



# **Convenio colectivo supraempresarial del personal laboral al servicio de la administración de la comunidad foral de Navarra y de los organismos autónomos dependientes de la misma**

## TÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1.º Ambito de aplicación.

a) Personal y funcional. \_El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios, en virtud de relación jurídico-laboral, para la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y para los organismos autónomos dependientes de la misma existentes en la actualidad y para los que pudieran crearse en el futuro. En este Convenio, la citada Administración Foral y los mencionados organismos autónomos podrán recibir en lo sucesivo la denominación genérica de "Administraciones".

b) Territorial. \_Este Convenio regirá en todos los departamentos en que se organiza la Administración de la Comunidad Foral, así como en todos los organismos autónomos dependientes de la misma existentes en la actualidad y en los que pudieran crearse en el futuro.

c) Temporal. \_El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra, excepto en lo referente a los Títulos de jornada de trabajo y horario, y retribuciones, y a la Disposición Adicional Primera, cuyos efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2002.

La vigencia del mismo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2003. A los efectos previstos en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se considera denunciado desde el momento de su firma.

Las negociaciones cara a la suscripción de un nuevo Convenio, darán comienzo a primeros de octubre del año 2003.

#### Artículo 2.º Partes.

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte, por el Gobierno de Navarra y los órganos de gobierno de los organismos autónomos

dependientes de la Administración de la Comunidad Foral y, de la otra, por las organizaciones sindicales CC.OO., U.G.T. y C.E.M.S.A.T.S.E. que mutuamente se reconocen legitimación y capacidad suficiente para firmarlo.

### Artículo 3.º Comisión Paritaria.

a) Constitución.\_Se constituirá una Comisión Paritaria, integrada por igual número de representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales firmantes, que se determinará en el momento de la constitución. El voto de los representantes sindicales será ponderado, en función de la representación acreditada por cada sindicato.

b) Funciones.\_Naturaleza de sus acuerdos. Grupos de trabajo.

1. Se encomienda a esta Comisión la interpretación, el seguimiento, la vigilancia y el desarrollo de su contenido, el examen previo y la decisión acerca de los conflictos sometidos a la misma en aquellos procedimientos de solución de los mismos, así como completar su contenido, cuando así sea necesario de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

2. Con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, tanto en reclamación previa ante cualquiera de las Administraciones o la autoridad laboral competente como ante los órganos jurisdiccionales, deberá plantearse la cuestión litigiosa a la Comisión Paritaria.

3. De conformidad con lo previsto en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los acuerdos que la citada comisión adopte sobre materias objeto de este Convenio y en su interpretación o desarrollo se incorporarán al mismo y participarán de su naturaleza jurídica, una vez producido su registro y posterior publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra, trámites estos últimos exigibles exclusivamente de los acuerdos que así lo requieran a juicio de la Comisión.

La confección del texto de los acuerdos de esta naturaleza podrá encomendarse por la comisión a grupos de trabajo paritarios formados por miembros designados por las Administraciones y por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, atendiendo a criterios de especialidad por razón de la materia. El funcionamiento de los grupos paritarios de trabajo se atenderá a las normas que regulen el funcionamiento de la Comisión Paritaria. Los acuerdos logrados por el grupo, cuya validez quedará supeditada al cumplimiento de las normas a que se someta la validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria, podrán ser ratificados o no por la citada Comisión Paritaria.

4. El resto de los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria tendrán el carácter y se someterán a las normas de adopción y condiciones de publicidad que dicha comisión determine de conformidad con la legislación vigente.

5. El texto de los acuerdos adoptados en la Comisión Paritaria será puesto en conocimiento de los Comités de Empresa y delegados de personal de las Administraciones.

c) Reglamento. Funcionamiento.

1. La Comisión Paritaria podrá elaborar y aprobar el reglamento a que haya de acomodarse su funcionamiento. Las normas del referido reglamento se aplicarán también a los grupos de trabajo que puedan formarse.

2. Para la válida constitución de la Comisión Paritaria será necesaria la presencia de, al menos, las dos terceras partes de cada una de las dos representaciones \_empresarial y sindical\_ que la integran.

3. La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de, al menos, el cincuenta por ciento de cada parte, en el plazo improrrogable de quince días hábiles desde la solicitud de convocatoria.

4. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del cincuenta por ciento de cada una de las dos representaciones.

Artículo 4.º Organización del trabajo.

1. Corresponde a los órganos y centros directivos competentes de las Administraciones la facultad relativa a la organización y dirección del trabajo. Para ello, podrán establecerse aquellos sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos y simplificación del trabajo, así como el establecimiento de plantillas y relaciones de personal que permitan un mayor nivel en la prestación de los servicios, en sus aspectos cuantitativo y cualitativo.

