

de los Trabajadores, se constituirá, dentro de los 15 días siguientes a la publicación de este Convenio, una Comisión de Interpretación y Seguimiento compuesta paritariamente por representantes de las partes firmantes. La Comisión estará presidida por uno de los representantes de la Administración Pública y los miembros de la misma elaborarán su reglamento de procedimiento. Dicha Comisión asumirá funciones de interpretación y seguimiento de lo pactado, de mediación y arbitraje en los supuestos de conflictos colectivos de interpretación, así como cuantos cometidos le asigna expresamente este Convenio.

## CAPITULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

### Artículo 5º. Organización del Trabajo.

1.— De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad de organización y dirección del trabajo corresponde a la Administración, que la ejercerá a través de sus órganos competentes.

2.— Por la Consejería de Administraciones Públicas, previo informe del Comité de Empresa, se elaborarán normas reguladoras de asistencia y rendimiento en el trabajo que, garantizando los derechos de los trabajadores, permitan una mayor eficacia de los servicios.

### Artículo 6º. Movilidad funcional.

1.— La movilidad funcional entre los distintos Organos, Servicios, Centros y Dependencias de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, se podrá efectuar dentro de un radio de 10 Km. siempre que no suponga cambio de residencia, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y sin otras limitaciones que las exigidas por la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2.— La movilidad funcional será acordada por el Organismo competente, previa comunicación e informe del Comité de Empresa, respetando, en lo posible, la voluntad del trabajador y por motivadas razones de servicio.

### Artículo 7º. Movilidad geográfica: Desplazamientos.

1.— La Administración podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viajes y las dietas. Si dicho desplazamiento fuese por tiempo superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los del viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Administración.

2.— Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a las indemnizaciones por razón de servicio establecidas en el Decreto 65/90, de 30 de mayo.

### Artículo 8º. Trabajos de superior e inferior categoría.

1.— La realización de trabajos de categoría superior e inferior, responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2.— El mero desempeño de un trabajo de superior categoría nunca consolidará el salario ni la categoría superior. El único procedimiento válido para consolidar una categoría es la superación de las oportunas pruebas convocadas. No obstante, desde el primer día en que se desempeñe el trabajo de superior categoría, se tendrá derecho al salario establecido para ésta.

3.— La realización de trabajos de superior categoría deberá ser puesta en conocimiento de la Consejería de Administraciones Públicas, que la remitirá a la Comisión de Seguimiento.

4.— La realización de trabajos de superior categoría no podrá ser autorizado por un tiempo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años. En este tiempo la Administración, oído el Comité de Empresa, podrá proponer la creación de vacante presupuestaria correspondiente o, de existir ésta, la cobertura de la misma, sin que en ningún caso el mero desempeño de trabajos de superior categoría sea considerado como mérito en la respectiva convocatoria.

5.— Por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, podrá destinarse a un trabajador a tareas correspondientes a la categoría inmediatamente inferior a la suya, por un tiempo máximo de 15 días consecutivos y de un mes en un año, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, siendo común cado el hecho al Comité de Empresa.

## CAPITULO III. CLASIFICACION DEL PERSONAL

### Artículo 9º. Por razón de la permanencia.

Por razón de su permanencia, el personal se clasifica en personal de plantilla o con contrato por tiempo indefinido y temporal o con contrato por tiempo determinado.

Los contratos de duración determinada se celebrarán conforme a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Se considerará personal de plantilla o con contrato por tiempo indefinido el de los trabajadores que aún no prestando servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general, realicen trabajos fijos y periódicos, pero de carácter discontinuo. Los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que la misma se lleve a cabo y tendrán la consideración de trabajadores fijos de trabajos discontinuos.

### Artículo 10º. Por razón de su función.

1.— Por razón de su función el personal se clasifica en las distintas categorías profesionales definidas en el Anexo I.

2.— A cada categoría corresponde uno de los niveles retributivos establecidos en el Anexo II. La posesión de cualquier título al margen de la relación laboral, esto es, que no haya sido exigido en la correspondiente prueba selectiva, no tendrá efectos en orden a consolidar categoría distinta de la propia.

3.— Sin perjuicio del respeto a las categorías que en la actualidad ostentan los trabajadores, éstas se integran en los siguientes grupos y niveles retributivos:

#### GRUPO A.

NIVEL 1: Están comprendidas todas aquellas categorías profesionales para las que se exija estar en posesión del título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

#### GRUPO B.

NIVEL 2: Están comprendidas todas aquellas categorías profesionales para las que se exija estar en posesión del título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

#### GRUPO C.

NIVEL 3, 4 y 5: Están comprendidas todas aquellas categorías profesionales para las que se exija estar en posesión del título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

#### GRUPO D.

NIVEL 6 y 7: Están comprendidas todas aquellas categorías profesionales para las que se exija estar en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

#### GRUPO E.

NIVEL 8: Están comprendidas todas aquellas categorías profesionales para las que se exija estar en posesión del Certificado de Escolaridad.

4.— La clasificación de estos niveles será revisada una vez finalice el proceso de funcionarización.

## CAPITULO IV. FORMACION PROFESIONAL Y ACCION SOCIAL

### Artículo 11º. Formación y Perfeccionamiento.

1.— Con el fin de conseguir una adecuada promoción y formación del personal, se creará un órgano de selección, formación y perfeccionamiento de la Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, adscrito a la Dirección General de la Función Pública, que tendrá las siguientes funciones y competencias:

- Apoyar a los órganos de selección coadyuvando a la realización del principio de especialidad técnica de sus componentes y prestándoles el asesoramiento técnico, el material y las instalaciones.
- Organizar cursos de formación para el personal de nuevo ingreso.
- Organizar actividades de perfeccionamiento para el personal de los distintos niveles.
- Actuar en cooperación con organismos similares de otras Administraciones Públicas.

e) Promover y realizar estudios, publicaciones, ciclos de conferencias y demás actividades de perfeccionamiento y mejora del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja y de esta misma, en coordinación con la Consejería respectiva.

Los planes de formación de este órgano de selección, formación y perfeccionamiento, serán objeto de informe por parte del Comité de Empresa.

2.— Los cursos de perfeccionamiento por reciclaje profesional tendrán el carácter de obligatorios, en la medida que sean necesarios para la adaptación del personal a las nuevas técnicas y necesidades del servicio, llevándose a cabo con la periodicidad requerida.

En las respectivas convocatorias se regularán las condiciones de asistencia a tales cursos, teniendo en cuenta las características específicas de la categoría a la que aquél vaya dirigido.

### Artículo 12º. Derechos en orden a la formación y perfeccionamiento.

1.— Se considerará como trabajo efectivo la asistencia a los cursos de perfeccionamiento cuando coincidan con el horario de trabajo, siempre que dichos cursos sean autorizados por la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

2.— El personal que curse con regularidad estudios académicos y profesionales tendrá derecho:

- A la preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, siempre que no perjudique los derechos de otro trabajador.
- A la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para asistir a los cursos, cuando la organización y necesidades de los servicios lo permitan.
- A los permisos retribuidos que se expresan en el artículo 24.