

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE RIOJA (ALMERÍA)

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Acuerdo tiene como objeto principal el Convenio entre las partes para la regulación de las relaciones entre el Ayuntamiento de Rioja y el personal laboral a su servicio.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Rioja, de una parte el representante de los trabajadores, D. Francisco José Hidalgo Guerrero , y en representación del Sindicato Provincial de Servicios y Administración Pública de Comisiones Obreras de Almería, D. Antonio Miranda Miranda; y de otra parte la Sra. Alcaldesa-Presidenta del Excelentísimo Ayuntamiento de Rioja, D^a. Rioja Isabel Sánchez Siles. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio es de obligado cumplimiento para todo el personal laboral del Ayuntamiento de Rioja y entes locales de ella dependientes que se constituyan y unido al mismo mediante relación laboral, con independencia de las diferentes actividades que cada uno de los trabajadores realice dentro de las actividades propias de la Corporación.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas, en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación al personal en lo que les sea más favorable.

Se respetarán las condiciones individuales que, en su conjunto, sean para los trabajadores más beneficiosas que las fijadas por el presente convenio, manteniéndose a título personal hasta que sean recuperadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en acuerdos posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Artículo 3. Ámbito funcional.

1. Se aplicarán las normas contenidas en este Convenio al conjunto de actividades y servicios prestados por el Ayuntamiento de Rioja, en tanto en cuanto afecte al personal al que se refiere el artículo 2.

2. Si se negociaran Convenios de Régimen Interno o Calendarios Laborales de los



diferentes Centros de Trabajo o Servicios, éstos no contravendrán las condiciones de este Convenio, que forman un cuerpo unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. Si entraran en contradicción, se elevarán ante la Comisión de Seguimiento y Control.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo actualmente dependientes del Ayuntamiento de Rioja, así como los que pudieran crearse en el futuro, aunque, tanto unos como otros, no estén en el término municipal de Rioja si en ellos presta sus servicios el personal laboral, comprendido en el artículo 2.

Artículo 5. Ámbito temporal.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor, una vez cumplidos los trámites legales necesarios, siendo eficaz desde el día 1 de enero de 2008 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2010. En todo caso, las condiciones económicas serán negociadas anualmente para su efectividad al día 1 de enero de cada ejercicio. Posibilidad de que todos los efectos se retrotraigan a fechas anteriores (efectos retroactivos).

Las condiciones sociales indicadas en el capítulo V del presente Convenio, entrarán en vigor el 1 de enero de 2008.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por períodos anuales naturales, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, o en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera. Una vez denunciado y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio, sin perjuicio de la retroactividad que del nuevo Convenio se pactase. En caso de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

Artículo 6. Condiciones del acuerdo.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas, por lo que la corporación incorporará cuantas mejoras se estipulen legalmente.

Artículo 7. Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam» mientras no sean expresamente compensadas por Convenios Colectivos posteriores.





Artículo 8. Comisión paritaria.

En el término de 15 días contados desde la aprobación y firma del presente Convenio por parte de la Corporación y de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria, formalizándose en su primera reunión su reglamento de funcionamiento. Dicha Comisión estará compuesta como mínimo por dos personas, una nombrada por Alcaldía y otra por parte de los trabajadores, que será el Delegado de Personal. En todo caso podrá asistir a las reuniones de la Comisión el Asesor Laboral de la Corporación y el de los trabajadores, a fin de velar por los aspectos legales que surjan de la misma, con voz y sin voto.

Las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría de cada una de las partes.

La citada Comisión se reunirá a petición de una de las partes, previa propuesta de asuntos a tratar, fijándose la reunión con un máximo de siete días naturales a partir de la petición.

Si una de las partes exigiera una reunión de carácter urgente, esta se fijaría con un plazo máximo de cuarenta y ocho horas a partir de la fecha de petición, excepto en caso de huelga. En especial, la comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 9. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

-Promover el principio de igualdad de oportunidades.

-Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

-Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente y el presente convenio sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la Comisión de Vigilancia.

Capítulo II. Organización, jornada y régimen de trabajo

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento de Rioja, a quién corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente, conforme





con los Delegados de Personal.

La racionalización de sistemas y métodos de trabajo tendrá, entre otras las siguientes finalidades:

- a) Simplificación del trabajo, mejora de métodos.
- b) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- c) Estructurar el trabajo de forma que se establezca la máxima productividad.
- d) Definición y clasificación de las relaciones entre puesto y categoría.

Artículo 11. Jornada de trabajo.

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realizará la distribución de la jornada, se establece los horarios, anual, diario y semanal de trabajo de todo el personal. Antes del día 1 de diciembre de cada año se aprobará el calendario laboral de acuerdo con los Delegados de Personal, el cual, entrará en vigor con efecto de primero de enero de cada año.

La jornada laboral para el personal de la Corporación será no superior a 35 horas en cómputo semanal.

Cuando la prestación tenga un carácter normalizado, es decir, que se preste durante la jornada diurna y de lunes a viernes, la jornada diaria no podrá ser superior a 8 horas ni inferior a 6 horas, sin que se supere en ningún caso el cómputo anual establecido.

Podrán computarse las jornadas anualmente en periodos de trabajo diferentes al semanal, garantizando en todo caso, el cumplimiento de la jornada máxima anual establecida y que entre un periodo de trabajo y otro existan como mínimo 48 horas continuadas de descanso.. Por cada período semanal de trabajo, se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establecen sábados y domingos.

Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo de 30 minutos diarios.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborales, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial. En caso de recaer éstos en día festivo, serán disfrutados en el día laborable siguiente.