2. Sin perjuicio de lo anterior, las organizaciones sindicales presentes en la Comisión Paritaria, en cuanto integrantes de la misma, tendrán derecho a participar en los procedimientos seguidos para el establecimiento de las condiciones de trabajo, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones vigentes y con respeto a las competencias que en esta materia atribuya la normativa laboral a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

TÍTULO II

Ingreso, promoción y movilidad, contratación, clasificación profesional, trabajos de diferente categoría, formación, plantillas y relación de personal

Artículo 5.º Selección del personal laboral fijo.

1. La selección de trabajadores fijos al servicio de las Administraciones se realizará de conformidad con lo dispuesto en el Título II, Capítulo I del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y en sus disposiciones complementarias.

2. No obstante, el requisito de mayoría de edad para ser admitido a las pruebas se entenderá sustituido por lo establecido en el artículo 6 del Real

Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 6.º Selección del personal laboral temporal.

1. a) Administración y resto de organismos. \_El personal laboral cuyo contrato de trabajo no sea de duración indefinida será seleccionado de conformidad con lo establecido en el artículo 95 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y en sus disposiciones complementarias, especialmente en el Título IV del Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio.

b) Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea. \_El personal laboral cuyo contrato no sea de duración indefinida será seleccionado de conformidad con su normativa específica, contenida actualmente en el artículo 37 y siguientes del Decreto Foral 347/1993, de 22 de noviembre.

2. Participación de los representantes de los trabajadores. \_En los procedimientos para la selección del personal laboral temporal que prevé el apartado c) del artículo 42.2 del Reglamento de Ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por el Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio, podrán participar los Comités de Empresa o Delegados de Personal respectivos, en caso de que lo requieran, en los términos previstos para la selección del personal laboral fijo en el artículo 37 del propio Reglamento citado, sin que esa intervención suponga paralización o demora en el procedimiento.

En los supuestos previstos por los apartados a) y b) del propio artículo 42.2 del Reglamento de Ingreso, los representantes de los trabajadores serán informados, previa petición al efecto, de las contrataciones efectuadas al amparo de esos dos procedimientos, con posterioridad a las mismas.

3. En tanto se proceda a la regulación de los criterios de selección del personal contratado temporal, la contratación del dicho personal se ofrecerá, en primer lugar, a quienes, habiendo superado pruebas selectivas para el ingreso como contratados laborales fijos o funcionarios en un puesto de trabajo análogo, no hubieran obtenido plaza. La contratación de este personal se efectuará por el orden de puntuación obtenido. Agotada esta posibilidad, se aprobarán con carácter trienal convocatorias para constituir relaciones de aspirantes, salvo para aquellas contrataciones que, por su excepcionalidad o limitación, no proceda una relación. En la confección de dichas relaciones, que se realizará con participación de los representantes sindicales, se intentará unificar lo máximo posible los referentes a iguales puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de la Administración.

4. Las diferentes fases de la gestión de la contratación laboral temporal se realizarán directamente por la Administración en todo caso, informando de todo ello a los representantes sindicales en las correspondientes mesas sectoriales.

#### Artículo 7.º Promoción y movilidad.

1. La promoción del personal laboral fijo consiste en el acceso de los

trabajadores de un determinado grupo de los definidos en el artículo 15 de este Convenio a los grupos superiores, así como en la progresión dentro de su mismo grupo.

2. La promoción de grupo se llevará a cabo mediante la reserva de vacantes en las pruebas selectivas a que se refiere el artículo 15 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y disposiciones complementarias.

3. La promoción consistente en la progresión dentro de su respectivo grupo se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 18, 33 y 34 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y disposiciones complementarias.

4. Se garantizará a los empleados la posibilidad de concurrir a las convocatorias de concursos de traslado, a los turnos de promoción en las convocatorias de ingreso y a los procedimientos para la movilidad del personal dentro de los Departamentos y organismos autónomos, con independencia de su régimen jurídico, ya sea funcionarial, estatutario o laboral.

5. En los concursos de traslado de puestos de trabajo del nivel o grupo E podrán participar, con carácter general, todos los empleados de ese nivel o grupo con independencia de su anterior puesto de trabajo.

6. En los concursos de traslado de puestos de los restantes niveles, se procurará que puedan participar el mayor número de empleados; siempre que las características y funciones del puesto de trabajo lo permitan.

7. Se introducirán mecanismos que, salvaguardando las potestades de autoorganización de la Administración y las necesidades de los diferentes servicios, faciliten la movilidad horizontal de los empleados, entre los que se cita la integración de todos los puestos de trabajo en grupos, con base en su titulación, nombramiento y funciones desarrolladas.

8. Se procederá al análisis en las Mesas Sectoriales de aquellos colectivos con puestos de trabajo idénticos incluidos en distintos niveles y categorías, así como aquellos otros colectivos con especificidades propias en horarios y otras condiciones de trabajo, a los efectos de su estudio y reordenación adoptando las medidas que se estimen procedentes.

9. Se procederá a la cobertura de vacantes mediante la promoción restringida de grupo en aquellos servicios donde sea posible.

