

**ACUERDO MARCO PARA EL PERSONAL
DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DE
LA RIOJA**

**FIRMADO POR LA FEDERACIÓN RIOJANA DE
MUNICIPIOS(F.R.M.) Y LAS CENTRALES SINDICALES
FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS (FSP-UGT),
COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) Y CENTRAL
SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
(CSI-CSIF)**

ACUERDO MARCO PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DE LA RIOJA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

El proceso negociador que ha dado lugar a la elaboración de este acuerdo, ha tomado como referencia la necesidad de homogeneizar las políticas de personal de las Entidades Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, teniendo en cuenta las circunstancias específicas que puedan concurrir en cada una de ellas y que afecten a sus procesos de negociación colectiva.

El punto de partida y referencia de todo el proceso ha sido el respeto a la autonomía local, reconocida por la Constitución, y normas de desarrollo, en virtud de la cual la organización del trabajo es competencia y responsabilidad de las Entidades Locales, pero esto se combina con la creencia de que la prestación de servicios, en el ámbito local, de una forma ágil, eficaz y eficiente, requiere de una colaboración abierta y franca entre las Corporaciones Locales y los representantes de los empleados públicos de dicha Administración para la consecución de los objetivos que se fijen.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Ámbito Personal

Este acuerdo será recomendado por la FRM a las Entidades Locales para la negociación de Pactos y Acuerdos, respecto del personal funcionario, y de Convenios Colectivos, respecto del personal laboral. Se recomendará su aplicación, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de empleadas y empleados públicos que lo atiendan, considerándose a tal efecto la Corporación Local como una unidad única de trabajo.

Sin perjuicio de las peculiaridades y consecuencias del régimen jurídico diferenciado entre los funcionarios y laborales, se deberán equiparar sus condiciones de trabajo y retribuciones, siempre en atención a la similitud de características de sus puestos de trabajo.

Ámbito Territorial

Se persigue que las Corporaciones Locales adheridas a la FRM, por exhortación de ésta, aprueben textos uniformes, sin perjuicio de la diferente redacción de los textos, que, en el ejercicio de su autonomía puedan aprobarse, por razón de las circunstancias concretas y especialidades de cada Entidad Local.

Las Corporaciones Locales no adheridas a la FRM también podrán asumir este Acuerdo Marco.

La FRM y los sindicatos firmantes estudiarán la extensión de la negociación y articulado de este acuerdo a las Corporaciones donde no exista representación sindical.

Ámbito temporal

El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su firma por la FRM y por las Centrales Sindicales negociadoras del mismo finalizando el 31 de diciembre de 2005.

En el plazo de los treinta días siguientes a su vencimiento , deberá constituirse la Comisión de Negociación para la elaboración de un nuevo convenio, entendiéndose el actual automáticamente prorrogado, hasta la entrada en vigor del siguiente.

Los Pactos, Acuerdos y Convenios con los empleados públicos derivados del presente Acuerdo- Marco tenderán a implantar la misma vigencia. En los mismos, se fijará una cláusula donde se especifique qué artículos del Convenio o Acuerdo o Pacto, se prorrogan automáticamente.

2. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN, CLÁUSULA DE MEDIACIÓN Y

ARBITRAJE.

Dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente Acuerdo Marco, se constituirá una Comisión de Seguimiento formada por las Organizaciones Sindicales firmantes y la Federación Riojana de Municipios y en función de su representatividad y proporción establecida para la legislatura, de acuerdo con sus Estatutos.

Esta Comisión de Seguimiento podrá solicitar la asistencia técnica de la Consejería de Administraciones Públicas y Desarrollo Local, si lo estima necesario.

Serán funciones de la Comisión:

- a) Interpretación y evaluación del desarrollo del presente Acuerdo – Marco.

b) Actualización y puesta al día del presente Acuerdo, cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias que afecten, consecuentemente, a su aplicación.

c) Otras que se atribuyan expresamente en el presente acuerdo.

Esta Comisión deberá reunirse de forma ordinaria una vez al semestre y, de forma extraordinaria, cuando alguna de las partes lo requiera y, también, cuando exista un conflicto de carácter laboral, en los Ayuntamientos adheridos a este Acuerdo, y cualquiera de las partes en conflicto lo solicite.

