

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 28/1990, 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 trabajador 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 Laboral al servicio del Ayuntamiento.

Los trabajadores 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 trabajadores 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 trabajadores 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 Trabajadores Municipales afectados según su relación laboral estarán en esta materia a lo dispuesto en:

- Ley 7/85, de Bases de Régimen Local.
- Ley 8/80, del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril.
- Cuantas disposiciones desarrollen la citada Legislación y sean de aplicación al Personal Laboral.

CAPITULO VII. RETRIBUCIONES.

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

Salario Base: La cuantía del Salario Base será la que corresponda a cada trabajador en función del grupo retributivo al que pertenezca según la siguiente escala referida a doce mensualidades:

GRUPO	SALARIO	TRIENIO
A	1.474.788	56.604
B	1.251.708	45.288
C	933.148	33.972
D	762.936	22.668
E	696.480	17.009

Antigüedad: Consiste en el abono de un trienio según la escala anterior en cantidad fija para cada trabajador en función del grupo a que pertenece.

Pagas extraordinarias: Se abonarán en dos mensualidades correspondientes a los meses de junio y diciembre.

Consistiendo en dos mensualidades resultantes de dividir el salario y la antigüedad del grupo de pertenencia por doce.

Artículo 30º.— Plus de Convenio.

Consiste en una cantidad fija anual según el nivel asignado al puesto que desempeñe el trabajador y en función de la escala que figura en anexo número 1.

Artículo 31.— Complemento puesto de trabajo.

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.

Artículo 32º.— Gratificaciones.

Retribuye servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijadas en su cuantía ni periódicas en su devengo. La asignación individual al trabajador se efectuará en la Alcaldía con sujeción a los criterios que establezca el Pleno Corporativo.

Artículo 33º.— 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 extractos 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 Convenio y adopción del acuerdo Municipal correspondiente. Se acompaña escala de horas extraordinarias por grupos y extractos retributivos (ver anexo).

Artículo 34º.— Horarios.

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

Artículo 35º.— Pluses.

A partir de la firma del presente Convenio y de la adopción del oportuno acuerdo Plenario, el Ayuntamiento abonará al Personal Municipal en concepto de pluses las cantidades que se establezcan en la cuantía y para los conceptos que a informe de las Jefaturas de Departamento y con el visto bueno de la Mesa de Seguimiento se asigne al personal.

Artículo 36º.— Estructura de la nómina.

La nómina vendrá estructurada por los siguientes conceptos:

- Deberá constar puesto, grupo o extracto y nivel.
- Salario Base.
- Antigüedad.
- Plus de Convenio.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Plus, cuando corresponda.

ANEXOS

ANEXO I.— PLUS DE CONVENIO

Nivel	Importe anual
24	779.232 Pts.
22	681.504 Pts.
20	587.748 Pts.
18	527.712 Pts.
16	467.688 Pts.
14	407.640 Pts.
12	347.580 Pts.

ANEXO II.— COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

Secretario	839.888 Pts.
Sargento Jefe Policía Local	600.000 Pts.
Jefe Dptº Urbanismo	578.238 Pts.
Jefe Servicios Técnicos	578.238 Pts.
Cabo Policía Local	252.000 Pts.
Encargado Obras	210.259 Pts.
Agente Local	210.000 Pts.
Oficial Mecánico	198.612 Pts.
Jefe Relación Corporativos	196.079 Pts.
Jefe Servicio Económico	196.079 Pts.
Jefe Servicio Administrativo	196.079 Pts.
Director Banda y Escuela Música	196.079 Pts.
Oficiales	180.000 Pts.
Vigilante Local	168.000 Pts.

ANEXO III.— HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO	hora/extra	hora/extra (nocturna y festiva)
A	1.370 Pts.	1.576 Pts.
B	1.279 Pts.	1.337 Pts.
C	981 Pts.	1.129 Pts.
D	855 Pts.	983 Pts.
E	714 Pts.	821 Pts.