

III. OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

CEIS-Rioja: Acuerdo de modificación parcial del Acuerdo para el personal funcionario del Consorcio para el Servicio de Extinción de Incendios, Salvamento y Protección Civil de La Rioja para los años 2017-2020

202507310116270

III.2899

Resolución 364/2025, de 29 de julio, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Acuerdo para el personal funcionario del Consorcio para el Servicio de Extinción de Incendios, Salvamento y Protección Civil de La Rioja (CEIS-Rioja) para los años 2017-2020 actualmente en prórroga y simultánea modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

Visto el Acuerdo de modificación parcial del Acuerdo para el personal funcionario del Consorcio para el Servicio de Extinción de Incendios, Salvamento y Protección Civil de La Rioja (CEIS-Rioja) para los años 2017-2020 (Código número 26100072132012), actualmente en prórroga y simultánea modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, que fue suscrito al efecto por los representantes del Servicio del Consorcio para el servicio de extinción de incendios, salvamento y protección civil de La Rioja (CEIS-Rioja) y, de otra por los representantes sindicales con fecha 15 de julio de 2025 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Trabajo y Salud Laboral,

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Logroño a 29 de julio de 2025.- La Directora General de Trabajo y Salud Laboral, Pilar Simón Estefanía.

Acuerdo de modificación parcial del acuerdo funcional 2017-2020, actualmente en prórroga y de la simultánea modificación de la Relación de Puestos de Trabajo

I. MODIFICACIÓN PARCIAL DEL ACUERDO FUNCIONARIAL EN PRÓRROGA

1. Nuevo sistema de disponibilidad localizada de libre adhesión y de carácter obligatorio una vez adherido para Bombero-Conductor y Cabo.

El sistema de disponibilidad localizada es de libre adhesión, y de carácter obligatorio para bomberos-conductor y cabos una vez adherido a este, con movilidad entre las diferentes áreas operativas, con el fin de optimizar las mismas y poder garantizar en todo momento la dotación mínima en el máximo número de parques posible. El adherirse a la lista de disponibilidad supondrá el compromiso inexcusable de la prestación efectiva en los requerimientos realizados.

Se habilitará un plazo para que los que forman actualmente parte de la lista de disponibilidad actual puedan salirse de la misma y/o para que se adhieran los que aún no forman parte de ella. Para que no devenga ineficiente la lista de disponibilidad, al menos se tienen que adherir el 80% de la plantilla en activo.

La adhesión a este sistema de disponibilidad, una vez efectuada, vinculará al funcionario en su permanencia en el sistema por un periodo de tres años, prorrogable automáticamente por el mismo plazo, salvo petición expresa del funcionario un mes antes de la finalización del periodo, en la que manifieste su salida del sistema de disponibilidad.

La adhesión y permanencia en el sistema supondrá percibir el complemento de productividad por disponibilidad obligatoria, el cual ascenderá a 360,00 euros al mes (4.320 euros/año).

No se utilizará la lista de disponibilidad para la realización de actividades de tipo divulgativo, las cuales tendrán carácter voluntario.

Se revisarán por la Comisión Paritaria, las peticiones de los funcionarios que, en base a circunstancias excepcionales y sobrevenidas, puedan justificar una posible baja de la lista de disponibilidad con anterioridad a la fecha de permanencia obligatoria, como puede ser enfermedad grave propia o de un familiar de primer grado.

La Disponibilidad se gestionará conforme a el siguiente protocolo:

Para todos los integrantes de la lista del sistema de disponibilidad, esta será de carácter obligatorio, y su aceptación conlleva la descarga y utilización, en su Smartphone, de la APP de gestión de parques para su activación.

