

de Personal de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, las bases de convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a personal al servicio de la Administración pública o la promoción interna.

Artículo 23º.— Promoción.

La promoción interna supone la posibilidad del personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar las pruebas establecidas a tal efecto.

El Ayuntamiento se compromete a reservar un porcentaje de plazas para la promoción interna de conformidad con la legislación vigente.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal fijo de la plantilla con jornada normalizada que llevande dos años de antigüedad en la plantilla municipal, y estando en posesión de la titulación exigible supere el procedimiento selectivo establecido a tal efecto.

De forma excepcional y únicamente en lo relativo al personal de oficio, existirá la promoción interna sin necesidad de pasar por un procedimiento selectivo de Oposición o Concurso-Oposición de carácter general, siempre y cuando exista plaza vacante en la plantilla municipal. En este caso el Operario Especialista con dos años de antigüedad pasará a plaza de Ayudante. El Ayudante con dos años de antigüedad en su puesto, pasará a Oficial mediante un curso de prueba práctica, acomodándose al sistema más racional posible en orden a mantener la proporcionalidad debida entre las distintas categorías, conforme a la política de personal que mantenga la Corporación dentro del presente mandato.

Artículo 24º.— Provisión.

La provisión de puestos de trabajo vacantes, se realizará en el último trimestre de cada año ofertándose por parte del Ayuntamiento los puestos de trabajo mediante publicación en el Boletín Oficial de La Rioja y con comunicación inmediata a todos los Departamentos así como a los Delegados de Personal.

El Concurso de Méritos será el sistema de provisión de puestos de trabajo.

Las convocatorias deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación, nivel y localización del puesto, los méritos a valorar mediante baremo conforme a cual deberán ser puntuados de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 28/1990, de 15 de enero.

Las Comisiones de Valoración estarán compuestas por el Presidente, los Vocales y el Secretario, con número impar de miembros. En caso de empate dirimirá la cuestión el Presidente de la misma. Las Comisiones quedarán constituidas de la siguiente forma:

PRESIDENTE: El Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente de la Corporación o miembro en quien delegue.

VOCALES:

— Político encargado de Personal.

— Político encargado del área cuya plaza sea objeto de Concurso.

— Un representante del personal de la Corporación con titulación igual o superior a la requerida para la provisión de la vacante.

— Representante de C.C.A.A.

SECRETARIO: El Jefe del Servicio de Personal.

La Comisión podrá ser asistida por personal al servicio de la Corporación que ostente la Jefatura del Departamento cuya plaza se convoca al objeto de informar y asesorar sobre la idoneidad de los aspirantes al puesto de trabajo objeto del Concurso.

Todos los miembros de la Comisión tendrán voz y voto salvo el Secretario de la misma que tendrá voz, pero no voto.

El plazo para la resolución de los Concursos será el de veinte días a partir de la finalización del plazo de presentación de instancias, siendo competencia del Excmo. Ayuntamiento en pleno su resolución motivada, previa propuesta de la Comisión de Valoración designada a tal efecto "Art. 102 de la Ley de Bases de Régimen Local".

Para el caso de Concurso los méritos a valorar serán los establecidos en el Real Decreto 28/90, de 15 de enero.

Artículo 25º.— Una vez resuelta la provisión de puestos de trabajo se remitirá extracto de todas las resoluciones al Boletín Oficial de La Rioja. Dentro del plazo del mes siguiente a dicha publicación se producirá la toma de posesión de todo el personal en sus nuevos puestos de trabajo.

Artículo 26º.— Traslados.

El traslado supone la movilización de todo funcionario de una delegación o área a otra o entre servicios de la misma área sin que ello suponga cambio en el puesto de trabajo. La Alcaldía podrá motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, dar traslados a todo trabajador que ocupe puestos tipo o puestos de trabajo sin Jefatura. Cuando se trate de un mismo Departamento será competencia del Jefe del mismo siempre que se efectúe por necesidad del mismo y motivadamente. El Jefe del Departamento dará traslado para su conocimiento al responsable político del mismo.