En el marco de lo dispuesto en la Ley 7/90 de 19 de Julio y teniendo en cuenta la experiencia en los procesos de negociación colectiva desarrollados en las Corporaciones Locales, las partes manifiestan la necesidad de profundizar en el diálogo y la cooperación, como los instrumentos más adecuados para ordenar las relaciones laborales entre la Administración Local y los Empleados Públicos representados por las Organizaciones Sindicales. Las partes constatan la necesidad de mejorar los procesos de negociación colectiva y acuerdan la potenciación de esta vía, como cauce fundamental de participación en la determinación de las condiciones laborales en la Administración Local.

Serán criterios de la negociación colectiva los siguientes:

a) Las partes firmantes negociarán bajo los principios de buena fe, lealtad y cooperación.

b) Las partes, a través de la negociación colectiva, perseguirán los siguientes objetivos:

1.- Mejora de las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos de la Administración Local.

2.- Mayor eficacia en el funcionamiento de dicha Administración.

3.- Una mejor calidad de los servicios públicos que se prestan a los ciudadanos, en esta Administración.

c) La constitución de mesas de negociación para los Pactos y Acuerdos con los Funcionarios y los Convenios Colectivos con los Laborales y para los Organismos Autónomos.

d) La Comisión de Seguimiento tendrá, además, encomendado la consulta de evitar los conflictos sociales, y deberá servir también de canal extrajudicial al que se puedan acoger todos los Pactos y Convenios Colectivos y acuerdos de las corporaciones Locales adheridas a este texto. En ningún caso esta Comisión de Seguimiento supondrá una instancia supra Entidad Local, ni los resultados de las negociaciones colectivas podrán suplir las competencias del Pleno Municipal o las de los Órganos de Gobierno de las Entidades Locales establecidas en la Ley 7/85 de 2 de Abril reguladora de las Bases de Régimen Local.

e) La utilización de una documentación técnica, para el desarrollo de la negociación colectiva.

2. EMPLEO PÚBLICO.

1. En el marco de lo dispuesto en la legislación vigente, cada Corporación Local negociará con las Organizaciones Sindicales presentes en cada Entidad Local si las hubiera, o, en caso contrario, comunicará a la Comisión de Seguimiento, la preparación y diseño de la Oferta Pública de Empleo, en los siguientes términos:

a) La previsión de plazas vacantes a incluir en la Oferta Pública de Empleo, en función de las necesidades de personal.

b) Los aspectos de la Oferta Pública relacionados con la promoción interna y los criterios de selección para ésta, siempre en el marco de la regulación establecida en las leyes respecto de la selección de personal de los Empleados Públicos, en la Administración Local.

c) Dentro del marco de la Legislación vigente se tenderá a la fórmula de Concurso-oposición o concurso libres, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. La oposición será el sistema ordinario de ingreso, salvo cuando, por la naturaleza de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del concurso-oposición y, excepcionalmente, del concurso, como medio de selección de los Empleados Públicos de la Administración Local.

d) Los nombramientos de personal interino tendrán que ser, exclusivamente, para cubrir las plazas incluidas en la plantilla y en la Oferta Pública de Empleo, hasta que se produzca el desarrollo de la misma, o para el caso de vacantes temporales

(enfermedad, licencias, permisos, ausencias).

2. En las Ofertas Públicas de Empleo se dará cumplimiento a lo dispuesto en la legislación vigente, en relación con la integración laboral de las personas con discapacidades.

Los Ayuntamientos, previa consulta con las Organizaciones Sindicales representadas en la Entidad Local, determinarán los puestos de trabajo en los que resulte factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo, y en los Entes Locales donde no exista representación sindical se establecerán criterios generales por la Comisión de Seguimiento.

3. La Corporación Local correspondiente se comprometerá a regular adecuadamente los efectivos de personal, de manera que se reduzca al mínimo imprescindible el empleo temporal. Para ello:

a) Los contratos temporales, solamente podrán cubrir necesidades temporales de las plantillas, como permisos, licencias u otros de carácter ocasional o imprevisto, no pudiendo utilizarse para puestos de carácter estable.

