

4. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, los miembros del Comité de Empresa y los delegados de las Secciones Sindicales tendrán los derechos, deberes y garantías regulados, respectivamente, en los artículos 64 y ss. del Estatuto de los Trabajadores y Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 28°. Crédito horario.— 1. Las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a elegir un delegado sindical. Aquellas que superen el 10% de los miembros del Comité podrán elegir dos.

2. Los distintos miembros del Comité de Empresa y cada uno de los delegados sindicales tendrán un crédito horario mensual de 40 horas. Dicho crédito podrá acumularse anualmente en uno o varios de los componentes del Comité o delegados sindicales.

3. En proporción a la representación sindical, 3 trabajadores, componentes del Comité de Empresa o delegados sindicales, tendrán derecho a solicitar dispensa de su trabajo sin merma alguna de sus retribuciones y demás derechos y sin que, en ningún caso, puedan acumular en otros su crédito horario.

4. Los representantes de los trabajadores pondrán en conocimiento de la Dirección General de la Función Pública y de su respectivo centro de trabajo la utilización de su crédito mensual.

CAPITULO X.— REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 29°. Normas aplicables.— En materia de régimen disciplinario regirá, para el personal laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, lo establecido en este capítulo. En lo no expresamente previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el punto X del Acuerdo Marco de fecha 24 de enero de 1986 para el personal laboral de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos.

Artículo 30°. Imposición de sanciones.— 1. Los trabajadores podrán ser sancionados, por la Consejería a la que estén adscritos, por la comisión de faltas leves y graves.

2. Será órgano competente para imponer sanciones por faltas muy graves la Consejería de la Presidencia, a propuesta de la Consejería de la que dependa el trabajador afectado.

También impondrá las derivadas de faltas leves y graves a requerimiento del órgano al que corresponda resolver.

3. Las sanciones muy graves que den lugar al despido serán impuestas por el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de la Presidencia.

4. De las sanciones impuestas se dará cuenta a la Dirección General de la Función Pública.

Artículo 31°. Expedientes disciplinarios.— 1. La sanción por faltas graves y muy graves requerirá la tramitación de expediente disciplinario, integrado por las fases de iniciación, de instrucción, de prueba y de proposición, que se ajustará a las siguientes normas:

a) Iniciación mediante Resolución del titular de la Consejería de la que dependa el trabajador afectado, previo informe de la Consejería de la Presidencia, en la que a su vez se designará Instructor y Secretario, a cuyo cargo correrá la tramitación del expediente. De dicha Resolución se dará traslado al interesado y a los representantes de los trabajadores.

b) En las fases de instrucción, de prueba y de proposición se dará audiencia al trabajador afectado en orden a que formule las alegaciones oportunas o proponga la práctica de prueba.

c) Finalizado el expediente, oídos los representantes de los trabajadores, el Instructor formulará propuesta y la elevará al Consejero respectivo, que procederá a su vez al archivo del expediente, a la imposición de la sanción o a la remisión de propuesta sancionadora a la Consejería de la Presidencia.

d) Las sanciones impuestas serán comunicadas por escrito al interesado, indicando la fecha y los hechos que la motivan.

2. Los representantes de los trabajadores serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.

3. Las faltas prescriben conforme a lo establecido en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IX.— SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 32°. Comité de Seguridad e Higiene.— 1. Las partes que intervienen en el presente Pacto consideran fundamental emprender una actuación decidida en materia de Seguridad e Higiene en los Servicios y Centros de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja que permita una adecuación constante de las instalaciones y de la ejecución del trabajo a las exigencias de prevención de los riesgos profesionales.

2. Corresponde al Comité de Seguridad e Higiene:

a) Definir los riesgos que por su gravedad o frecuencia impliquen la adopción de medidas eficaces de prevención y protección.

b) Estudiar y analizar las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

c) Controlar, inspeccionar y proponer la adopción y ejecución de las medidas de Seguridad e Higiene, así como el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias al respecto.

d) Proponer la organización de campañas de prevención en los centros, así como cursillos de formación práctica, si fuere necesario.

e) Solicitar la cooperación de los servicios de la Inspección de Trabajo.

f) Requerir por escrito a la Administración Autónoma para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo, en el supuesto de que se aprecie una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia.