Podrá existir excepcionalmente jornada reducida para puestos de trabajos específicos.

Teniendo en cuenta además que durante el período comprendido del 1 de Junio al





30 de Agosto, el horario será de 8 a 14 horas, y en Semana Santa, semana de fiestas y del 26 de Diciembre al 5 de Enero el horario será de 8 a 13 horas o de 9 a 14 horas a elección del trabajador.

Igualmente la Alcaldía podrá efectuar modificaciones en los horarios de determinados puestos de trabajo, pero siempre de acuerdo con los interesados y el Delegado de Personal.

En los supuestos de servicios cuya prestación es continuada, es decir, los 365 días del año, las 24 horas, no podrán existir jornadas superiores a 9 horas ordinarias diarias, salvo que exista pacto de otra distribución del tiempo de trabajo diario y respetando en todo caso, el descanso entre jornadas que no podrá ser inferior a 12 horas entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Artículo 12. Jornada Reducida.

Tendrá derecho a la reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, con el 100 % de la totalidad de las retribuciones mensuales, para atender al cuidado de un familiar hasta el primer grado por razón de enfermedad muy grave.

Tendrá derecho, previa notificación con una antelación de un quince días, a la disminución de la jornada en $\frac{1}{2}$ ó $\frac{1}{4}$ el trabajador o trabajadora que así lo solicite, con el percibo del 60% o el 80% respectivamente de las retribuciones, y en el que concurra cualquiera de las siguientes razones:

1) Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 12 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

2) Por razón de enfermedad del trabajador, siempre que por prescripción facultativa se aconseje la disminución de la carga laboral;

3) En todos los demás supuestos, siempre que se solicite por un período mínimo de seis meses, sin menoscabo de las necesidades del servicio, previo acuerdo de la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

4) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de su jornada laboral, con los porcentajes relacionados anteriormente y sin sujeción a los plazos establecidos en este artículo para la solicitud y el tiempo de permanencia en esta situación. Si los porcentajes de reducción de jornada fueran



distintos a la $\frac{1}{2}$ ó $\frac{1}{4}$ las retribuciones serán siempre un 10% superior al porcentaje de tiempo trabajado mensualmente.

5) El personal deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que incorporará a su jornada ordinaria.

Las personas víctimas de violencia según lo establecido en la LOMICVG, podrán hacer flexible su horario sin mediar solicitud, con la sola comunicación. En caso de discrepancias o dificultades para llevar a cabo dicho horario, se procederá a la búsqueda de soluciones efectivas atendiendo al principio de buena fe.

La flexibilidad horaria por cuidado de menor de 12 años, persona mayor o discapacitado no necesitará autorización de la jefatura de la unidad.

Artículo 13. Vacaciones.

1) Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles, no estando incluido en el cómputo los sábados, por año completo de servicio o el tiempo que corresponda proporcionalmente. Periodo mínimo de cinco días hábiles consecutivos, no computándose el sábado como día hábil

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural, no obstante se podrá autorizar su disfrute hasta el 15 de enero del año siguiente:

No obstante los/as empleados/as municipales que tengan entre 10 y 15 años de antigüedad en la Corporación, tendrán 23 días de vacaciones, los que lleven entre 15 y 20 años de antigüedad, tendrán 24 días, los que lleven entre 20 y 25 tendrán 25 días y a partir de 25 años de antigüedad tendrán 26 días. Ello contado a partir del año siguiente al del cumplimiento de los años expresados.

En caso de incapacidad temporal, legalmente acreditada, las vacaciones anuales quedan interrumpidas y se disfrutaran cuando termine la misma.

En caso de permiso por maternidad de la empleada cuando coincida con el periodo vacacional se disfrutarán dichas vacaciones a la conclusión del permiso.

2) En el mes de febrero de cada año se solicitarán las vacaciones.

3) En el mes de marzo de cada año se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio, a fin de establecer el calendario de las mismas para todo el personal. Este calendario deberá ser aprobado y expuesto en el mes de marzo de cada año.

4) Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de baja por enfermedad o accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones.

5) Por razones de los servicios que presta el Ayuntamiento de Rioja, el personal

que sea contratado para un plazo que no supere los 65 días, no disfrutará de los días de vacaciones que le pudiera corresponder, incluyéndose en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado.

El trabajador que no disfrute parte o la totalidad de sus vacaciones, por necesidades del servicio, entre los meses de junio a septiembre, tendrá derecho a dos días más de permiso pudiendo disfrutarlos previa solicitud y cuando el servicio lo permita.

Los empleados y empleadas públicos tendrán derecho a la acumulación del período de vacaciones el permiso de maternidad, paternidad, y lactancia aun habiendo expirado ya el año natural

Capítulo III

Ingreso, promoción interna, contratación, RPT y clasificación del personal

Artículo 14. Ingreso.

La selección y acceso de todo el personal laboral de nuevo ingreso se realizará de acuerdo con la legislación vigente. Debe realizarse de acuerdo con la oferta pública de empleo, mediante convocatoria pública, y a través del sistema de oposición, concurso-oposición o concurso, en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección y acceso del personal, se regirán por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán, en todo caso, a la legislación básica del Estado sobre función pública y se establecerán teniendo en cuenta la conexión entre tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tales efectos las pruebas prácticas que sean precisas.

La selección para la contratación del personal eventual, se realizará a través de Oferta Pública de Empleo Temporal, con excepción de aquellos contratos que por la urgencia del servicio deban ser cubiertos de forma inmediata, y sin que la duración de éstos pueda ser superior a 6 meses.