Protocolo de Activación Vía APP:

1. Se enviará un mensaje por la APP de gestión de parques a todo el personal que cumplan las condiciones preestablecidas y que pudiese estar disponible para la prestación del servicio requerido, indicando la tipología de la activación:

- a) Coberturas Programadas. Necesidades que se conocen con una antelación superior a las 24 horas.
- b) Coberturas no Programadas. Necesidades que se conocen con una antelación inferior a 24 horas

2. Recepción del mensaje y aceptación por los interesados. Una vez recibido el mensaje en la APP, los interesados responderán al mismo indicando su aceptación o no, a la prestación del servicio requerido. La no respuesta será considerada como de no aceptación.

3. Asignación del servicio requerido.

a) Coberturas Programadas. A las 12 horas de la emisión del mensaje inicial de requerimiento vía APP, el emisor (personal administrativo, Sargentos o Director Técnico) del mismo procederá a la asignación del servicio, según las necesidades, a quien de hallare en mejor posición prelativa en la lista de disponibilidad, considerándose que el orden de llamamiento será de menor a mayor número de horas prestadas en disponibilidad, primero con los operativos adscritos al parque a que se refiera el requerimiento, segundo con los operativos del otro parque de la propia zona, y tercero con todos los operativos de la otra zona.

b) Coberturas No programadas. A los 60 minutos de la emisión del mensaje inicial de requerimiento vía APP, el emisor (Sargentos de turno/guardia, Director Técnico o Gerencia) del mismo procederá a la asignación del servicio, según las necesidades, a quien de hallare en mejor posición prelativa en la lista de disponibilidad, considerándose que el orden de llamamiento será de menor a mayor número de horas prestadas en disponibilidad, primero con los operativos adscritos al parque a que se refiera el requerimiento, segundo con los operativos del otro parque de la propia zona, y tercero con todos los operativos de la otra zona.

Será a criterio del mando correspondiente, Sargento de turno/guardia, la consideración de tener que realizar la activación vía telefónica en función de la necesidad para cubrir el servicio. Esta activación telefónica se realizará siguiendo el orden de la lista establecida por la aplicación de gestión de parques.

En el caso que, el mando opte por realizar la activación vía telefónica, y una vez asignado el servicio, quedará anulada la espera de 60 minutos para la asignación del mismo, siendo necesario que el mando deje constancia en la aplicación de forma fehaciente de todas las llamadas realizadas hasta la asignación del servicio.

4. Comunicación de la asignación. La asignación realizada será comunicada vía APP, a todos aquellos que hubieren participado en el proceso, indicando la persona asignada para la prestación de servicio. La incorporación del efectivo, para este tipo de activaciones, se realizará desde el parque al que este esté adscrito.

5. El efectivo al que se le ha asignado la activación dispondrá de un máximo de 3 horas para incorporarse al servicio, entendiéndose que este no podrá estar sin cubrir más de tres horas.

Lunes, 4 de agosto de 2025

Página 13827

6. La activación de este tipo de coberturas no tendrá la consideración de horas de intervención.
7. Este procedimiento tendrá las penalizaciones que se detallan en el apartado de penalizaciones.

Protocolo de Activación Vía telefónica:

La activación se realizará vía telefónica en función de la urgente necesidad para cubrir una intervención. Esta se realizará por el Cabo de turno o de Sargento turno/guardia, con el visto bueno del Director Técnico, debiéndose justificar esta activación mediante la emisión del correspondiente informe motivado por parte del Sargento o Director Técnico.

Este tipo de activaciones no conlleva penalizaciones.

Penalizaciones del servicio.

La activación de los funcionarios de la lista de disponibilidad se realizará por la aplicación para todos los que cumplan las condiciones establecidas (turnos, descansos, vacaciones, IT...) y en función del orden determinado en el Protocolo de Actuación Vía APP, considerándose los siguientes escenarios:

- a) Tras realizar la activación de la disponibilidad existen uno o más funcionarios que responden la solicitud, entre los que se encuentra el primero de la lista de disponibilidad, en tal caso, le corresponde la activación al primero de la lista.
- b) Tras realizar la activación de la disponibilidad existen uno o más funcionarios que responden la solicitud, entre los que no se encuentra el primero de la lista de disponibilidad, en tal caso, le corresponde la activación al segundo de la lista, y si este tampoco hubiese respondido a la activación le correspondería al tercero de la lista, y así sucesivamente hasta el total de los efectivos de la lista de disponibilidad.