Asimismo se acudirá a dicha contratación en supuestos de realización de obra o servicio determinado, sin necesidad de establecer un plazo de contratación, siempre y cuando se concrete la actividad que motiva la contratación temporal y quede justificado que la mismo no da lugar a un puesto o empleo permanente.

Para llevar a efecto lo anterior se utilizarán las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, ajustándose en cualquier caso las mismas a las condiciones de trabajo y a las retribuciones establecidas, en convenio, por cada Entidad Local.

b) los contratos que se suscriban para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para la cobertura definitiva del puesto tendrán carácter de interinidad.

4. Durante la vigencia del presente Acuerdo - Marco, se desarrollará un programa de conversión del empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.

La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación y de acuerdo con los criterios señalados en la Comisión de Seguimiento, y teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en cada Entidad Local.

5- A solicitud de la Comisión de Seguimiento las Corporaciones informarán de todas las prestaciones de servicio realizadas con personas físicas y/o jurídicas que supongan realización de actividades que pudieran ser desempeñadas por la Administración Local y de los convenios que realicen con el Parlamento de La Rioja, el Instituto Nacional de Empleo u órgano equivalente.

3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Las Corporaciones Locales deberán aprobar las Plantillas, con las correspondientes dotaciones presupuestarias. Las Relaciones de Puestos de Trabajo se ajustarán a lo previsto en la legislación básica sobre función pública. En las Corporaciones donde no se haya aprobado la Relación de Puestos de Trabajo, en la plantilla presupuestaria deberá incluirse una relación de las funciones que corresponden a los puestos de trabajo y los requisitos para su desempeño.

La organización, control y dirección del trabajo corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación, como Jefe Superior de todo el personal. Esta competencia es indelegable, sin perjuicio de que se deleguen determinadas facultades o materias.

La racionalización del trabajo tendrá las siguientes finalidades:

1. Mejora de las prestaciones de servicios a los ciudadanos.
2. Simplificación del trabajo, mejora de los métodos y procesos administrativos
3. Elaboración de Plantillas adecuadas a las necesidades de personal de la Entidad Local y dejando abiertas las posibilidades de promoción.
4. Las plantillas podrán modificarse dentro del ejercicio presupuestario, solamente en los casos previstos en la legislación vigente.
5. En los proyectos de reorganización administrativa, será abierto un periodo de alegaciones para que los afectados por reasignación de personal aporten cuanto pueda concernir a sus derechos. Tras estas alegaciones se abrirá un periodo de negociación con participación de la Junta de Personal, Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso.

En aquellas Entidades Locales en las que no exista Comité de Empresa, ni Junta de Personal, ni ninguna otra representación sindical, el periodo de alegaciones se abrirá mediante comunicación a los empleados afectados y a las Centrales Sindicales, firmantes de este acuerdo.

4. PROCESO DE TRANSFERENCIAS A LAS CORPORACIONES

LOCALES.

El personal afectado por las posibles transferencias derivadas del llamado PACTO LOCAL, se regirá, en principio por lo previsto en este Convenio – Marco, sólo en el caso de las competencias que asuman las Corporaciones Locales por TRANSFERENCIA. En aquellas competencias que asuman las Corporaciones Locales por DELEGACIÓN, el régimen aplicable al personal que haya de desempeñarlas será convenido, acordado o pactado por las Centrales Sindicales, la Administración que delegue y la que asuma la delegación.

5. PERMUTAS Y MOVILIDAD FUNCIONAL

1.- Permutas de puestos de trabajo correspondientes a distintas Entidades Locales:

- a) Los funcionarios se someterán al régimen general establecido por las leyes.
- b) Para el personal laboral podrá establecerse este mismo sistema de movilidad, siempre que exista un convenio previo entre las partes, para lo cual la FRM elaborará un modelo para su consideración por las Corporaciones. Estas permutas no podrán perjudicar derechos de terceros.

2.- Permutas de puestos de trabajo dentro de la misma Entidad Local.