En este procedimiento se estará a lo dispuesto en el RD 2271/2004 que regula el Acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

Artículo 15. Promoción interna.

La promoción interna, junto con la formación, constituyen el camino para hacer



efectiva la carrera administrativa, dando lugar a empleados públicos cada vez más especializados y mejor formados, contribuyendo a que los empleados públicos sean cada vez más eficientes en sus tareas.

Cualquier circunstancia que se produzca en este sentido tras la puesta en marcha del Estatuto Básico de la Función Pública y de la Nueva Ley de Gobierno Local, de la que se puedan derivar situaciones más favorables para este personal, será de aplicación automática al personal del Ayuntamiento de Rioja.

Con la aplicación de esta medida no se podrán superar en ningún caso los niveles máximos de complemento de destino fijados por la legalidad.

Las convocatorias de promoción interna se desarrollarán mediante concurso de méritos, en el que se valorarán la experiencia profesional, la formación académica, los cursos de formación específicos relacionados con el puesto, las pruebas superadas de acceso a la función pública, las publicaciones, las menciones y felicitaciones y otros méritos relacionados con la función pública.

La Corporación se compromete a que las vacantes que se produzcan en la plantilla, o las plazas que sean posibles de las convocatorias en la Oferta Pública de Empleo, sean cubiertas a través de la promoción interna. A las convocatorias para la cobertura de plazas mediante el procedimiento de promoción interna podrá presentarse todo el personal laboral de la Corporación, siempre y cuando reúnan los requisitos exigibles para acceder a la plaza en cuestión.

El procedimiento de selección se realizará conforme a la normativa vigente.

Artículo 16. Contratación eventual.

En los supuestos contemplados en el Art. 15.1. de la Ley 63/1997, el contrato podrá tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 17. Formación profesional.

El Ayuntamiento se compromete a promocionar la formación profesional adecuada en cada momento de cara a cubrir las necesidades del servicio y las legítimas aspiraciones de sus empleados. Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas técnicas en su área de trabajo, la información necesaria para la adecuación de dicho puesto de trabajo. Todos los empleados públicos tendrán derecho a un máximo de 40 horas anuales para cursos de formación.

Las horas lectivas de los cursos que se realicen fuera de la jornada laboral, se considerarán trabajo efectivo. Los desplazamientos para realizar los citados cursos se abonarán conforme con lo dispuesto en el presente Convenio.





Los empleados públicos, podrán asistir a cursos de perfeccionamientos que organicen otras instituciones u organismos, previa autorización, con derecho a la reducción necesaria o indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. Igualmente la Corporación proveerá las ayudas necesarias consistentes en becas de estudios, matriculas gratuitas, dietas de viaje, etc., siempre que redunden en beneficio de los servicios y especialidad.

Para este menester la Corporación vendrá obligada a introducir en el Presupuesto una partida, no inferior al 0'5% del Capítulo I del Presupuesto vigente, o una cuantía superior, que será fijada previa consulta con los Delegados de Personal.

Artículo 18. Relación de puestos de trabajo.

Anualmente se confeccionará una relación de puestos de trabajo que deberá comprender todos los existentes, debidamente clasificados. La citada relación se aprobará anualmente junto con el presupuesto.

En toda relación deberá estar contemplado:

- a) Funciones que corresponden a cada puesto.
- b) Nivel de complemento de destino en función del puesto.
- c) Determinación y cuantía del complemento específico asignado a cada puesto.

Cualquier modificación deberá ser negociada con los Delegados de Personal.

Artículo 19. Traslados de puestos

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo para hacer efectiva su protección su derecho a la asistencia global integral tendrá derecho a ocupar, de manera preferente, otro puesto de trabajo vacante de su misma categoría, en otro centro de trabajo.

En tales supuestos, la empresa está obligada a comunicarle los puestos vacantes en ese momento o que se pudieran producir en próximas fechas. La duración inicial será de seis meses, estando la empresa obligada a la reserva del puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad durante un año.

Artículo 20. Grupos profesionales.

Grupo profesional A:

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.





Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

Grupo profesional B:

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, o equivalentes

Grupo profesional C:

Se incluyen en este grupo:

a) A aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

b) A aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación: Título de Bachiller, Bachiller Unificado Polivalente, o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, o una antigüedad de cuatro años en funciones del Grupo 4.

Grupo profesional D:

Se incluyen en este grupo:

a) A aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que



desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

b) A aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar, o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o una antigüedad de cuatro años en funciones del Grupo 5.

Grupo profesional E (A extinguir):

Se incluyen en este grupo:

a) A aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

b) A aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

Formación: Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Artículo 21. Descripción de puestos tipo

.A título enunciativo podrán crearse:

1. Técnico Superior. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título, ejerce funciones de estudio, informe, asesoramiento y propuesta de carácter superior y la directa realización de actividades para la que capacita específicamente un título superior.

Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al grupo A.

2. Técnico Medio. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título, desempeña un puesto de trajo acorde con la especialidad propia de su titulación, en iguales condiciones a las establecidas en el apartado de Titulado Superior.

Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al grupo B.

3. Administrativo. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título, o con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, se ocupa de las funciones burocráticas administrativas y/o contables de mayor responsabilidad o más delicadas y que requieren de la propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, gestión de informes, elaboración de estadísticas, etc.

Para desempeñar estas funciones se requerirá pertenecer al grupo C.