10. El personal con nombramiento de Cuidador Gerontológico podrá acceder a las vacantes de Auxiliar de Enfermería y viceversa mediante su participación en los oportunos concursos de traslado.

11. Durante la vigencia de este Convenio se llevarán a cabo las siguientes actuaciones en materia de promoción:

\_Promoción personal del grupo C al B, mediante pruebas selectivas y exigencia de titulación universitaria de grado medio, de los Educadores del

Instituto Navarro de Bienestar Social que actualmente perciben un complemento de puesto de trabajo del 12,78%. Una vez superado el proceso selectivo, percibirán las retribuciones del grupo B fijadas en la actualidad para los Trabajadores Sociales.

Quienes no participen en el proceso selectivo o no puedan hacerlo por no reunir los requisitos exigidos, o participando no superen el mismo, permanecerán en el grupo C "a extinguir".

\_Participación en la promoción personal, mediante pruebas selectivas, de 100 Auxiliares Administrativos del nivel o grupo D, a Administrativos del nivel o grupo C.

\_Reclasificación en el nivel o grupo C de las vacantes de Cocinero actualmente encuadradas en el nivel o grupo D, con carácter previo a su convocatoria de pruebas selectivas de ingreso. Asimismo, se realizará una promoción personal del grupo D al C, mediante pruebas selectivas, de los Cocineros que no participaron o no pudieron hacerlo en el anterior proceso, quedando en el grupo D "a extinguir" quienes no participen en la promoción o no la superen.

\_Reclasificación en el nivel o grupo D de las vacantes de Ayudante de Cocina actualmente encuadradas en el nivel o grupo E, con carácter previo a su convocatoria de pruebas selectivas de ingreso. Asimismo, se realizará una promoción personal del grupo E al D, mediante pruebas selectivas, de los Ayudantes de Cocina que no participaron o no pudieron hacerlo en el anterior proceso, quedando en el grupo E "a extinguir" quienes no participen en la promoción o no la superen.

\_Promoción personal al puesto de Cuidador Gerontológico (grupo D) de determinado personal de Servicios Generales (grupo E) de la Residencia Santo Domingo de Estella y de otros centros del Instituto Navarro de Bienestar Social, mediante pruebas selectivas y exigencia de la oportuna titulación.

Esta promoción se realizará previa concreción, por un lado, del número de plazas necesarias en cada uno de los centros para la realización de las labores asistenciales de atención directa al personal ingresado, y por otro, del personal que realiza las funciones del puesto de trabajo de Servicios Generales, el cual percibirá únicamente las retribuciones correspondientes al grupo E con carácter general.

12. Excepcionalmente, se podrán autorizar permutas del puesto de trabajo entre empleados de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos que pertenezcan al mismo grupo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Motivación suficiente en ambos empleados para su realización.

b) Ausencia de impedimentos de tipo organizativo o de falta de capacidad técnica para el desempeño del correspondiente puesto de trabajo.

c) Conformidad de las unidades administrativas afectadas.

d) Que los empleados que soliciten la permuta tengan una edad y cuenten con una antigüedad que no difiera entre sí en más de diez años.

La competencia para autorizar las permutas corresponderá, en cada caso, a los órganos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos competentes para los cambios de adscripción del personal, en función de la unidad orgánica de dependencia de los solicitantes.

**Artículo 8.º Promoción profesional y provisión de puestos de trabajo en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.**

1. La provisión de puestos de trabajo en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea se realizará de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Foral 347/1993, de 22 de noviembre, y en sus disposiciones complementarias.

2. Se conviene la necesidad de abordar en la Mesa Sectorial del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, entre otros temas, los siguientes:

\_La determinación de las condiciones de ingreso y prestación de servicios del personal laboral fijo a tiempo parcial, con carácter previo a la creación de las plazas y a su cobertura.

\_El régimen de promoción interna temporal en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

\_El establecimiento de una reserva de plazas para la reubicación del personal por motivos de salud laboral, con carácter previo a los concursos de acoplamiento interno y de traslado.

\_La revisión de los sistemas de ingreso y provisión de puestos de trabajo en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

**Artículo 9.º Carrera profesional.**

\_Con efectos de 1 de enero de 2002, se hará extensivo el sistema de carrera profesional previsto en la Ley Foral 11/1999, de 6 de abril, al resto de personal facultativo sanitario adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

**Artículo 10. Carrera profesional del personal de Enfermería del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.**

\_Con efectos de 1 de enero de 2003, se implantará un sistema de carrera profesional para el personal de enfermería del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

Dicho sistema, que se desarrollará en la Comisión Paritaria en el año 2002 con carácter previo a su remisión al Parlamento de Navarra, deberá estructurarse de tal forma que el coste para el año 2003 no exceda en ningún caso de

2.404.048,42 euros (400 millones de pesetas).