En el caso de producirse 4 activaciones, en las que consecutivamente el primero de la lista no respondiera afirmativamente a la cobertura, tendrá como penalización su suspensión del sistema de disponibilidad durante un periodo de 1 mes, periodo durante el cual, el complemento de disponibilidad no se abona en nómina. Cada vez que el primero de la lista no responda afirmativamente se le aplicará una penalización en el orden de la lista considerándose como horas realizadas las resultantes de multiplicar el número de horas rechazadas por el coeficiente 1,5.

- c) Tras realizar la activación de la disponibilidad no existen funcionarios que respondan la solicitud, y por tanto el servicio se quedaría sin cubrir, tal circunstancia, considerada como muy grave, y conllevaría las siguientes penalizaciones:

- El primero de la lista tendrá como penalización su suspensión del sistema de disponibilidad durante un periodo de 3 meses, periodo durante el cual, el complemento de disponibilidad no se abona en nómina. Una vez cumplida la penalización de 3 meses, este se incorporará nuevamente en el último puesto de la lista del sistema de disponibilidad, con las horas del último puesto del orden de prelación en el momento en que deba tener efectos tal reincorporación.

- El resto de los integrantes de la lista de disponibilidad dejarán de percibir el 25% del complemento de disponibilidad del mes en el que produzca tal circunstancia. No conlleva la suspensión del sistema de disponibilidad.

Si se diera la circunstancia del apartado c), el servicio será cubierto mediante la correspondiente orden de servicio, valorándose de ser necesario, la modificación del calendario que esté en vigor en cada momento.

Las penalizaciones de este apartado c) se llevarán a cabo sin perjuicio de lo establecido en la normativa que regula el régimen disciplinario de los funcionarios.

Dicho protocolo será objeto de evaluación al menos anualmente para valorar su eficacia, y en todo caso cuando no hubiera sido posible realizar la cobertura mediante el sistema de disponibilidad, debiendo informarse por la Gerencia y la DT que el mismo no produce menoscabo ni detrimento del servicio prestado por parte del personal operativo sometido a turnos. Y, si se observará alguna problemática o inefficiencia que limitara la calidad del servicio prestado, por parte de la Dirección del CEIS-Rioja, de forma inmediata y antes de la finalización del semestre que se trate, se convocará a la Comisión Paritaria para evacuar consulta y ponerlo en su conocimiento, con la intención de establecer soluciones que permitan restablecer las condiciones de calidad requeridas de forma inmediata, valorándose de ser necesaria, la modificación del calendario que esté en vigor en cada momento.

2. Sistema de guardias de Sargentos.

Se implanta un sistema de guardias obligatorias y localizadas, con movilidad entre las diferentes áreas operativas, con el fin de optimizar las mismas y poder garantizar en todo momento la cobertura del servicio.

La Guardia tiene carácter obligatorio, y es aquella que asume la situación de disponibilidad localizada para las coberturas para las que sean requeridos. El funcionario, estará durante la guardia que le corresponda permanentemente localizado mediante un teléfono móvil facilitado por el Consorcio.

Los turnos de guardia se realizarán por jornadas diarias de 12 horas de lunes a viernes y de 24 horas los fines de semana, y se fijarán en el calendario laboral, siendo estas reguladas por instrucción de la Gerencia.

En el caso de producirse baja IT o ausencia de alguno de los sargentos, el resto de los sargentos deberá cubrir el turno de guardia donde se produzca la ausencia. El sargento o sargentos que cubra la ausencia percibirá la productividad por guardia realizada del ausente. Si bien, cada sargento no podrá cubrir de manera obligatoria más de tres guardias continuadas.