4. Encargado. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título, o con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, es responsable de los servicios, de mantenimiento, construcción, jardinería y limpieza viaria, que presta el Ayuntamiento, para lo cual distribuyen, coordinan y controlan las tareas del personal preciso que tienen a su cargo.

Para desempeñar estas funciones se requerirá pertenecer al grupo D.

5. Auxiliar Administrativo. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título, desempeña funciones administrativas y burocráticas simples bajo la dirección y control de su inmediato superior.

Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al grupo D.

6. Oficial de 1ª. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título, o con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, desarrolla y ejecuta los correspondientes trabajos de un oficio determinado con la suficiente especialización, corrección y eficacia. Podrán tener a su cargo a trabajadores de inferior categoría.

Para desempeñar estas funciones se requerirá pertenecer al grupo D.

7. Auxiliar de Biblioteca. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título, tiene como función la catalogación, seguimiento, cuidado y vigilancia de los libros y publicaciones que se custodian en la Biblioteca Municipal, así como aquellas tareas administrativas y/o burocráticas propias de dichas funciones.

Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al grupo D.

8. Portero Piscina Municipal. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título, se ocupa de labores de portería, vigilancia y cuidado de la instalación de la Piscina Municipal.

Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al grupo E.

9. Jardiner. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título, o una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, realiza funciones concretas y determinadas que, sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica y especial



habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo, de las operaciones que a continuación se describen y no tan sólo de una de ellas:

- Desfonde, cavado y escarda a máquina.
- Preparación de tierras y abonos.
- Arranque, embalaje y transporte de plantas.
- Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclarado y recorte de arbustos.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
- Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, etc.
- Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.
- Riegos automatizados.

Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al grupo D.

10. Operario de Limpieza de Edificios y Locales.

Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título, se ocupa de la limpieza de los Edificios, Instalaciones y Centro Escolar dependientes o propiedad del Ayuntamiento.

Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al grupo E. Y cuantos puestos sean necesarios para una mejor adecuación de la plantilla.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 22. Estructura salarial.

A) Las retribuciones básicas de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Rioja estarán estructuradas de la siguiente forma: Sueldo o Salario Base, Antigüedad, Complemento de Destino, Complemento Específico, Complemento De productividad y Pagas Extraordinarias. Todos los empleados públicos estarán encuadrados en alguno de los grupos profesionales según anexo 1. Las retribuciones complementarias atenderán a su vez a la estructura y





criterios de valoración objetiva. Su cuantía será fijada a través de la Negociación Colectiva tal como determina el artículo 32.b, de la Ley 7/90; las cuales se aprobarán por el Pleno de la Corporación tras acuerdo con los Delegados de Personal.

A1) Sueldo o salario base: El sueldo de cada uno de los grupos será el que corresponda a cada uno de los grupos de clasificación y será el que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado, referido a doce mensualidades.

A2) Antigüedad: Consiste en una cantidad para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en el Ayuntamiento de Rioja y reconocimiento de servicios en cualquier Administración pública. .

El valor para cada uno de los grupos será el que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado. A estos efectos para el año 2007 el valor del trienio correspondiente a cada Grupo será el siguiente:

Grupo A	513,24 euros/año
Grupo B	410,76 "
Grupo C	308,40 "
Grupo D	206,04 "
Grupo E	154,68 euros/año

Cuando un trabajador cambie de puesto de trabajo, antes de completar un trienio, percibirá los mismos en la cuantía asignada a la categoría en la que se devengaron.

Cuando un trabajador cambie de cuerpo o, en su caso, de subescala, clase o categoría, antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio prestado en el nuevo a que pase a pertenecer.

A3) Complemento de Destino.

Es la retribución mensual que tiene asignado cada puesto de trabajo y que percibe el personal en la cuantía indicada, de conformidad con el nivel alcanzado y en función de la cuantía establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Se acuerda incrementar el nivel de Complemento de Destino para los trabajadores que tienen asignado el Grupo E y D, a lo largo de los tres años de vigencia de este convenio en tres puntos, a un punto por año.

A4) Complemento específico: Este Complemento retribuirá las especiales circunstancias de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Así mismo se incluirá en este concepto, la realización de tareas sujetas a turnos



variables o jornadas de trabajo partidas. El Complemento Específico se aplicará según la clasificación de Puestos de Trabajo anexa de este Convenio Colectivo, no obstante se realizará una valoración de puestos de trabajo que delimitará la revisión de sus cuantías.

El complemento específico que, en su caso, esté asignado al puesto que se desempeñe, experimentará en su cuantía, con carácter general, un incremento del 2 % respecto a la aprobada para el ejercicio 2006. Adicionalmente, los complementos específicos anuales resultantes de la operación anterior, experimentarán los incrementos lineales que se recogen en la siguiente tabla:

Complemento Específico anual del puesto(En euros)		Incremento a aplicar(En euros)
Desde 17.909,76		629,35
Desde 12.273,72	Hasta 17.909,75	503,48
Desde 8.858,04	Hasta 12.273,71	402,79
Desde 6.658,56	Hasta 8.858,03	322,23
Desde 4.654,32	Hasta 6.658,55	290,01
Desde 3.223,88	Hasta 4.654,31	261,01
Desde 2.635,44	Hasta 3.223,79	234,91
Desde 1.903,32	Hasta 2.635,43	211,42
	Hasta 1.903,31	190,28

El complemento específico anual resultante de ambos incrementos, se percibirá en catorce pagas, de las que doce serán iguales y de percibo mensual y las dos restantes, que se percibirán en los meses de junio y diciembre, serán de un tercio de la percibida mensualmente durante el primer año de vigencia del convenio, de dos tercios en el segundo año y de su totalidad en el tercer año de vigencia.