#### Artículo 11. Traslados.

1. Los traslados de centro de trabajo se regularán por lo dispuesto en la normativa vigente.

2. El trabajador que, de acuerdo con la cualificación y especialización requeridas, desempeñe los trabajos propios de un puesto podrá ser destinado a otro puesto de trabajo diferente al suyo propio, dentro de su centro de trabajo.

Dichos traslados deberán ser notificados al trabajador afectado con un mínimo de dos días de antelación, mediante comunicación escrita y motivada. Sólo excepcionalmente y por motivos de urgencia podrá tener lugar el traslado sin comunicación previa. En estos casos, el trabajador podrá exigir posteriormente y por escrito la exposición de los motivos que originaron el traslado.

#### Artículo 12. Personal disminuido.

1. Las Administraciones reservarán un 5 por 100 de las plazas laborales fijas para trabajadores minusválidos, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

2. Con independencia de lo anterior, las Administraciones se comprometen a recolocar en puestos compatibles con su capacidad residual a aquellos trabajadores a los que les sea reconocida una invalidez permanente en el grado de incapacidad permanente total.

3. Los trabajadores recolocados en virtud de lo establecido en el punto 2 de este artículo cuya invalidez no sea como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional que sean recolocados en un puesto compatible percibirán la retribución correspondiente al puesto de trabajo de origen, deducido el importe de la pensión de invalidez a que, en su caso, tengan derecho.

4. Los trabajadores recolocados en virtud de lo establecido en el punto 2 de este artículo, cuya invalidez sea derivada de enfermedad laboral o accidente profesional que sean recolocados en un puesto compatible, percibirán la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo, adicionalmente a la pensión de invalidez a que tengan derecho. Si la suma de ambas percepciones fuese inferior a la que les correspondería en sus puestos de origen, podrán optar por que se les aplique lo dispuesto en este punto o lo dispuesto en el punto anterior.

#### Artículo 13. Forma del contrato.

1. Los contratos se celebrarán por escrito en todos los casos. Además de las menciones específicas que la legislación vigente imponga para concretas modalidades de contratos de trabajo, figurarán en el mismo:



\_La Administración pública contratante.

\_El grupo de encuadramiento.

\_El puesto de trabajo.

\_La duración del período de prueba.

\_Y la estructura y cuantía de las retribuciones, que podrá efectuarse por remisión a lo contenido en el presente Convenio y demás disposiciones tales como plantilla orgánica u otras.

2. Para dar cumplimiento a las disposiciones vigentes en cuanto a la información debida a los representantes del personal en materia de modelos de contratos escritos utilizados en las Administraciones, la Dirección General de Función Pública del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior habilitará un registro general en el que conste la totalidad de los contratos suscritos y los modelos empleados, correspondiendo a dicha Dirección General de Función Pública facilitar tales informaciones a los representantes legales de los trabajadores y a la Comisión Paritaria, todo ello con estricta sujeción a lo establecido en las disposiciones que regulen el citado registro de personal, cuya observancia será requisito para la perfección de los contratos, sin perjuicio de las competencias que cada Administración ostente en esta materia.

3. Por otra parte, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y los organismos autónomos dependientes de la misma cumplirán las obligaciones previstas en el apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 14. Periodo de prueba.

1. El período de prueba para los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio será el siguiente:

\_Trabajadores encuadrados en el grupo A: Seis meses.

\_Trabajadores encuadrados en el grupo B: Seis meses.

\_Trabajadores encuadrados en el grupo C: Dos meses.

\_Trabajadores encuadrados en el grupo D: Dos meses.

\_Trabajadores encuadrados en el grupo E: Quince días laborables.

2. Ni el disminuido recolocado, ni el trabajador fijo trasladado está sujeto a ese período de prueba. Sin embargo, quien se presente a una plaza por turno de promoción en una oposición o concurso oposición libre se someterá al período de prueba. Los temporales que accedan a plaza fija, tras la superación de las oportunas pruebas para su ingreso en la Administración correspondiente, no quedarán relevados del período de prueba, salvo que

hubieran desempeñado como personal temporal el mismo puesto de trabajo que vayan a ocupar como personal fijo.

3. Cuando la Administración respectiva estime que el trabajador no ha superado el período de prueba deberá dar cuenta de su decisión en ese sentido a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 15. Clasificación profesional.

1. Los trabajadores al servicio de las Administraciones se integrarán, de acuerdo con la titulación requerida para su ingreso y las funciones que desempeñen, en los grupos que a continuación se indican:

Grupo A.\_ Los trabajadores adscritos a este grupo desempeñarán funciones directivas o profesionales para cuyo ejercicio se requiera título universitario de Doctor, Licenciado, Arquitecto o Ingeniero.

Grupo B.\_ Los trabajadores de este grupo, que deberán estar en posesión del título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Título de Formación Profesional de Tercer Grado, desarrollarán actividades de colaboración y apoyo a las funciones del grupo A y las profesionales propias de su titulación.