El trabajador podrá solicitar el cambio del puesto de trabajo siempre que llegue a acuerdo con otro compañero de trabajo de igual o similar categoría y ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto, debiendo tener ambos puestos de trabajo el mismo C. de Destino y debiendo contar con la aprobación del Órgano de Gobierno. La permuta significará que los permutantes pasen a ostentar el desempeño de los nuevos puestos con carácter definitivo, no pudiendo volver a solicitar una nueva permuta en el plazo de diez años. Tienen que coincidir los requisitos académicos o de titulación de ambos puestos (los necesarios para su ingreso o acceso), no los requisitos poseídos por las personas que los ocupan. En estos supuestos de permutas, dentro de la propia entidad, se modificarán las retribuciones de los empleados, adaptándolas al nuevo puesto ocupado, con respeto, en el caso de funcionarios, al Grado personal adquirido. En caso de discrepancia por parte de la Corporación el asunto será tratado por la Comisión de Seguimiento o paritaria correspondiente.

3.- Movilidad funcional:

a) La movilidad funcional en el seno de los diferentes servicios y organismos de cada Corporación, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador en función de las necesidades del servicio, previa audiencia de las partes, trabajadores y servicios, y ateniéndose a lo que establezca la legislación vigente en cada caso para la redistribución de efectivos, reasignación de efectivos, adscripción provisional y comisiones de servicios.

En la movilidad funcional obligatoria los últimos afectados serán:

- a) los disminuidos físicos.
- b) los mayores de cincuenta años.
- c) los representantes sindicales.

Los trabajadores afectados por la movilidad funcional por necesidades del servicio tendrán preferencia para ocupar las vacantes que en la misma categoría se produzcan en su lugar de trabajo de origen, teniendo el derecho a ser informados por la Corporación de la existencia de dichas vacantes, en el momento en que se produzcan.

6. JORNADA, RETRIBUCIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS

1. JORNADA LABORAL.

El presente acuerdo respeta la capacidad de autoorganización propia de la Administración Local para estos fines, no acordándose expresamente el establecimiento con carácter general de una jornada y horario común.

La jornada laboral será la misma para todo el personal de la Entidad Local, tanto funcionarios como personal en régimen laboral.

En todo caso la jornada máxima será de treinta y siete horas y media.

2.RETRIBUCIONES.

a) Los funcionarios habrán de ser retribuidos por los conceptos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/84 de 2 de Agosto, conforme a lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 7/85 de 2 de Abril, y en el Real Decreto 861/1986 de 25 de Abril, y atendiendo a lo que establezcan las Leyes de Presupuestos del Estado para cada año, y los correspondientes Pactos o Acuerdos.

b) El personal laboral será retribuido conforme a los Convenios Colectivos que se redacten entre las Administraciones Locales y las Centrales Sindicales, con representación en aquellas, pudiendo estos convenios establecer un sistema retributivo equiparable en sus conceptos al del personal funcionario.

Las retribuciones del personal laboral estarán compuestas por el salario base y los complementos del mismo y serán satisfechos por periodos mensuales.

El personal que trabaja a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, incluida la antigüedad.

Se proveerá al trabajador del recibo individual justificativo del pago de salarios, de acuerdo con el Decreto 2380/1983 de 17 de agosto, de Ordenación de Salarios.

Conceptos retributivos:

Salario Base: Es la retribución del trabajador, fijada por la unidad de tiempo.

Complemento de Antigüedad: Es el que recibirá el personal fijo por cada tres años de servicio. Los trienios se considerarán perfeccionados a partir del primer día del mes siguiente al inicio de la relación, en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio, con la excepción de los servicios iniciados el primer día del mes.

Desde la fecha de la firma del presente Acuerdo Marco serán reconocidos a efectos de antigüedad, los servicios prestados en la Administración aunque no hayan sido de forma continuada, aplicando el procedimiento y criterios establecidos en la Ley 70/1978 de 26 de diciembre.

Complemento de Puesto de Trabajo: Destinado a retribuir las características de los puestos de trabajo, en función del ejercicio de funciones de mando, y de la cualificación técnica, que su desempeño exige.