Todo ello sin perjuicio de la valoración de puestos de trabajo donde se delimitará la revisión de sus cuantías, a la que se ha hecho alusión anteriormente en este artículo, la cual se realizará durante el primer semestre del 2007.

A5) Pagas extraordinarias: Se establecen dos pagas extraordinarias al año, pagaderas los meses de junio y diciembre. La cuantía de dichas pagas será de una mensualidad compuesta de las retribuciones básicas, complemento de destino y la parte proporcional del complemento específico.

B1) Gratificaciones: Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada real del trabajo.

B2) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, no superando en ningún caso 80 horas al año por trabajador.

No se tendrán en cuenta para el cómputo del máximo de las horas extras autorizadas, las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante



descanso dentro de los 9 meses siguientes a su realización y siempre que las necesidades del servicio no lo impidan. Tampoco se tendrán en cuenta las horas extraordinarias realizadas con motivo de prevenir o reparar siniestros y otros casos extraordinarios y urgentes.

Mensualmente el Área de Personal, comunicará por escrito a los Delegados de Personal las horas extraordinarias realizadas, causas que las han motivado, trabajadores, con sus categorías que las han efectuado y servicio al que están adscritos.

Las horas extraordinarias podrán compensarse tanto económicamente como en tiempo de descanso, siempre a petición del trabajador, en la proporción de una hora de trabajo por dos de descanso, y si se realiza en horario nocturno, domingos y festivos, así como en Feria, Semana Santa o Navidad, la proporción será de una hora de trabajo por tres horas de descanso.

El precio de cada hora extraordinaria- servicio extraordinario, no será en ningún caso inferior al valor ordinario de cada hora, más un 75% en el caso de horas normales y un 125% de aumento en el caso de las realizadas en festivo o nocturno. Se considerará festivos los sábados y domingos, y se considerará horario nocturno desde las 21 horas hasta las 8 horas del día siguiente

B3) Complemento de Productividad:

El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo.

Corresponde al Alcalde/sa o al Presidente/a de la Corporación la distribución de la cuantía de dicho complemento entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del mismo, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno.

Entre las circunstancias a tener en cuenta para la percepción de la productividad deberá incluirse el pago a cada trabajador de un importe de 150 euros, en cada uno de los meses de junio y diciembre.

De dicho importe se efectuaran las detracciones que se produzcan como consecuencia de las ausencias del trabajo, que no se puedan justificar de forma alguna

Las detracciones por días de ausencia se establecen en las cuantías siguientes:

Hasta 1 día	150 euros
Por 2 días	120 "
Por 3 días	90 "
Por 4 días	60 "



Por 5 días	30 "
Por 6 días	0 "

No se entenderán a los efectos de este apartado, las vacaciones, los días de libre disposición, la licencia matrimonial y paternidad, el permiso por maternidad, accidente laboral, y el crédito horario de los delegados de personal o de prevención, y cuando concurren circunstancias excepcionales, tales como el fallecimiento del cónyuge o cualquier familiar de hasta segundo de consaguinidad.

En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás trabajadores, así como de los representantes sindicales.

Artículo 23. Cláusula de revisión salarial.

Se aplicará según Ley General de Presupuestos del Estado.

Esta revisión se realizará y abonará el primer trimestre del año siguiente, y tendrá carácter consolidable a todos los efectos.

Artículo 24. Reconocimiento de servicios transitorios e indemnizaciones por razón del servicio.

A) Si durante la vigencia de este Convenio por razón del servicio, algún trabajador realiza trabajos de superior categoría a la suya, este percibirá automáticamente la cuantía económica asignada a ese puesto de trabajo, previo acuerdo con el trabajador. En ningún caso podrá ser obligado a realizar dichas funciones sin percibir dichos emolumentos.

B) Los trabajadores tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes: Dietas, manutención y Gastos por desplazamiento., que se aplicarán conforme a la normativa vigente, más un 25%.

Capítulo V. Condiciones sociales

Artículo 25. Préstamos reintegrables.

Los empleados tendrán derecho, para los casos de necesidad justificada, a un préstamo sin interés de hasta tres mensualidades de sus retribuciones brutas, siendo la concesión de dicho préstamo otorgada por el Alcalde/sa.

Las cantidades prestadas se reintegrarán por el trabajador en periodo de doce a veinticuatro meses siguientes a la concesión del préstamo o en otro periodo menor a elección del trabajador mediante la detracción mensual de la parte alícuota correspondiente.





Artículo 26. Fondo social.

Se establece por parte de la Corporación un Fondo Social del 1,5 % del Capítulo 1 de sus presupuestos, destinado a proporcionar ayudas de carácter social a los empleados públicos y descendientes con una antigüedad mínima de un año de servicio en el Ayuntamiento de Rioja, especialmente ayudas para estudios, de carácter oftalmológico, odontológico y ortopedia, pactado con los Delegados Sindicales. Se formalizará su reglamentación en primer trimestre de 2008.

Artículo 27. Premios de antigüedad.

Sin contenido.

Artículo 28. Plan de Pensiones.

La Corporación conjuntamente con los representantes de los trabajadores y las secciones sindicales, gestionarán con una Entidad Pública de Ahorro la contratación del correspondiente Fondo de Pensiones. El ámbito de aplicación será para todo el personal fijo, fijo discontinuo o indefinido de este Ayuntamiento. El aporte mensual de la Corporación a dicho Plan será de 30 • por trabajador, dejando abierta la posibilidad del aumento de dicho importe por parte del trabajador. Este importe únicamente se revisará con el incremento que se autorice en el mismo según Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Las aportaciones de la Corporación destinadas a financiar el Plan de Pensiones no podrán superar el porcentaje de la masa salarial que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Este artículo entrará en vigor en el año 2008.