Grupo C.\_ Los trabajadores de este grupo desempeñarán tareas de ejecución y deberán estar en posesión del título de Bachillerato, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo D.\_ Los trabajadores de este grupo desarrollarán tareas auxiliares o análogas y deberán estar en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo E.\_ Los trabajadores de este grupo desempeñarán tareas de asistencia subalterna y deberán estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente.

2. En la plantilla orgánica se determinará el grupo al que se adscriban los puestos de trabajo.

3. El encuadramiento del personal se efectuará, con carácter general, manteniendo el actualmente vigente atendiendo a criterios análogos a los establecidos en el anexo de encuadramiento del Reglamento Provisional de Retribuciones, aprobado por el Decreto Foral 158/1984, de 4 de julio.

#### Artículo 16. Trabajos de superior e inferior categoría.

1. En todo caso, la realización de trabajos de superior o inferior categoría responderá a necesidades excepcionales y perentorias, por lo que durará el tiempo mínimo imprescindible y, en ningún caso, podrá ser superior a cinco meses durante un año o siete meses durante dos años.

2. En caso de que el nuevo puesto conlleve mayor retribución, en tanto no se cubra por el procedimiento establecido en el artículo 7 de este Convenio,

único capaz de modificar la categoría y de hacer procedente el ascenso a que hace referencia el artículo 24 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la retribución propia del puesto que efectivamente ocupe. El mero desempeño de un trabajo de superior categoría nunca consolidará el salario ni la categoría superior.

3. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles, la Administración respectiva necesitara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un puesto de retribución inferior, podrá hacerlo por el tiempo máximo de un mes, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su grupo y del puesto de trabajo a que esté adscrito, comunicándolo a los representantes de los trabajadores, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 17. Perfeccionamiento y formación profesional.

1. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir vacaciones y turno de trabajo, en su caso, así como para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo en orden a la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan.

2. Para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional, tanto a los organizados por el Instituto Navarro de Administración Pública como por otros organismos o entidades, se podrán conceder permisos retribuidos con una duración máxima de hasta cincuenta horas al año, de conformidad con los siguientes criterios:

A) Las necesidades del servicio, valorando especialmente si la ausencia del personal en su puesto de trabajo requiere o no su sustitución.

B) La relación de los contenidos de los cursos de formación con el puesto de trabajo o su carrera profesional.

C) El mantenimiento de un relativo equilibrio entre el personal de la respectiva unidad en cuanto a su asistencia a cursos de formación.

\_Con carácter general, la asistencia a cursos de formación que, en todo o en parte, se realicen fuera de las horas de trabajo, no generarán derecho a compensación horaria o económica alguna.

Únicamente en el supuesto de que el personal asista al curso por mandato de la Administración, le serán computadas las horas del mismo como de trabajo a los efectos del cómputo anual de la jornada y tendrá derecho a las indemnizaciones por los gastos realizados por razón del servicio establecidas reglamentariamente.

3. La Administración respectiva podrá declarar a su personal en la situación de servicios especiales cuando desarrollen actividades para su formación, perfeccionamiento o de investigación en otros organismos o entidades, siempre que el contenido de las mismas esté directamente relacionado con su

puesto de trabajo o carrera profesional.

En estos supuestos, el régimen y efectos de la declaración de servicios especiales serán los establecidos con carácter general en el apartado 3 del artículo 45 de este Convenio Colectivo para esta situación administrativa.

4. Se procederá a la modificación del Decreto Foral 96/1997, de 14 de abril, en el sentido de posibilitar que el personal que hubiera agotado el período máximo establecido de seis años pueda volver a realizar el curso de formación o pruebas correspondientes, a los efectos de acceder a un nuevo período de formación-promoción, el cual tendrá una duración máxima de cuatro años.

En el orden de prelación que se fije tras la celebración del proceso selectivo, tendrán prioridad aquellas personas a las que les suponga el acceso a su primer período de formación-promoción.

Por otro lado, se establecerá la obligación de haber completado tres años de servicios efectivamente prestados en su puesto de trabajo para poder ser declarado por primera vez en servicios especiales por este motivo, así como un año para poder acceder a un nuevo período tras la finalización del anterior.

Artículo 18. Política lingüística.

Bajo la premisa del estricto cumplimiento de la Ley Foral del Vasceuce, las actuaciones tendentes al fomento de la euskaldunización de los empleados de la Administración se sujetarán a los siguientes criterios:

A) Determinación de las plazas de las zonas vascófona y mixta para las que el conocimiento del vasceuce constituya requisito específico que deba acreditarse para poder acceder a las mismas.

B) Orientación de la capacitación lingüística de los empleados, en el sentido de priorizar las acciones de fomento hacia aquellos empleados en que resulta más necesaria por su destino o características de su puesto de trabajo.

Artículo 19. Plantilla orgánica, oferta pública de empleo y reconversión de plazas.