Dicho sistema de guardias será objeto de evaluación al menos anualmente para valorar su eficacia por parte de la Gerencia, debiendo informarse por la Gerencia y la DT que el mismo no produce menoscabo ni detrimento del servicio prestado por parte del personal operativo sometido a turnos. Y, si se observará alguna problemática que limitará la calidad del servicio prestado, por parte de la Dirección del CEIS-Rioja, de forma inmediata y antes de la finalización del semestre que se trate, se convocará a la Comisión Paritaria para evacuar consulta y ponerlo en su conocimiento, con la intención de establecer soluciones que permitan restablecer las condiciones de calidad requeridas de forma inmediata.

Se establece un importe por productividad por guardia semanal efectivamente realizada de 400,00 euros.

Con la implantación de la nueva productividad por guardia efectivamente realizada, así como por la inclusión de la productividad por especial responsabilidad y productividad movilidad dentro del complemento específico, se derogarán del actual acuerdo en prorroga los apartados relacionados con ambas productividades.

3. Uso de nuevas tecnologías.

Será de obligado cumplimiento el que cada uno de los efectivos que prestan servicio en el CEIS-Rioja descarguen en su Smartphone la aplicación informática de gestión integral del servicio para la realización de todas las gestiones y tramitaciones necesarias en la prestación del servicio. Razón por la cual se incrementa el CE tanto de Cabos como de BC en 700 euros/año.

4. Calendario laboral.

Se establece un calendario 24 horas para Cabos y Bomberos y 12 horas para Sargentos. Si bien, teniendo en cuenta el carácter de los servicios permanentes prestados por el Consorcio, que se extiende a todos los días del año y 24 horas al día, cada año, en función de las ausencias conocidas (jubilaciones, vacantes, etc.) y de las que se prevén (bajas IT, ausencias, etc.), la Dirección del CEIS-Rioja, tras evacuar consultas con la Comisión Paritaria, establecerá los calendarios laborales correspondientes, para el personal que preste servicio en

parques de bomberos, servicios administrativos y generales y otros que pudiesen considerarse necesarios.

Dicho calendario será objeto de evaluación al menos anualmente para valorar su eficacia por parte de la Gerencia, debiendo informarse por la Gerencia y la DT que el mismo no produce menoscabo ni detrimento del servicio prestado por parte del personal operativo sometido a turnos. Y, si se observará alguna problemática que limitará la calidad del servicio prestado, por parte de la Dirección del CEIS-Rioja, de forma inmediata y antes de la finalización del semestre que se trate, se convocará a la Comisión Paritaria para evacuar consulta y ponerlo en su conocimiento, con la intención de establecer soluciones que permitan restablecer las condiciones de calidad requeridas de forma inmediata, valorándose de ser necesaria, la modificación del calendario que esté en vigor en cada momento.

5. Dotación mínima.

La dotación mínima será de 6 efectivos por zona.

En el caso de que un parque tenga que ser movilizado para realizar una intervención, y la DT consideré necesaria la cobertura del parque en función de la tipología de la intervención a cubrir, se garantizará la cobertura mínima de 6 efectivos por zona, siendo a criterio de la DT aumentar el número de efectivos, emitiéndose el correspondiente informe justificativo.

6. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas nocturnas las comprendidas entre las 22:00 y las 8:00. Esta premisa tendrá carácter retroactivo a fecha 1 de junio de 2024.

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo a la siguiente tabla, a partir de la firma del presente acuerdo:

Grupo o subgr.	Categoría	Hora diurna euros	Hora festiva y nocturna euros	Hora de intervención euros
C1	Bombero Conductor	25,72	27,52	45,00
C1	Cabo	27,58	29,51	45,00
C1	Sargento	36,24	38,78	45,00
C1	Personal no operativo	26,00	--	--
A2	Personal operativo	36,24	38,78	--
A1/A2	Personal no operativo	30,00	--	--

7. Variación anual de las retribuciones.

El salario base, los trienios, el complemento de destino, el complemento específico, horas extraordinarias, la productividad por disponibilidad, la productividad por movilidad- nocturnidad y las guardias obligadas de los sargentos, sufrirán cada año las variaciones correspondientes que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja y/o del Estado.