Artículo 29. Jubilación anticipada

El empleado/a, con motivo de su jubilación voluntaria, percibirá un premio en metálico en función de los años de servicio efectivo prestado a la Corporación, de acuerdo con la escala que a continuación se indica. A tal fin, se habilitará en el presupuesto la cantidad correspondiente, siendo requisito indispensable que dichas jubilaciones voluntarias se produzcan a menos con un año de antelación a la fecha prevista para la forzosa.

Escala baremo

Con antelación de 1 año 300 euros por año de servicio
Con antelación de 2 años 420 euros por año de servicio
Con antelación de 3 años 600 euros por año de servicio
Con antelación de 4 años 745 euros por año de servicio
Con antelación de 5 años 900 euros por año de servicio





El trabajador que se jubila tendrá derecho a la paga extraordinaria completa correspondiente al semestre en que se produzca la jubilación.

Artículo 30. Licencias y permisos retribuidos.

Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a.-) 15 días hábiles por matrimonio o inscripción de pareja de hecho.

b.-) Dos días laborables por traslado de domicilio.

c.-) A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 10 días por asuntos propios (8 días más el 24 y 31 de diciembre). Tales días no podrán en ningún caso acumularse a las vacaciones anuales retribuciones ni disfrutarse más de cuatro de estos días seguidos. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa comunicación al Ayuntamiento o Concejal Delegado de Personal, con al menos 72 horas de antelación, salvo imprevistos, previa comunicación, y casos urgentes en los que no se respetarán el plazo anterior.

d.-) 10 días naturales por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos/as si el hecho se produce en la misma o distinta localidad de residencia. En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a podrán disfrutar de un permiso hasta de tres meses de duración, percibiendo durante dicho periodo el salario base.

e.-) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad, o de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ochos días, o diez días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la localidad de residencia del empleado/a.

f.-) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años, debidamente justificados por el facultativo médico correspondiente, 3 días. Este permiso es incompatible con el permiso anterior.

g.-) En el caso de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto , la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias retribuidas.

h.-) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración. Para la inmediata preparación de los referidos exámenes se concederán permisos de hasta un máximo de diez días por año, siendo necesario aportar justificantes.





i.-) Por asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos y previo consentimiento y autorización de la Corporación , por lo que debe solicitarse por escrito en el Registro General de la Corporación con una antelación mínima de 48 horas y esperar consentimiento expreso para su asistencia.

j.-) Por exámenes, incluyéndose las pruebas de promoción y selección convocadas por la Corporación, el día de la realización.

k.-) El tiempo indispensable para desempeñar un deber inexcusable público o personal.

l.-) En caso de maternidad el permiso tendrá una duración de 16 semanas, o 18 en caso de parto múltiple, que se podrán distribuir en dos períodos, anterior y posterior al parto, o bien se podrá acumular íntegramente después del parto.

m.-) Igualmente los empleados tienen derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo hasta que el hijo/a cumpla dieciséis meses de edad. Este período de tiempo se podrá dividir en fracciones de media hora. El permiso lo podrá solicitar cualquiera de los dos cónyuges. Este derecho no se tendrá si uno de los cónyuges no trabaja.

n.-) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo de suspensión del contrato de 16 ó 18 semanas, el empleado tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

ñ.-) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

Artículo 31. Excedencias.

Las excedencias para los empleados/as fijos podrán ser:

-Voluntaria

Los empleados públicos de la Corporación con una antigüedad mínima de dos años, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un máximo de 5 años y un mínimo de un año.

El trabajador tendrá derecho a incorporarse al trabajo en el mismo puesto que desempeñaba antes de producirse la excedencia, siempre que sea notificado con una antelación de 30 .días a la fecha de terminación de dicha excedencia.

En caso de que dicha situación de excedencia fuese superior a 2 años, tendrá derecho a incorporarse siempre y cuando haya o se produzca vacante en su categoría.





Para que pueda acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de 5 años de servicio en la Corporación.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de adopción en su caso, o familiar a cargo hasta el segundo grado de consaguinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que sustituirá, en su caso, al que viniera disfrutando.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto del puesto de trabajo.

-Forzosa

Se concederá por designación o elección para cargo público, o para función sindical electiva, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

-Por incompatibilidad

-Suspensión Contratos: Como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y según la redacción dada al art. 45 letra n) del ET (Causas y efectos de la suspensión del contrato) por la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de PICVG, y según el apartado 6 del art. 48 del ET (Suspensión con reserva de puesto de trabajo) se concede una suspensión de contrato, cuya duración inicial será de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese una mayor duración, con prórrogas de tres meses hasta el año y medio. En este supuesto y según la Ley de la Seguridad Social, se tiene el derecho a la prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de carencia.

Artículo 32. Seguro por responsabilidad civil y penal

La Corporación contratará una póliza de seguro que garantice la responsabilidad civil y de defensa penal para todo el personal de la Corporación, por razón del trabajo o servicio.

Esta póliza también tendrá que cubrir la pérdida temporal del carnet de conducir a todos los empleados públicos que por motivos de trabajo o servicio estén obligados a utilizar vehículos dedicados a asuntos de la Corporación garantizándoles la integridad de su salario; Asimismo se le garantizará la adscripción del trabajador que preste su servicio como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva con un límite de un año del carnet de conducir, cuando la misma se derive del



ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador.