1. En la plantilla orgánica que el Gobierno de Navarra deberá aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, se relacionarán, debidamente clasificados, los puestos de trabajo propios del personal laboral de las Administraciones.

Resaltar que uno de los objetivos generales, recogido en el texto de este Convenio lo constituye el incremento de la calidad del empleo público, mediante la reducción de la tasa de temporalidad de las contrataciones y el aumento del empleo estable.

2. Al objeto de mejorar la calidad del empleo público se podrán adoptar medidas de racionalización y modernización del funcionamiento de la Administración, tales como reasignación de efectivos, implantación de

indicadores de gestión en las diferentes unidades administrativas, reconversiones de puestos de trabajo y reciclaje del personal afectado para el desarrollo de otras funciones.

La adopción de cualesquiera de estas medidas será objeto, en su caso, de negociación previa en la Comisión Paritaria.

3. Con carácter previo a la aprobación de la correspondiente oferta de empleo público se incorporarán a la plantilla orgánica aquellos puestos de trabajo, ya existentes en la actualidad, de carácter estructural y permanente, susceptibles de provisión definitiva.

En este sentido, las vacantes de carácter laboral cuya provisión sea necesaria, se incluirán en la Oferta de Empleo Público que será aprobada por la Administración, de conformidad con el Acuerdo suscrito entre la Administración y los Sindicatos CC.OO., U.G.T. y C.E.M.S.A.T.S.E. el día 15 de abril de 2002, sobre condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra para los años 2002 y 2003, publicado en el BOLETIN OFICIAL de Navarra, número 68, de 5 de junio de 2002.

4. La Administración podrá adoptar las medidas necesarias para la reconversión, en otros puestos de trabajo, de aquellos que hayan quedado desprovistos de contenido por motivos de reestructuraciones de plantilla o de los servicios a prestar. La reasignación de funciones y los correspondientes traslados dentro del mismo grupo se efectuarán, con carácter excepcional, y previa negociación con las organizaciones sindicales, por el Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.

Se comprenden en la autorización anterior los supuestos de incapacidad física del empleado para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.

Artículo 20. Relación de personal.

Las Administraciones elaborarán anualmente, cerrándola al 31 de diciembre de cada año, la relación de todos los trabajadores laborales fijos que se hallen a su servicio. La relación se publicará en el BOLETIN OFICIAL de Navarra.

### TITULO III

#### Jornada de trabajo y horario

Artículo 21. 1. Sin perjuicio de lo establecido en los apartados siguientes, la jornada de trabajo, en cómputo anual, quedará establecida, con carácter general, en 1.592 horas efectivas de trabajo.

2. El personal que trabaje en régimen de turno fijo de noche, tendrá una jornada de presencia real, en cómputo anual, de 1.535 horas.

3. El personal que trabaje en régimen de turno de mañana, tarde y noche, tendrá una jornada de presencia real, en cómputo anual, de 1.457 horas.

4. El personal que trabaje en régimen de turno de mañana y tarde con trabajo

en domingos y festivos, tendrá una jornada de presencia real, en cómputo anual, de 1.554 horas.

5. El personal del Centro San José, dependiente del Instituto Navarro de Bienestar Social que, teniendo el puesto de trabajo de Cuidador, realice turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, siendo irrelevante la periodicidad en el cambio de turno, tendrá una jornada de presencia real, en cómputo anual, de 1457 horas.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación al personal con el puesto de trabajo de Cuidador de fin de semana.

6. Las Direcciones de Enfermería y Servicios Asistenciales estudiarán, en el ámbito de sus funciones, las mejoras cualitativas y organizativas de las condiciones de trabajo de los turnos (rotación anual de turnos, limitación a tres noches semanales para el turno rotatorio, revisión del mes de sustitución y otras). El disfrute del segundo domingo cada cuatro semanas será efectivo para todo el personal que trabaje a turnos.

7. El personal que habitualmente trabaje en régimen de jornada partida, incluyendo domingos y festivos, tendrá una jornada, en cómputo anual, de 1.569 horas.

8. Todas las compensaciones horarias previstas en este artículo deberán entenderse en el sentido de que la jornada efectiva está constituida por la jornada de presencia real determinada para cada uno de los turnos y por la compensación horaria, totalizándose así las 1.592 horas anuales establecidas con carácter general.

9. Todas las compensaciones horarias recogidas en los apartados anteriores, así como las económicas a que hubiere lugar en aplicación de los artículos 64, 65 y 66 del presente Convenio, recogen todas las circunstancias y especificidades que puedan ser atribuibles a los diferentes puestos de trabajo; entre ellas, la turnicidad, la necesidad de intercambio de información entre los turnos, etc.

10. Los trabajadores disfrutarán de una pausa de 20 minutos diarios en la jornada de trabajo, computable como de trabajo efectivo. En las actividades que se desarrollen en horarios de mañana, la pausa podrá disfrutarse, con carácter general, entre las diez y las doce horas, de acuerdo con las necesidades del servicio.

