán solicitar licencias sin sueldo por asuntos propios, que en todo caso su concesión quedará condicionada a las necesidades de la organización. Su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

4.— Además de lo previsto en los apartados anteriores, los trabajadores tendrán derecho a los permisos no retribuidos reconocidos en el Capítulo 3 del Acuerdo de 6 de mayo de 1992, entre la Administración y el Comité de Empresa, relativo a la promoción y formación profesional.

### CAPITULO IX. EXCEDENCIAS

#### Artículo 27º. Excedencia voluntaria.

1.— El trabajador fijo 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, siempre que la Administración considere necesaria su cobertura definitiva.

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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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.

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.

5.— El reingreso podrá efectuarse por adscripción a un puesto vacante con carácter provisional siempre y cuando exista puesto de trabajo vacante que la Administración estime conveniente su cobertura definitiva. La adscripción se realizará mediante Resolución de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas.

Los trabajadores reingresados con destino provisional tendrán la obligación de participar en el primer concurso de traslados que se convoque.

6.— Si solicitado el reingreso no es posible su concesión, los trabajadores continuarán en la situación de excedencia voluntaria por interés particular o, en su caso, pasarán a la citada situación hasta que se produzca vacante que la Administración considere necesaria cubrir.

7.— Al personal laboral excedente con categoría de a extinguir por funcionalización que haya manifestado su voluntad de reingreso se le dará opción de reingresar en caso de producirse en el plazo de un año vacante igual a la de la categoría profesional que ostentaba.

Transcurrido el plazo de un año desde que lo hubiera solicitado, deberá volver a manifestar su voluntad de continuar interesado en el reingreso.

#### Artículo 28º. 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 X. DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 29º. 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 siguientes del Estatuto de los Trabajadores y Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 30º. 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.

3.— En proporción a la representación sindical, 3 trabajadores, designados por el Comité de Empresa, tendrán derecho a solicitar dispensa de su trabajo sin merma alguna de sus retribuciones.

4.— Los representantes de los trabajadores pondrán en conocimiento de su respectivo centro de trabajo la utilización de su crédito mensual, quien remitirá tales incidencias a la Dirección General de la Función Pública.

5.— El Comité de Empresa se adhiere a los criterios acordados entre la Administración y los Sindicatos en materia de representación sindical referidos en el Acta de la Mesa General de Negociación nº 2/95.

### CAPITULO XI. REGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 31º. Normas aplicables.

En materia de régimen disciplinario regirá, para el personal laboral de

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, siempre que el examen se celebre dentro de su horario de trabajo, y el tiempo imprescindible para su realización, si se efectúan fuera de la localidad de residencia habitual.

1.8.— 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 porque 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, no acumulable, 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.— Además de lo previsto en los apartados anteriores, los trabajadores tendrán derecho a los permisos retribuidos reconocidos en el Capítulo 3 del Acuerdo de 6 de mayo de 1992, entre la Administración y el Comité de Empresa, relativo a promoción y formación profesional.

#### Artículo 26º. Permisos no retribuidos.

1.— Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, 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 aquella.

2.— Los trabajadores a quienes falten menos de 5 años para cumplir los 65 años, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3.— Los trabajadores acogidos al presente Convenio podrán solicitar licencias sin sueldo por asuntos propios, que en todo caso su concesión quedará condicionada a las necesidades de la organización. Su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

4.— Además de lo previsto en los apartados anteriores, los trabajadores tendrán derecho a los permisos no retribuidos reconocidos en el Capítulo 3 del Acuerdo de 6 de mayo de 1992, entre la Administración y el Comité de Empresa, relativo a la promoción y formación profesional.

### CAPITULO IX. EXCEDENCIAS

#### Artículo 27º. Excedencia voluntaria.

1.— El trabajador fijo 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, siempre que la Administración considere necesaria su cobertura definitiva.

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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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.

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.

5.— El reingreso podrá efectuarse por adscripción a un puesto vacante con carácter provisional siempre y cuando exista puesto de trabajo vacante que la Administración estime conveniente su cobertura definitiva. La adscripción se realizará mediante Resolución de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas.

Los trabajadores reingresados con destino provisional tendrán la obligación de participar en el primer concurso de traslados que se convoque.

6.— Si solicitado el reingreso no es posible su concesión, los trabajadores continuarán en la situación de excedencia voluntaria por interés particular o, en su caso, pasarán a la citada situación hasta que se produzca vacante que la Administración considere necesaria cubrir.