Artículo 33. Seguro colectivo.

La Corporación se obliga a concertar una póliza de seguro colectivo para los trabajadores con más de treinta días de antigüedad, con el siguiente capital asegurado:

Invalidez o fallecimiento derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional según el grado:

- Incapacidad permanente parcial: 9000 euros

- Incapacidad permanente total: 18000 euros

- Invalidez Absoluta: 36000 euros

-Gran invalidez: 60000 euros

-Fallecimiento: 18000 euros

Se incluirá en la cobertura anterior la muerte por infarto de miocardio, cuando se declare accidente de trabajo por la Jurisdicción Laboral competente.

Esta cobertura tendrá efecto durante la jornada laboral, así como, todos los desplazamientos con relación a dicha jornada incluyendo los transportes «in itinere».

Fallecimiento natural: 6000 euros

Artículo 34. Asistencia jurídica.

La Corporación estará obligada a prestar la asistencia jurídica adecuada a sus empleados en los casos de conflictos surgidos con particulares como consecuencia de la prestación de sus servicios y de los que pudieran derivarse responsabilidades civiles para la Corporación.

Para cubrir esta contingencia, concertarán póliza de seguro de responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes de los trabajadores siempre y cuando dichos supuestos tengan lugar en el ejercicio de su cometido laboral.

Capítulo VI. Seguridad y salud laboral.

Artículo 35. Disposición general

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de





aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes y en especial lo dispuesto en el Real Decreto 1488/1998.

Artículo 36. Vigilancia de la salud

En función de los riesgos inherentes a los trabajos a desarrollar se garantizará la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37. Representación del personal en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Se estará en lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto delegado de Prevención y comités de Seguridad y Prevención.

El comité de seguridad y salud laboral, o en su defecto los delegados de Prevención, tendrán todas aquellas funciones y competencias que la ley les atribuye y, en especial, las de prevención de riesgos laborales y reducción de siniestralidad laboral.

Artículo 38. Prevención específica

1. El personal que realiza sus servicios en los Servicios Operativos (residuos sólidos, limpieza viaria , electricidad, fontanería ,carpintería, electricidad talleres, obras, así como el personal que maneje maquinaria y aparatos que comporten riesgos específicos ,se le proveerá de los elementos necesarios para su protección personal en función de las disposiciones y normas vigentes sobre seguridad y salud laboral.

2. En lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, en tanto no sea publicada normativa oficial sobre la materia, oído al comité de seguridad y salud, o delegados que desempeñen las funciones, se observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del trabajador, facilitando las medidas ergonómicas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo del personal que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud del trabajador, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos, mobiliario anatómico, etc.

Capítulo VII. Derechos y deberes sindicales

Artículo 39. Derechos y garantías sindicales

Los órganos de representación de los trabajadores tendrán las siguientes competencias:



A) Ser informados previamente de cuantas cuestiones puedan afectar a los trabajadores municipales. Podrán asistir a las distintas comisiones que se formen un miembro de cada una de las representaciones sindicales existentes en el Órgano de representación de los trabajadores, cuando tales reuniones afecten o en ellas se traten temas de personal.

B) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación todos aquellos asuntos que procedan de los trabajadores al servicio de la misma.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

A) Ser oídos preceptivamente como órgano colegiado en el supuesto que se siga expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.

B) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

C) Cuando haya que realizar un traslado o cambio de turno, por necesidades del servicio, que afecte a un representante de los trabajadores, este salvo la voluntariedad, será el último de entre los de su categoría en ser afectado por dicho cambio.

D) Cada representante de los trabajadores dispondrá del crédito horario establecido en la letra e), del Artículo 68.º, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para desarrollar actividades sindicales, pudiendo acumular dichas horas en uno o varios de sus miembros. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición del Ayuntamiento de Rioja, así como aquellas empleadas en periodo de negociación.

E) Los trabajadores tendrán seis horas de descanso mensual para asistir a las reuniones y asambleas convocadas por los representantes de los trabajadores y secciones sindicales.

F) Se dispondrá en los centros de trabajo, de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles.

G) Los representantes de los trabajadores conocerán de los expedientes disciplinarios por faltas graves y muy graves que se instruyan a los trabajadores, una vez redactada su propuesta y previamente a su resolución.

En el caso de que se produzca una disminución de la plantilla por cualquier causa, de forma que entre la plantilla existente y el número de representantes de los

trabajadores , no exista la proporción establecida en las escalas contenidas en los Artículos 62.1 y 66.1, del Estatuto de los Trabajadores , se convocarán nuevas



elecciones una vez hayan transcurrido dos meses desde la fecha en la que tuviera lugar la disminución .

El/Los Delegado/s Sindical/es que represente/n las Secciones Sindicales que pudieran constituirse por las Centrales Sindicales con representación en el Comité de Empresa o entre los Delegados de Personal, gozará de idéntico crédito horario que el que corresponda a los representantes de los trabajadores. (40 horas).

Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Artículo 40. Sanciones, Faltas y Procedimiento

1.- El régimen disciplinario, procedimiento sancionador, las faltas y las sanciones a aplicar del personal laboral será el establecido por el R.D. 33/1986 (Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado). 42.2.- Para la suspensión preventiva de un trabajador o trabajadora será obligatoria la comunicación razonada a los representantes sindicales.