Artículo 27º.— Formación del Personal Funcionario al servicio del Ayuntamiento.

Los funcionarios municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesionales organizados por las Administraciones Central, Periférica, Autonómica y Local.

Los funcionarios que cursen estudios académicos y de formación y

perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

La Corporación directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los funcionarios a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del Tablón de Edictos de la Casa Consistorial y en todas las Dependencias.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

CAPITULO VI. DERECHOS Y DEBERES.

Artículo 28º.— Los Funcionarios Municipales se someten en esta materia a lo dispuesto en:

— Ley 7/85, de Base de Régimen Local.

— Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril.

— Ley 30/84 de 2 de agosto de Reforma de la Función Pública.

— Real Decreto 861/86, de 25 de abril.

— Cuantas disposiciones desarrollen la citada Legislación.

CAPITULO VII. RETRIBUCIONES.

Artículo 29º.— Las Retribuciones de los Funcionarios del Ayuntamiento de Santo Domingo de la Calzada, serán las siguientes:

Retribuciones Básicas.

La cuantía de las Retribuciones básicas de los funcionarios de Administración Local, son las que se fijan para cada uno de los grupos A, B, C, D y E a que se refiere el artículo 25 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, y en la Ley de Presupuestos del Estado para el año correspondiente. Se adjunta cuadro de Retribuciones básicas correspondientes a los distintos grupos para el año 1990.

Las Retribuciones básicas están compuestas por sueldo, trienios, y pagas extraordinarias que se devengarán y harán efectivas de conformidad con la Legislación aplicable a los funcionarios del Estado.

Artículo 30º.— Complemento destino.

Correspondiente al nivel de puesto que se desempeñe, los puestos se clasifican en Niveles conforme a la Ley 30/84, de 2 de agosto. La asignación de Niveles y su cuantía vienen establecidas en el cuadro retributivo relativo al complemento de Destino que se acompaña al Anexo II, conforme a lo previsto en la Ley de Presupuestos del Estado.

Artículo 31º.— Complemento Específico.

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de este tipo a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrá tomarse en consideración conjuntamente dos o más, de las condiciones particulares mencionadas, que puedan concurrir en un mismo puesto. Su percepción determina incompatibilidad y quedan especificados en su cuantía en el Anexo III.

Efectuada la valoración de puestos de trabajo conforme a lo previsto en el art. 4 del Real Decreto 861/86 de 25 de abril, en su resultado final se incluirán todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo y la cuantía del Complemento Específico.

Artículo 32º.— Complemento de Productividad.

Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

Teniendo en cuenta que su apreciación debe efectuarse en base a circunstancias objetivas.

Artículo 33º.— Gratificaciones.

Retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en sus cuantías ni periódicas en su devengo. La designación individual al trabajador se efectuará por la Alcaldía con los criterios que establezca el Pleno Corporativo.

Artículo 34º.— Horas extraordinarias.

Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias y únicamente se abonarán aquellas cuya realización haya sido autorizada por el Alcalde-Presidente, a propuesta del Jefe del Departamento correspondiente. Configurada la estructura retributiva por grupos o estratos con retribuciones finales, para cada uno de ellos se establece para cada grupo la cuantía de la hora extraordinaria normal y el importe de la realizada en nocturno y festivo. El nuevo importe se abonará a partir de la firma del Pacto y adopción del acuerdo Municipal correspondiente. Se acompaña escala de horas extraordinarias por grupos y extractos retributivos (ver anexo).

Artículo 35º.— Horarios.

La actual estructura retributiva define las retribuciones finales por cada estrato teniendo en cuenta el incremento por exceso de horas trabajadas, que en su caso queda concretada dentro del complemento de puestos de trabajo. Es deseo de las partes negociadoras conseguir una jornada máxima igual para todos los colectivos del Ayuntamiento.

Artículo 36º.— Pluses.

A partir de la firma del presente Pacto y de la adopción del oportuno acuerdo Plenario, el Ayuntamiento abonará al Personal Municipal en