

culares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a conveniencia, previa comunicación a la correspondiente unidad de personal con la suficiente antelación, y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada. La Administración, previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas durante el primer trimestre del año para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

El personal funcionario interino o laboral temporal podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la Administración.

h) El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo, a consultas, tratamiento y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

i) Para asistir a congresos, cursos o seminarios de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, el personal tendrá derecho al permiso necesario durante el tiempo que duren éstos, previo acuerdo Corporativo.

j) En caso de enviudar el personal, teniendo hijos menores de seis años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales tendrán derecho a quince días naturales.

k) Dos días naturales en caso de traslado de domicilio

l) En caso de enfermedad laboral o accidente laboral que incapacite al funcionario para el normal desarrollo de sus funciones habituales, se garantizan las mismas retribuciones que venía percibiendo con anterioridad a la enfermedad o accidente, mientras que el trabajador no pase a situación distinta a la de I.T., en sus cuantías totales y en sus diversos conceptos.

m) Por asistencia a juicios y tribunales de selección. Se computará como día trabajado el de asistencia a éste. Si ese día coincide con día libre o con horas de descanso, se computará como un día u horas laborables.

n) Los días 24 y 31 de diciembre se consideran como no laborables.

o) Cuando un festivo recaiga en sábado, será acumulable y con las mismas condiciones que se establecen en el apartado g) de este artículo.

En caso de resolución denegatoria, será preceptivo oír a los representantes de la Comisión Paritaria, o en su defecto a los Delegados Sindicales, quienes deberán emitir informe en el plazo de cinco días hábiles.

La comunicación se hará al interesado, mediante escrito, motivando las causas de tal denegación.

La falta de comunicación al interesado, hasta dos días anteriores a la fecha para la que solicito el permiso, se entenderá como favorable para el solicitante. Como norma general el régimen de concesión de los derechos reconocidos en este acuerdo será lo que a continuación se indican:

DERECHO	PLAZO MÍNIMO PARA SOLICITARLO
PERMISOS	SIN PLAZO
ASUNTOS PROPIOS	CINCO DÍAS
PERMISO ESTUDIOS	SIETE DÍAS
TRASLADO DE DOMICILIO	SIETE DÍAS
PERMISOS DE HASTA 10 DÍAS	SIETE DÍAS
JUBILACIÓN ANTICIPADA	QUINCE DÍAS
ANTICIPOS ORDINARIOS	QUINCE DÍAS
ANTICIPOS EXTRAORDINARIOS	QUINCE DÍAS
LACTANCIA	QUINCE DÍAS
MATRIMONIO	TREINTA DÍAS
PERMISOS NO RETRIBUIDOS	TREINTA DÍAS
EXCEDENCIA	TREINTA DÍAS

Con carácter general serán concedidos si no hay contestación expresa en el plazo de siete días, salvo en el caso de asuntos propios que será de tres días.

2.- El funcionario al que le quede por disfrutar días por asuntos particulares al final del año, se integrará en uno de los turnos establecidos por acuerdo entre el Área de Personal y la Comisión Paritaria, dependiendo de los días que le falten para completar los seis días por asuntos particulares, previa petición al Área de Personal. Estos días podrán disfrutarse hasta el 15 de Enero del año siguiente.

Artículo 22. Permisos no retribuidos.

Serán de aplicación los permisos no retribuidos que en ese momento determine la Legislación vigente, esto es, según lo establecido en el Decreto 34/1999, de 9 de marzo, sobre las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Gobierno Valenciano y la Ley 39/99, de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 23. Régimen disciplinario.

Será de aplicación a todo el personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Dolores el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, así como las posteriores normas que lo modifican.

El régimen disciplinario establecido en este reglamento se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que puedan incurrir los funcionarios, la cual se hará efectiva en la forma que determine la Ley.

A) Clasificación de las faltas: Las faltas cometidas por los funcionarios en el ejercicio de sus cargos podrán ser muy graves, graves y leves.

1. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono de servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.

l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

2. Son faltas graves.

a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.