Complemento Especial: Destinado a retribuir las características del puesto de trabajo, con atención a la conceptualización y definición que su desempeño exige y a las circunstancias de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

2. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada.

Se realizarán de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Serán voluntarias por parte del empleado público.
- b) Se utilizarán para situaciones excepcionales o de urgencia.
- c) Podrán compensarse de la siguiente forma:

A) Compensación económica:

Si el trabajador tiene una jornada de treinta y siete horas y media, se aplicará la siguiente fórmula:

Retribución bruta anual

VALOR HORA = ----- x 1'75.

1619

En los demás casos, se aplicará como denominador el que corresponda a su jornada

B) Compensación horaria:

Se compensarán con tiempo de descanso, en razón a la siguiente proporción:

- Por cada hora extraordinaria normal, con dos horas de descanso.
- Por cada hora extraordinaria nocturna o festiva con dos horas y media de descanso.
- Por cada hora extraordinaria nocturna y festiva con tres horas de descanso.

Este punto se aplicará a excepción de los ayuntamientos cuyos convenios actuales se rijan de forma diferente.

Las Corporaciones Locales adheridas harán un esfuerzo encaminado a crear un nuevo puesto de trabajo por cada 500 horas estructurales, computadas por departamentos o servicios de su correspondiente estructura organizativa .

El número de horas extraordinarias realizado por cada empleado público, en ningún caso podrá superar el tope máximo legal establecido por el ordenamiento jurídico, y los convenios o pactos firmados.

Si el funcionario o empleado optase por la compensación horaria habrá de tenerse en cuenta que el servicio que desempeñe el citado funcionario o empleado no quede desatendido.

3. DESEMPEÑO DEL TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO.

Será Considerado trabajo nocturno el desempeñado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente y se retribuirán de acuerdo con el siguiente criterio:

Si el trabajador tiene una jornada de treinta y siete horas y media, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Retribución bruta anual}$$
$$\text{VALOR HORA} = \frac{\text{-----}}{1619} \times 1'50$$

En los demás casos se aplicará como denominador, el que corresponda a su jornada.

Este criterio se aplicara a excepción de los ayuntamientos cuyo convenio actual rija de forma diferente.

4. TRABAJOS EN DÍAS FESTIVOS:

Los días festivos, que tienen carácter retribuido y no recuperable, se compensarán de mutuo acuerdo entre la Entidad Local y el empleado público, por alguna de las siguientes alternativas:

- a) Disfrutándose día y medio en fechas laborables.
- b) Abonándose, aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Retribución bruta mensual}$$
$$\text{VALOR DÍA FESTIVO} = \frac{\text{-----}}{30} \times 1'75$$

7. ACCIÓN SOCIAL.

El Estado Español es por definición un Estado Social y las Entidades Locales como partes integrantes del mismo, deben atender, en proporción a sus posibilidades, a cubrir algunas de las carencias sociales de sus empleados y empleadas. Para ello deberá compatibilizarse el bienestar social de sus empleadas y empleados con las posibilidades económicas de las Corporaciones Locales.

Se propone como fórmula el mantenimiento de fondos destinados a financiar acciones y propuestas de carácter social, orientativamente del 1 % de la masa salarial, durante la vigencia de este Acuerdo – Marco. En las Corporaciones Locales, en las cuales se rebase el 1% de la Masa Salarial, se mantendrá en los porcentajes establecidos con anterioridad a este Convenio – Marco.

Aquellas Corporaciones Locales que no hubieran destinado en sus programas cuantía alguna, deberán hacer un esfuerzo presupuestario en el que se reconozca la necesidad de la existencia de ese fondo social, con referencia a la Masa Salarial y en el ámbito de sus convenios colectivos para conseguir, al igual que todas las Corporaciones Locales, como objetivo y de forma progresiva el nivel establecido en el párrafo anterior.

Se establece un plazo máximo de tres años para alcanzar el objetivo del 1% citado en el párrafo anterior.