En caso de centros docentes, se organizará este descanso de forma tal que quede garantizada la seguridad y el control de los alumnos.

11. La distribución del cómputo anual de la jornada de trabajo, fijado en 1.592 horas, se realizará de la siguiente forma:

A) La duración de la jornada diaria de trabajo se ajustará a lo establecido, con carácter general, para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

A este respecto, para el año 2002, la jornada diaria de trabajo de lunes a viernes tendrá, con carácter general, una duración de 7 horas y 20 minutos. Se trabajará de forma obligatoria de 8,00 a 15,00, quedando los 20 minutos de trabajo restantes para su realización, a elección del empleado y con carácter flexible, entre las 7,40 y las 8,00 horas y entre las 15,00 y las 15,20 horas.

B) La distribución de la jornada de trabajo señalada en el apartado anterior, no se aplicará a los empleados que, por necesidades del servicio, tengan establecida algún tipo de jornada especial, ni a los afectados por alguna compensación horaria (trabajo a turnos, nocturno, etc.), ni a los adscritos a centros docentes y sanitarios, que se regirán en todo caso por su calendario laboral específico, el cual deberá respetar el cómputo anual de la jornada de trabajo establecida con carácter general y será previamente negociado con las organizaciones sindicales integrantes de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio, y, posteriormente, expuesto en un lugar visible de cada Centro de Trabajo, conforme a lo establecido por el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establecerá, con carácter general, una jornada máxima continuada diaria de 12 horas, salvo que la Administración y la Comisión Paritaria prevista en este Convenio, pacten una jornada diferente.

C) Cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, el Departamento de Presidencia, Justicia e Interior a propuesta del Departamento interesado, podrá autorizar en supuestos o unidades administrativas concretas, la realización de un horario de trabajo distinto al señalado en este artículo, previa negociación con las organizaciones sindicales reseñadas en el apartado anterior y respetando, en todo caso, el cómputo anual de la jornada establecida.

12. Se conviene la necesidad de abordar en la Mesa Sectorial del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, entre otros temas, los siguientes:

\_El estudio de las medidas de reordenación del tiempo de trabajo para la aplicación de la Directiva 93/104/CEE, en el marco de lo dispuesto en el artículo 2.ºD) de la Orden Foral 405/2001, de 20 de diciembre, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se aprueba el calendario laboral del año 2002 para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de sus organismos autónomos.

\_La regulación de los servicios de atención continuada, tanto en el ámbito de primaria como en el de especializada, que contemple los siguientes aspectos:

\_Definición y contenido de la atención continuada.

\_Régimen de exención de la realización de guardias por razones de edad y de salud laboral, contemplando específicamente las situaciones de embarazo y maternidad.

\_Reordenación de los servicios de guardia actualmente implantados.

La aplicación de estas medidas de reordenación, con efectos de 1 de enero de

2002, incluirá, entre otras, el abono de la cuantía correspondiente a las guardias de presencia física en todas las horas de duración de aquellas guardias localizadas que hayan tenido un contenido asistencial a determinar, con un coste de 450.759,08 euros (75 millones de pesetas) para cada uno de los dos años de vigencia del Acuerdo.

#### Artículo 22. Modernización de los Servicios Sanitarios.

Con el objetivo común de obtener la adecuación de los servicios sanitarios públicos a las demandas de los ciudadanos, tanto en términos de calidad como de eficacia, la Administración y los Sindicatos consideran necesario avanzar en un proceso de modernización de los mencionados servicios y para ello constituye un elemento sustancial la mejora de las condiciones de trabajo de los profesionales.

Para obtener la mejora y modernización de los servicios sanitarios públicos, la Administración y los Sindicatos convienen la necesidad de que la oferta de servicios a los ciudadanos y la utilización de las instalaciones se prolongue, de manera habitual y ordinaria hasta las 20 horas cada día, sin que ello implique una modificación del régimen de jornada. Para ello, se realizará en cada centro de gestión el análisis de las cargas de trabajo de manera que pueda articularse la jornada laboral de acuerdo con las peculiaridades de cada centro (presión de urgencias, tiempos de demora en la asistencia quirúrgica o diagnóstica, estructura de las plantillas, etc.), y asegurarse que, por término medio, cada Servicio o Sección asistencial preste atención, como mínimo dos tardes a la semana.

Para lograr la adscripción del personal a esta nueva modalidad de trabajo, los criterios que se utilizarán serán, en primer lugar, la voluntariedad de los profesionales; en segundo lugar las personas que perciban complemento específico superior al 45 por ciento y, por último, la preferencia de adscripción de aquellas personas que ostenten mayor antigüedad.

En el caso de que la jornada anual resultase insuficiente para atender esta ampliación horaria se implantarán jornadas complementarias allí donde sea necesario. La Comisión Paritaria de la Mesa General de Negociación será informada de la implantación de dichas jornadas complementarias.