7.— Al personal laboral excedente con categoría de a extinguir por funcionalización que haya manifestado su voluntad de reingreso se le dará opción de reingresar en caso de producirse en el plazo de un año vacante igual a la de la categoría profesional que ostentaba.

Transcurrido el plazo de un año desde que lo hubiera solicitado, deberá volver a manifestar su voluntad de continuar interesado en el reingreso.

#### Artículo 28º. 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 X. DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 29º. 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 siguientes del Estatuto de los Trabajadores y Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 30º. 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.

3.— En proporción a la representación sindical, 3 trabajadores, designados por el Comité de Empresa, tendrán derecho a solicitar dispensa de su trabajo sin merma alguna de sus retribuciones.

4.— Los representantes de los trabajadores pondrán en conocimiento de su respectivo centro de trabajo la utilización de su crédito mensual, quien remitirá tales incidencias a la Dirección General de la Función Pública.

5.— El Comité de Empresa se adhiere a los criterios acordados entre la Administración y los Sindicatos en materia de representación sindical referidos en el Acta de la Mesa General de Negociación nº 2/95.

### CAPITULO XI. REGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 31º. Normas aplicables.

En materia de régimen disciplinario regirá, para el personal laboral de

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, siempre que el examen se celebre dentro de su horario de trabajo, y el tiempo imprescindible para su realización, si se efectúan fuera de la localidad de residencia habitual.

1.8.— 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 porque 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, no acumulable, 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.— Además de lo previsto en los apartados anteriores, los trabajadores tendrán derecho a los permisos retribuidos reconocidos en el Capítulo 3 del Acuerdo de 6 de mayo de 1992, entre la Administración y el Comité de Empresa, relativo a promoción y formación profesional.

#### Artículo 26º. Permisos no retribuidos.

1.— Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, 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 aquella.

2.— Los trabajadores a quienes falten menos de 5 años para cumplir los 65 años, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3.— Los trabajadores acogidos al presente Convenio podrán solicitar licencias sin sueldo por asuntos propios, que en todo caso su concesión quedará condicionada a las necesidades de la organización. Su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

4.— Además de lo previsto en los apartados anteriores, los trabajadores tendrán derecho a los permisos no retribuidos reconocidos en el Capítulo 3 del Acuerdo de 6 de mayo de 1992, entre la Administración y el Comité de Empresa, relativo a la promoción y formación profesional.

### CAPITULO IX. EXCEDENCIAS

#### Artículo 27º. Excedencia voluntaria.

1.— El trabajador fijo 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, siempre que la Administración considere necesaria su cobertura definitiva.

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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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.

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.

5.— El reingreso podrá efectuarse por adscripción a un puesto vacante con carácter provisional siempre y cuando exista puesto de trabajo vacante que la Administración estime conveniente su cobertura definitiva. La adscripción se realizará mediante Resolución de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas.

Los trabajadores reingresados con destino provisional tendrán la obligación de participar en el primer concurso de traslados que se convoque.

6.— Si solicitado el reingreso no es posible su concesión, los trabajadores continuarán en la situación de excedencia voluntaria por interés particular o, en su caso, pasarán a la citada situación hasta que se produzca vacante que la Administración considere necesaria cubrir.

7.— Al personal laboral excedente con categoría de a extinguir por funcionalización que haya manifestado su voluntad de reingreso se le dará opción de reingresar en caso de producirse en el plazo de un año vacante igual a la de la categoría profesional que ostentaba.

Transcurrido el plazo de un año desde que lo hubiera solicitado, deberá volver a manifestar su voluntad de continuar interesado en el reingreso.

#### Artículo 28º. 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 X. DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 29º. 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 siguientes del Estatuto de los Trabajadores y Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 30º. 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.

3.— En proporción a la representación sindical, 3 trabajadores, designados por el Comité de Empresa, tendrán derecho a solicitar dispensa de su trabajo sin merma alguna de sus retribuciones.

4.— Los representantes de los trabajadores pondrán en conocimiento de su respectivo centro de trabajo la utilización de su crédito mensual, quien remitirá tales incidencias a la Dirección General de la Función Pública.

5.— El Comité de Empresa se adhiere a los criterios acordados entre la Administración y los Sindicatos en materia de representación sindical referidos en el Acta de la Mesa General de Negociación nº 2/95.

### CAPITULO XI. REGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 31º. Normas aplicables.

En materia de régimen disciplinario regirá, para el personal laboral de