Si bien, salvo para el salario base, trienios, Complemento de Destino y el Complemento Específico, al resto de conceptos retributivos no les será de aplicación el incremento del 0,5% pendiente de actualizar a las retribuciones en 2025.

8. Productividad por calidad de efectivos de nueva incorporación.

Los efectivos de nueva incorporación no percibirán las remuneraciones salariales correspondientes a la productividad por calidad hasta que hayan adquirido dentro del servicio una antigüedad de 6 meses. Una vez alcanzada esta antigüedad y previa petición por el interesado, se les aplicará la retroactividad económica hasta la fecha de ingreso.

9. Anexo VI del actual acuerdo en prórroga.

Eliminación de la productividad por incremento de jornada.

10. Anexo VIII. Complemento de movilidad- nocturnidad.

Se actualizan las tablas retributivas:

Puesto	Cuantía Anual euros
Cabo	4.047,12
Bombero	3.231,60

Además del abono de dicho complemento, se reconoce un coeficiente reductor por nocturnidad, de manera que el turno de noche tendrá una duración de 32 horas y 40 minutos semanales, computables como 35 horas o su proporción. El cual se reconocerá plenamente en 2027, lo que supondrá una reducción de 42,5 horas por efectivo, si bien, durante el año 2026 serán de 24 horas por efectivo.

Dicho coeficiente reductor será incluido en el calendario anual que se elabore por la Gerencia y/o Dirección Técnica, de manera que este se fije en aquellos turnos donde se garantice la dotación mínima de 6 efectivos por zona sin que ello suponga el pago de horas extraordinarias.

11. Coberturas de bajas.

Con el fin de reducir el número de horas extraordinarias y siempre que las listas de llamamientos lo permitan, se podrá establecer que una baja que implique más de tres semanas será cubierta de manera interina o en comisión de servicio, según proceda, garantizando en todo momento la dotación mínima por zona de 6 efectivos.

12. Jornada de mayores de 60 años.

Se establecerá una jornada especial para aquellos funcionarios que hayan cumplido la edad de 60 años, que conllevará la reducción de 60 minutos diarios sin reducción del salario.

Esta reducción de jornada no podrá disfrutarse de forma acumulada, únicamente con carácter diario, al inicio y/o al final de la jornada.

Esta minoración no se aplicará en los siguientes supuestos:

Cuando el funcionario solicite la continuación de su vida laboral una vez llegada la fecha de su jubilación voluntaria.

Cuando esta reducción afecte de forma clara y notoria a la calidad del servicio.

Cuando se produzca un devengo de horas extraordinarias como consecuencia de esta minoración horaria.

13. Director Técnico. Sistema guardias localizadas.

Se propone la modificación de la Productividad de Especial Disponibilidad del Director Técnico por Servicio de Guardia del Director Técnico (mediante RPT).

Anexo V

Sustitución de 'Productividad de Especial Disponibilidad del Director Técnico' por Guardia del Director Técnico.

Anexo V. 1. Objeto.

Se propone la eliminación del párrafo primero:

'Dentro del complemento retributivo de productividad tal y como se contempla en la normativa aplicable, se define el concepto de 'Productividad de especial disponibilidad del Director Técnico' como aquel incentivo que está destinado a retribuir la plena disponibilidad del Director Técnico para atender las frecuentes incidencias derivadas del servicio'.

Se propone la modificación del primer párrafo de:

El Sistema de Guardia se articula, básicamente, en dos aspectos:

- a) Disponibilidad telefónica ...
- b) .../

Eliminación del Anexo V. 2. Ámbito subjetivo de aplicación.

Este punto dos del anexo se sustituirá por el siguiente párrafo:

El Director técnico cubrirá las guardias de los sargentos en caso de ausencia, vacante o enfermedad de todos ellos, y las guardias, en caso de ausencias, vacantes o enfermedad del Director Técnico, serán cubiertas por los Sargentos según establezca la instrucción de la Gerencia. En ambos casos el concepto retributivo correspondiente será abonado al que realice la cobertura, abonándose 400 euros/semanales.