2.- En cualquier tipo de expediente se le informará a la persona inculpada del derecho que le asiste para que se le de cuenta, si así lo solicita, de dicho expediente a su Sindicato o al órgano de representación que indique.

3.- Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, siempre que así lo determine los servicios sociales o médicos, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menos brevedad.

4.-Acoso Sexual. Mobbing El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o moral.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza moral o sexual, la presión y el acoso moral o sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran

Capítulo IX. Mediación en Conflictos Colectivos

Artículo 41. Mediación, Arbitraje y Conciliación.

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión del Convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión del Convenio en el plazo de



un mes desde la entrada en el Registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

2. Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudirse a los procesos de arbitraje del citado sistema

3. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procesos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Disposiciones adicionales

Primera. Analógicamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/84 y Orden Ministerial de 8 de marzo de 1984, debiendo aportar el Certificado Oficial establecido.

Segunda. El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio Colectivo a todos los empleados públicos que figuren en plantilla.

Tercera. La Corporación en el plazo de tres meses, actualizará el Registro de Personal, comunicará a cada trabajador el lugar que ocupa en la R.P.T. así como, su responsable de área de Personal.

Cuarta. El personal que posea una antigüedad mínima de tres años, de trabajo efectivo reconocido, que sufran un despido declarado improcedente, tendrá la garantía, y será por cuenta unilateral del trabajador afectado la elección entre la readmisión a su puesto de trabajo con igual condición económica y profesional que venía desempeñando en el momento de producirse el despido o la indemnización económica que en su caso corresponda.

Quinta. Todo lo relacionado con la Negociación Colectiva, se llevará a cabo conjuntamente con los Delegados de Personal de los empleados públicos laborales y funcionarios.

Sexta. Todas aquellas mejoras que reglamentaria o legalmente se aprueben por la administración del estado o la autonómica y que sean de aplicación a la administración local, pasarán a formar parte del presente convenio.





Séptima. Los trabajadores afectados por este convenio le serán de aplicación en todo su articulado, sea cual sea, la naturaleza jurídica que el Ayuntamiento utilice para la prestación del servicio, debiendo incluir lo reflejado en esta disposición en el pliego de condiciones de variación de la naturaleza jurídica del servicio. Los trabajadores implicados podrán, en el momento del cambio de titularidad optar su paso a la nueva empresa o mantenerse en la plantilla del Ayuntamiento. Si el cambio de titularidad jurídica afectara a las empresas públicas produciéndose la pérdida de la mayoría de las acciones por parte de la Corporación, dicha opción afectará a los trabajadores/as que en el momento de la creación de la empresa pública formaran parte de la plantilla municipal.

En todo caso su incorporación se producirá en el puesto que ocupara dentro del Ayuntamiento, sin menoscabo de acuerdos específicos que pueda haber.

Octava. Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral recogidos en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género (LOMPICVG) acreditarán esta condición en los términos que en esta aparecen.

Disposiciones finales

Primera. La Corporación o sus trabajadores dará conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Convenio Colectivo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Segunda. Con carácter general, se entenderá por consolidado el grado correspondiente a los niveles de complemento de destino y complemento específico que, para cada puesto de trabajo se fijan en la tabla salarial anexo 1 y 2, salvo que con anterioridad algún trabajador tuviera legalmente reconocido un grado superior.

Tercera. Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente convenio, anualmente tendrán al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerden para las retribuciones, incluidos todos los conceptos económicos que figuran en la Disposición Final Segunda.

Cuarta. Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio Colectivo podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita, la no contestación expresa transcurrido noventa días naturales supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.

Quinta. A este Convenio Colectivo se le añadirán cualquier otro específico que se haya firmado o se firme con cualquier colectivo de esta Corporación, siendo de aplicación directa cualquier mejora que amplíe lo aquí dispuesto.



Sexta. La Corporación abonará con carácter retroactivo las cantidades referentes a la antigüedad que le correspondan a cada uno de los trabajadores una vez regularizadas con los importes de este convenio antes del 31 de diciembre del año.

Anexo 1

GRUPO	NIVEL MINIMO C.DESTINO	NIVEL MÁXIMO C. DESTINO
A	22	30
B	18	26
C	14	22
D	12	18
E	10	14

Anexo II. Retribuciones básicas

GRUPO	SUELDO	TRIENIO
A	13.354,20	513,24
B	11.333,76	410,76
C	8.448,60	308,40
D	6.908,16	206,04
E	6.306,84	154,68

Anexo III. Complemento de destino

NIVEL	CUANTÍA ANUAL
30	11.726,16
29	10.518,00
28	10.075,80
27	9.633,36
26	8.451,36
25	7.498,32
24	7.056,00
23	6.613,80
22	6.171,24
21	5.729,52
20	5.322,24
19	5.050,56
18	4.778,52
17	4.506,60
16	4.235,52
15	3.963,36
14	3.691,80
13	3.419,76
12	3.147,84
11	2.876,16
10	2.604,60

CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:

Denominación	Grupo	Nivel	Complemento Específico(Cuantía mensual)
--------------	-------	-------	---

Técnico Med. en Ed. Inf.	B	21	172, 61 euros
Administrativo	C	19	637,35 euros
Monitor de Deportes	D	16	80,99 euros
Encargado	D	16	494,34 euros
Promotor/a de Cultura	D	16	80,99 euros
Auxiliar Administrativo	D	16	557,83 euros
Auxiliar de Biblioteca	D	16	56,54 euros
Limpiador/a	E	12	196,64 euros
Peón	E	12	250,86 euros
Operario de piscina	E	12	250,86 euros