Cada Corporación Local asumirá las responsabilidades por el ejercicio de sus competencias encaminadas a atender los servicios públicos, así como las derivadas de las acciones u omisiones del personal a su servicio, en el desempeño de sus correspondientes trabajos. Para cubrir esas responsabilidades por los empleados y empleadas de la Administración Local, cada Corporación suscribirá una póliza de responsabilidad civil que alcanzará a su defensa jurídica ante los Tribunales.

Las Entidades Locales que así lo consideren podrán suscribir un plan de pensiones para sus empleados, de orden abierto, para que cada empleado o empleada públicos de la Administración Local pueda completar, con aportaciones propias, las cantidades que las Corporaciones aporten para los Planes de Pensiones.

Los empleados públicos podrán solicitar, para los casos de necesidad justificada, un préstamo sin interés de hasta tres mensualidades de sus retribuciones.

La concesión de dicho préstamo se otorgará por el Alcalde o Presidente de la Corporación de la Entidad Local.

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

La Comisión de Seguimiento establecerá criterios generales orientativos en relación con el contenido de este capítulo.

8. PARTICIPACIÓN Y DERECHOS SINDICALES.

Las Corporaciones Locales garantizarán la representación sindical de sus empleados y empleadas aplicando la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cada Sección Sindical constituida en los centros de trabajo de más de 500 trabajadores, perteneciente a un sindicato que ostente la condición de sindicato más representativo definido en la LOLS, verá incrementada su bolsa de horas sindicales en 150 horas mensuales.

9. SALUD LABORAL.

Se considera que todos los empleados públicos, sin excepción de ningún tipo, tienen derecho a una protección eficaz, a su integridad física y a la salud en el trabajo. Por ello, la Administración Local tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos. Las partes firmantes de este Convenio – Marco se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo de sus empleados y empleadas públicos, dentro del marco de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de lo acordado en este Convenio.

De conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en las Corporaciones Locales de hasta 30 empleados públicos las competencias en materia de Salud Laboral serán asumidas por el Delegado de Personal. Cuando existan de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención. A partir de 51 empleados se aplicará, respecto del número de Delegados de Prevención, la escala establecida en el art. 35 de la citada Ley.

Los Delegados de Prevención serán elegidos por el Comité de Empresa, la Junta de Personal o los Delegados de Personal, de entre todos los empleados públicos de la Corporación Local.

En aquellos Ayuntamientos con menos de 100 empleados públicos se facilitará el crédito horario necesario a los trabajadores para cumplir los objetivos de prevención, que fija la citada Ley de Prevención de Riesgos.

Las Corporaciones Locales tenderán a incluir dentro de sus plantillas el puesto de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

Las Corporaciones Locales adheridas al presente acuerdo tendrán la obligación de poner a disposición de los empleados públicos la posibilidad de que estos, de manera voluntaria, realicen reconocimientos médicos anuales.

En aquellos puestos de trabajo para los que se necesiten utensilios, ropa o medios de protección personal específicos, éstos serán facilitados por la Entidad Local.

Existirá un botiquín actualizado para cada Centro de Trabajo facilitado por la Entidad Local.

10. FORMACIÓN.

En este Convenio Marco se entiende la formación como elemento esencial de la estrategia de cambio de las Administraciones Locales, factor básico para incrementar las cualificaciones profesionales de las Empleadas y Empleados

Públicos de dicha administración, a fin de aumentar y mejorar cuantitativa y cualitativamente la atención de los servicios públicos y la prestación de estos servicios a los ciudadanos.

La FRM se compromete a coordinar y planificar, junto con las Centrales Sindicales, la cobertura de las necesidades formativas de las Empleadas y Empleados Públicos de la Administración Local de La Rioja y también coordinadamente a realizar los esfuerzos necesarios para la satisfacción de las mismas.

Los programas de formación que, con medios propios, establezcan las Entidades Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja deberán ser aprobados por las Corporaciones Locales, a propuesta de las Juntas de Personal o Comités de Empresa, donde existiesen estos órganos colegiados y , en aquellas Corporaciones donde no existan, la propuesta partirá de una comisión en la que estén presentes representantes de la Corporación y representantes sindicales.

Los planes de formación tendrán carácter anual.

