

Jefe de Servicio del Area de Recaudación.— Firmado.: Amelia Manso Espinosa.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 103 del Reglamento General de Recaudación y como consecuencia de no haber podido notificar al interesado en su domicilio por Caducado, se publica en el Boletín Oficial de La Rioja, advirtiéndoles que contra esta Diligencia pueden interponer: RECURSOS: DE REPOSICION, en el plazo de QUINCE DIAS, ante la Dependencia de Recaudación, o RECLAMACION ECONOMICO-ADMINISTRATIVA, en el de QUINCE DIAS, ante el Tribunal de dicha Jurisdicción, ambos plazos contados a partir del día siguiente al de publicación del presente edicto.

El procedimiento de apremio, aunque se interponga recurso, solamente se suspenderá en los términos y condiciones señalados en el art. 101 del Reglamento General de Recaudación.

Logroño, a 23 de Julio de 1993.— La Jefe de Servicio.

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Logroño (La Rioja) (8175) III.B.1498

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Logroño (La Rioja) (Código núm. 2600632), que fue suscrito con fecha 30.6.93 de una parte por la representación de la referida Corporación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE del 14), y art. 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo (BOE del 6 de Junio) sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Acuerda:

1.— Ordenar su inscripción en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dependencia, con notificación a la Comisión Paritaria.

2.— Disponer su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Logroño, 16 de Julio de 1993.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, César E. Carnicero del Riego.

APROBADO POR ACUERDO PLENARIO DE 1-7-1993 CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO PARA EL AÑO 1.993

CAPITULO I.— DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.— Ambito funcional y personal.

Las condiciones pactadas y comprendidas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente.

Será de aplicación a la plantilla de personal laboral fijo y temporal con las siguientes excepciones:

1. Personal que presta servicios en función de convenios INEM-Corporaciones Locales, cuyas condiciones laborales y retributivas serán las fijadas por las respectivas órdenes Ministeriales, que anualmente se publiquen para la regulación de los mismos.

2. Personal en Régimen de Colaboración Social, que se regirán por lo prevenido en el CAPITULO V: Trabajos temporales de Colaboración Social, del Real Decreto 25 de Junio de 1.982 3. Las contrataciones específicas para fines concretos y periodos singulares relacionados con programas de empleo formación, recogerán en sus contratos tipo los condicionamientos generales para que no quede desvirtuado el objeto del mismo, previo conocimiento e informe del Comité de Empresa.

4. Personas en régimen de arrendamiento de servicios profesionales.

Artículo 2.— Duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1.993 y tendrá una duración de un año.

Podrá ser denunciado por escrito, con tres meses de antelación y en su defecto prorrogado por un año natural.

Artículo 3.— Comisión de Seguimiento e Interpretación.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

1. Composición:

La Comisión mixta estará integrada paritariamente, por 3 vocales en representación de la Corporación Municipal, designados por el Alcalde y otros 3 en representación de los Trabajadores Municipales, designados por los sindicatos integrantes del Comité de personal firmantes del Convenio.

Por cada una de las partes se procederá al nombramiento de un titular y un suplente, si bien la comunicación escrita de imposibilidad de asistencia de titular y suplente, habilitará a cualquiera de las partes para designar otro representante que asuma las funciones como vocal.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

2. Funciones específicas:

a) Interpretación auténtica del Texto. En caso de acuerdo unánime, éste,

vincula a sindicatos y grupos políticos integrantes de la Comisión.

b) Arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

e) Entender, entre otras, en cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia y perfeccionamiento del Convenio.

Los Acuerdos de la Comisión de Seguimiento serán Dictaminados por la Comisión de Personal, para su aprobación por el Organismo Municipal competente en cada caso, pasando a formar parte íntegra del Convenio.

3. Procedimiento de solución de conflictos

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, las partes se comprometen a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza, sin previo sometimiento de la misma, a la Comisión paritaria o de seguimiento. Si después de los buenos oficios de dicha Comisión, no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes podrán instar el nombramiento de un mediador que será designado de común acuerdo y podrá formular la correspondiente propuesta.

El nombramiento del mediador y el sometimiento al mismo de una determinada controversia, requerirá la unanimidad de la Comisión de Seguimiento.

Instados todos los procedimientos de acuerdo podrán hacer declaración de conflicto, con los requisitos y procedimientos establecidos en la legislación vigente.

A tal efecto, la Comisión señalada en el párrafo primero, se reunirá en el plazo de un mes, a partir de la aprobación del presente Convenio, con el fin de proponer el marco de servicios mínimos necesarios, en caso de conflicto.

CAPITULO II.— ACCESO, FORMACION Y PROMOCION

Artículo 4.— Ingreso al servicio del Ayuntamiento de Logroño

La Administración Municipal seleccionará su personal laboral, de acuerdo con su oferta pública de empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, concurso oposición u oposición libre, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Será nulo el contrato laboral por tiempo indefinido celebrado con persona incurso en alguna de las causas de incapacidad específica que sean de aplicación a los funcionarios y personal interino.

a) Acceso a disminuidos físicos:

Se reservará en la Oferta Pública de empleo, un número porcentual que la legislación prevé para disminuidos físicos.

En todas aquellas oposiciones y concursos que se convoquen para el ingreso, promoción profesional y provisión de puestos de trabajo reservados a personal laboral, el Comité de Personal y las Secciones Sindicales, tendrán derecho a participar en la elaboración de las Bases de las convocatorias.

A los efectos de constitución de los Tribunales calificadoros, la Corporación, designará a propuesta del Presidente del Comité, un vocal titular y suplente que deberá tener igual o superior nivel académico, en la especialidad correspondiente al de las plazas que han de ser objeto de provisión, en la respectiva convocatoria.

Artículo 5.— Promoción

1. El Ayuntamiento de Logroño aplicará a sus trabajadores para el acceso a puestos de superior categoría, dentro de cada rama o sector de oficio, lo establecido en la legislación vigente. En estas pruebas selectivas se establecerán sistemas de evaluación objetivos y predeterminados, de forma que se consigne la máxima imparcialidad en los nombramientos, en cuanto no se oponga a lo establecido en la legislación vigente.

2. Podrá suprimirse alguna de las pruebas de aptitud, en función de los conocimientos ya demostrados.

3. Las partes consideran que un sistema de evaluación del desempeño que prime el mayor y mejor rendimiento en el puesto de trabajo, es un factor necesario para la profesionalización de la Administración Municipal.

Este sistema debe permitir una mayor estimulo para la promoción, fomentando, a su vez, la responsabilidad de los Jefes de las Unidades correspondientes. En tal sentido, las partes de comprometen a estudiar y diseñar un sistema de estas características.

Artículo 6.— Formación Profesional

1. La Corporación con carácter general y anualmente establecerá un plan de formación para los empleados municipales coincidente con las necesidades corporativas, dentro del plan de acción municipal. El Técnico de Apoyo de Selección y Formación será el responsable de la coordinación de cursos y programas formativos.

2. 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 y valorables en los concursos de traslado.

3. Se crea la Comisión de Formación y Promoción profesional constituida paritariamente por la Corporación y las organizaciones sindicales con representación, para la planificación de cursos. En la misma habrá representación de todos los Grupos Políticos Municipales.