Eliminación del Anexo V. 3. Ámbito temporal de aplicación. Eliminación del Anexo V. 4. Cuantía y abono.

14. Inclusión del Acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria 14 de noviembre de 2024.

Considerando que en la actual RPT del CEIS-Rioja, todos los puestos de cabo, lo son como Cabo de Zona, afectando este extremo a los Parques de Haro y Nájera, como Zona Rioja Alta y a los Parques de Arnedo y Calahorra, como Zona de Rioja Baja, por lo que, en caso de ausencia puntual del cabo en un parque, el cabo del otro parque de la misma zona, debe ejercer las funciones de mando principal en la zona, apoyando a ambos parques.

Para el caso de coberturas de vacantes previsiblemente cortas de cabos, producidas generalmente por causa de permisos o bajas de IT de corta duración, se seguirá el siguiente orden de cobertura, en aquellos supuestos en los que no haya podido ser cubierto con otro cabo y/o Sargento, como jefe de dotación:

1. Aquel bombero-conductor que tenga realizado el curso de habilitación de cabo, y acepte la jefatura de dotación.
2. En caso de que coincidan varios bomberos habilitados o ninguno (ya sea por no tener el curso, ya sea por la no aceptación), asumirá el cargo de jefe de dotación el bombero con mayor antigüedad en el servicio.

3. En caso de dos bomberos con la misma antigüedad, asumirá el cargo el bombero el de mayor edad.

Una vez actualizada la lista actual, de manera que formen parte únicamente de ella aquellos bomberos-conductores que voluntariamente acepten sustituir a un mando, se realizará una formación por parte de cada Sargento de Parque/zona, que incluirá la elaboración de los partes de intervención.

15. Entrada en vigor y eficacia.

El presente acuerdo entrará en vigor a partir de la firma del mismo, entendiéndose que deroga y prevalece sobre cualquier precepto del Acuerdo en prórroga que contradiga el mismo.

Este Acuerdo adoptado en la mesa de negociación, para ser efectivo, deberá ser elevado para su aprobación a la Junta de Gobierno del CEIS-Rioja y publicado en el Boletín Oficial de La Rioja.

II. MODIFICACIÓN PARCIAL DE LA ACTUAL RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Puestos de Bombero- Conductor.

Se modifica el Complemento de específico de los puestos de Bombero-Conductor, al incluir en este el uso obligado de la aplicación informática de gestión integral del servicio de prevención y extinción de incendios incrementándose, en 700 euros/año.

Se modifica el complemento de destino de los puestos de Bombero- Conductor pasando de un nivel 16 a un nivel 18.

Puestos de Cabo.

Se modifica el Complemento de específico de los puestos de Cabos, al incluir en este el uso obligado de la aplicación informática de gestión integral del servicio de prevención y extinción de incendios incrementándose, en 700 euros/año.

Se modifica el complemento de destino de los puestos de cabo pasando de un nivel 18 a un nivel 20.

Puestos de Sargentos.

Se modifica el complemento específico de los puestos de Sargentos, al incluir en este los conceptos de la productividad por movilidad, la productividad especial responsabilidad, así como el carácter obligado de las guardias y la no aplicación del coeficiente reductor a su jornada laboral, incrementándolo en 5.565,26 euros, pasando a ser el nuevo complemento específico de 32.072,46 euros/año.

La inclusión del complemento de movilidad y de especial responsabilidad, en el complemento específico, implicará la derogación de las referencias a ambos complementos del actual acuerdo funcionarial en prórroga.

Por otra parte:

- Sustitución del puesto de Sargento de Prevención y Operaciones por el puesto de Sargento de Zona Rioja Alta, adscrito al Parque de Haro.

- Sustitución del puesto de Sargento de Instrucción y Coordinación por el puesto de Sargento de Zona Rioja Baja, adscrito al Parque de Arnedo.