La FRM con medios propios o con las aportaciones económicas de aquellas Corporaciones Locales que no tengan capacidad suficiente para elaborar su propio Plan de Formación Unitario, podrán establecer Planes Agrupados ó Interadministrativo. Para ello se creará una mesa FRM- Sindicatos, para la planificación, seguimiento y control de dichos Planes, tal como contempla el art. 3, apartado 3 del Acuerdo para la Formación Continua. (A.F.C.A.P.)

Aquellas acciones que sirvan para la formación individual de las empleadas y empleados públicos organizadas por las Corporaciones Locales u Organizaciones Sindicales firmantes del A.F.C.A.P y que tengan relación directa con el puesto de trabajo y/o favorezcan la promoción Interna podrán ser consideradas como tiempo efectivo de trabajo hasta un máximo de 40 horas por empleado público y año.

La FRM y las Centrales Sindicales firmantes de este acuerdo recomendarán a las CCLL la conveniencia de tener en cuenta estas acciones formativas en los procedimientos de provisión de puestos y de promoción interna.

En lo no dispuesto aquí se estará a lo acordado, para el capítulo de formación, en los acuerdos Administración - Sindicatos y al Acuerdo General de Formación Continua para las Administraciones Públicas.

12. MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS

RETRIBUCIONES.

1.-INCREMENTO RETRIBUTIVO.

El incremento anual de las retribuciones de los empleados públicos al servicio de las Corporaciones Locales, se determinará con arreglo a lo que establezca

cada año la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el personal al servicio del Sector Público.

13. GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración Local, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos mediante los sistemas más óptimos según las experiencias nacionales e internacionales.

Tomando como referente la gestión pública de los servicios que preste la Corporación, las actividades que se realicen se efectuarán de forma preferente por personal al servicio de la misma.

Las Corporaciones Locales que, en circunstancias específicas, varíen la modalidad de gestión de algún servicio, no alterarán la relación de empleo de los trabajadores del servicio con la Corporación, salvo acuerdo con las Organizaciones Sindicales, representadas en la citada Corporación y, si no existiese, con las firmantes de este Acuerdo.

Los servicios públicos prestados por las Corporaciones Locales, con medios y personal propios, se considerarán incluidos en las directrices y condiciones establecidas en este Convenio Marco.

14. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Son principios de este Convenio Marco promover las condiciones para que sea efectiva la libertad y la igualdad del individuo y los grupos, así como la necesidad de conciliación del trabajo y la familia. Por ello deberán tenerse presentes y formarán parte del texto de este Acuerdo Marco Regional las siguientes leyes:

Ley 39/99 de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar.

Ley 7/1989 de Procedimiento Laboral.

Ley 31/95 de Prevención de riesgos Laborales.

Ley 14/1986 General de la Seguridad Social.

Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Ley 40/2003 de Protección a las familias numerosas.

Decreto 12/2003 de 4 de abril, por el que se fijan medidas de apoyo a la familia, a la conciliación de la vida laboral y familiar, y a la inserción y promoción laboral de las mujeres en La Rioja.

15. DISPOSICIÓN ADICIONAL.

El contenido del presente Acuerdo será propuesto por la FEDERACIÓN RIOJANA DE MUNICIPIOS las Corporaciones Locales de dicha Comunidad Autónoma, para que sea aceptado por estas, en el marco de su propia autonomía, y, en caso de esa aceptación, será aplicado en las mismas, sin perjuicio de las mejor pactadas.

Las Corporaciones Locales que decidan adherirse a este Convenio Marco tomarán el acuerdo corporativo correspondiente en sesión plenaria y la fecha de ese acuerdo será la de referencia de la adhesión. Un certificado de dicho acuerdo será enviado a la Comisión de Seguimiento.

Logroño, 4 de febrero de 2005.

POR LA FEDERACIÓN RIOJANA DE MUNICIPIOS

Fdo.: José Miguel Crespo Pérez
Presidente de la F.R.M

POR LAS CENTRALES SINDICALES

CC.OO.
Fdo.: Joaquín Sánchez González

FSP-UGT
Fdo.: Jesús del Rincón Ruiz

CSI-CSIF
Fdo.: Coro Gallastegui Valdivielso