

Pública y los miembros de la misma elaborarán su reglamento de procedimiento. Dicha Comisión, se reunirá como mínimo cada dos meses, asumirá funciones de interpretación y seguimiento de lo pactado; también asumirá funciones de seguimiento del Acuerdo de 6 de mayo de 1.992, entre la Administración y el Comité de Empresa.

## 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 Presidencia y 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.

3.— Los proyectos de reorganización administrativa que impliquen modificaciones en las condiciones de empleo del personal laboral deberán tramitarse conforme a lo previsto en el capítulo 5 del Acuerdo de 6 de mayo de 1.992, entre la Administración y el Comité de Empresa.

### 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 14/1992, de 9 de abril.

### 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 autorizada mediante Resolución de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, previa propuesta de la Secretaría General Técnica respectiva e informe del Comité de Empresa.

4.— La realización de trabajos de superior categoría no podrá ser autorizada 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.— El incumplimiento de las obligaciones formales de los contratos laborales, particularmente las referidas a los plazos de los mismos, así como la asignación de los trabajadores para realizar funciones distintas a las que en aquellos se determinan, podrán dar lugar a la exigencia de responsabilidades de los jefes de las unidades orgánicas en que presten sus servicios.

6.— 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. La Orden deberá hacerse por escrito y comunicarse 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, sin perjuicio de lo establecido en las Disposiciones Adicionales Primera, Segunda y Tercera.

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 y 4: 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 5 y 6: 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 7: Están comprendidas todas aquellas categorías profesionales para las que se exija estar en posesión del Certificado de Escolaridad.

## CAPITULO IV. FORMACION PROFESIONAL Y ACCION SOCIAL

### Artículo 11º. Formación y Perfeccionamiento.

Según lo dispuesto en el Capítulo 3 del Acuerdo de 6 de mayo de 1.992, entre la Administración y el Comité de Empresa.

### Artículo 12º. Acción Social.

1.— La Administración desarrollará las acciones y programas de carácter social previstos en el Capítulo 7 del Acuerdo de 6 de mayo de 1.992 entre la Administración y el Comité de Empresa, conforme a los criterios que en el mismo se relacionan.

2.— La Comisión Paritaria de Acción Social tiene la composición y funciones especificadas en el Capítulo 7 del Acuerdo de 6 de mayo de 1.992 entre la Administración y el Comité de Empresa.

3.— Con efectos de la aprobación de este Convenio se abonará el 100% del salario efectivamente percibido a los trabajadores en situación de I.L.T.

4.— La totalidad de trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, tienen aseguradas sin cargo económico de su parte, indemnizaciones de tres millones de pesetas y de cinco millones de pesetas para los supuestos de muerte e invalidez permanente total o absoluta, respectivamente, derivados de contingencias profesionales y accidente no laboral.

5.— Los trabajadores que sean declarados en situación de invalidez permanente total para su profesión habitual derivada de contingencias profesionales, tendrán derecho a continuar al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja en condiciones de trabajo acordes a su estado físico, sin detrimento de sus retribuciones.

6.— La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja asumirá los gastos de responsabilidad civil de su personal, salvo dolo o imprudencia temeraria.

7.— Como medida de fomento de empleo, se establece la jubilación forzosa para todos los trabajadores al cumplimiento de los 65 años. Esta edad se incrementará, en su caso, por el tiempo necesario hasta cubrir el período de carencia exigido para causar derecho a pensión de jubilación.

8.— Los trabajadores fijos que tengan suspendido su contrato de trabajo por prestación del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio, tendrán derecho a la percepción del 60% de su salario base y antigüedad, así como al abono íntegro de las gratificaciones extraordinarias, si bien los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho a las citadas percepciones únicamente por el tiempo que corresponda a su habitual temporada de trabajo.

Las remuneraciones a las que el trabajador por dicha prestación tuviera