También podrá proponer la paralización de los trabajos cuando exista motivo grave o así lo aconseje.

g) Elevar propuestas de valoración de puestos de trabajo con riesgos profesionales.

h) Determinar la cantidad y periodicidad en que debe distribuirse la ropa de trabajo.

3. Se tenderá a la desaparición de los pluses de toxicidad o peligrosidad en los casos en que no existan tales condiciones o se adopten las medidas adecuadas para subsanarlas, sin perjuicio de su mantenimiento o creación, en los términos previstos en este Pacto, para aquellos supuestos que proponga el Comité.

Artículo 33°. Reconocimientos médicos.— 1. Será obligatorio el reconocimiento médico previo de los trabajadores que se contraten por tiempo indefinido, realizándose gratuitamente por los servicios médicos adscritos a la Comunidad Autónoma de La Rioja.

2. Igualmente será obligatorio el reconocimiento médico periódico para los trabajadores que hayan de ocupar puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional, conforme se establece en la legislación vigente.

3. Todos los trabajadores serán obligatoriamente sometidos a reconocimiento médico al menos una vez al año.

Disposición Adicional.— Al personal laboral fijo al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja se le reconocen, con plenos efectos de antigüedad, la totalidad de los servicios prestados en esta u otras Administraciones Públicas mediante cualquier vínculo administrativo, reconocimiento al que será de aplicación lo previsto, al respecto, en la legislación en materia de Función Pública.

Disposición Transitoria 1ª.— Absorción y compensación: Las condiciones de toda índole incluidas en este Pacto, forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes al 31 de diciembre de 1987, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Disposición Transitoria 2ª.— A partir de la aprobación del Pacto, la totalidad de retribuciones del personal a que se refiere, se incrementará en un 4%, adaptándose, si procede, a la estructura salarial prevista en éste y con la garantía de las cuantías establecidas en el Anexo II.

No obstante lo anterior, serán respetadas la estructura y cuantía salariales de todos aquellos trabajadores que, examinadas sus retribuciones en conjunto y cómputo anual, resulten superiores a las establecidas en el Anexo II, hasta que se produzca la adscripción a los puestos aprobados en el Catálogo de Puestos de Trabajo. Simultáneamente a dicha adscripción, todo el personal quedará incluido en la estructura salarial expresada en el artículo 15 y en el Anexo II, respetándose, en su caso, las cantidades excedentes que pasarán a constituir un complemento personal.

Disposición Transitoria 3ª.— En tanto se apruebe el referido Catálogo de puestos de trabajo, se respetarán para el año 1988, los complementos de penosidad, peligrosidad, turnicidad, toxicidad, especialidad y análogos que perciban los trabajadores provenientes del Convenio para el personal laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, del Provincial de Edificación y Obras Públicas, así como los que ostenten la categoría de Ayudante Asistencial o Auxiliar de Clínica del Convenio de Hospitalización y Asistencia.

Disposición Transitoria 4ª.— En tanto se apruebe el Catálogo de puestos de trabajo, los Celadores Forestales conservarán la jornada especial de plena disposición, percibiendo a cambio un complemento de puesto de trabajo por cuantía mensual de 12.874 pesetas.

Disposición Transitoria 5ª.— El complemento de puesto de trabajo al que se refiere el artículo 15.2.c) del presente Pacto colectivo, se devengará desde el día primero del mes siguiente a la publicación del Catálogo de puestos de trabajo en el Boletín Oficial de La Rioja.

Si la publicación del Catálogo de puestos de trabajo fuese posterior al 1 de noviembre de 1988, el complemento de puesto de trabajo se abonará con efectos retroactivos, desde la mencionada fecha.

Disposición Transitoria 6ª.— Los trabajadores que ostenten la categoría de Celador Forestal tendrán derecho al disfrute de 40 días de vacaciones retribuidas al año, cuando por necesidades del servicio no puedan disfrutar de las mismas durante los meses de julio, agosto y septiembre.

Disposición Transitoria 7ª.— El personal docente que preste servicios en los centros de enseñanza dependientes de esta Administración Pública realizará una jornada de trabajo de 33 horas mensuales durante 1988.

ANEXO I.— DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO A:

Nivel I

- 1.1. Arquitecto
- 1.2. Ingeniero Superior
- 1.3. Médico Especialista
- 1.4. Físico Nuclear

Son aquellos titulados Superiores que, estando en posesión del título