En virtud de esta organización del trabajo, se procederá a una reordenación de las guardias que actualmente se realizan en cada centro, de manera que, previa consulta con las Jefaturas de Departamento y Servicio, la Dirección de cada centro determinará los puestos y horarios de guardia de presencia física o localizada que existirán diariamente en el centro. Esta determinación se efectuará con un criterio restrictivo basado en la garantía de la asistencia a los ciudadanos y la calidad en las condiciones de trabajo de los facultativos, manteniendo criterios de troncalidad entre los distintos servicios, de coordinación con otros centros sanitarios de la localidad y con un óptimo aprovechamiento de las funciones del personal residente en formación.

#### Artículo 23. Calendario festivo.

El calendario de fiestas del personal incluido en este Convenio será el fijado



anualmente por el Consejero de Presidencia, Justicia e Interior y publicado en el BOLETIN OFICIAL de Navarra.

#### TITULO IV

#### Vacaciones, permisos y licencias, excedencias

##### Artículo 24. Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de 27 días laborables, o de los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor.
2. El personal que preste sus servicios en centros docentes hará coincidir el disfrute de sus vacaciones retribuidas con el período de inactividad del centro de que se trate, salvo que las necesidades del servicio determinen lo contrario.
3. Antes de concluir el segundo mes de cada año, se fijará la planificación general de las vacaciones anuales.
4. Con carácter general, se establece el derecho de todos los empleados a disfrutar de la mitad de sus vacaciones reglamentarias en verano (de 15 de junio a 15 de septiembre). El resto se disfrutará a lo largo del año, de acuerdo con las necesidades del servicio.
5. Cuando un trabajador caiga enfermo mientras esté disfrutando de sus vacaciones, éstas no se interrumpirán, salvo que se trate de un accidente o enfermedad que exijan su internamiento en un establecimiento hospitalario durante más de cuatro días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), lo cual deberá ser acreditado mediante los certificados médicos oportunos.

En estos casos, la interrupción surtirá efectos desde el primer día del internamiento o enfermedad.

##### Artículo 25. Permisos y licencias.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, en su caso, podrán ausentarse del trabajo por los motivos y durante los períodos de tiempo previstos en los artículos siguientes.

Artículo 26. Podrán concederse licencias retribuidas para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centro oficiales.

Los trabajadores a quienes se concedan las licencias a que se refiere el apartado anterior deberán presentar, ante el órgano competente de su respectiva Administración Pública, una certificación acreditativa de haber llevado a cabo los exámenes o pruebas correspondientes.

**Artículo 27.** Por razón de matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de quince días naturales que podrá ser acumulada a las vacaciones ordinarias.

La celebración del matrimonio deberá justificarse mediante la presentación, ante el órgano competente de la Administración Pública respectiva, del Libro de Familia o de certificación del Registro Civil.

**Artículo 28. 1.** El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se le aplicará, en caso de parto, adopción, o acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 6 años, lo establecido al respecto por la legislación social, cuyas normas regularán también la cuantía del subsidio a que tengan derecho, que será completada según lo dispuesto en el artículo 97 relativo a la I.T.

No obstante, el periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48-4 del Estatuto de los Trabajadores, se complementará, siempre y cuando el contrato continúe vigente a la finalización de dicho periodo de suspensión, con una semana de licencia retribuida, que habrá de disfrutarse, sin solución de continuidad, al término del mismo.

Dicha licencia será concedida de oficio por los órganos competentes de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos en los casos en los que la suspensión se haya iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, siempre que en dicha fecha no haya finalizado su disfrute.

Por otra parte, la interrupción de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad en caso de hospitalización del recién nacido, prevista por el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrá efectuarse, igualmente, en caso de que el recién nacido deba ser hospitalizado dentro de las seis semanas posteriores al parto.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al órgano competente de la Administración Pública respectiva y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**Artículo 29. 1.** Podrán concederse a los trabajadores fijos licencias no retribuidas por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de cinco meses cada dos años naturales.

2. Asimismo, podrá concederse la referida licencia al personal fijo para su asistencia a cursos de formación básicos organizados por la Escuela de Seguridad de Navarra e incluidos en procedimientos selectivos de ingreso en la función pública. Estas licencias no computarán a los efectos del límite temporal establecido en el apartado anterior y se concederán, previa petición realizada con anterioridad al comienzo del curso, por el tiempo imprescindible para realizar tales cursos de formación básicos.

**Artículo 30.** La concesión de las licencias a que se refiere el artículo anterior

se regirá por las siguientes normas:

a) Las solicitudes deberán ser motivadas.

b) No será obligatorio el disfrute previo de las vacaciones para solicitar la licencia.

c) Su concesión estará, en todo caso, supeditada a las necesidades del servicio, salvo que el solicitante ya esté sustituido al comenzar el disfrute de la licencia.

d) La denegación, en su caso, de esta licencia por parte de la Administración competente deberá ser motivada.

e) El tiempo de licencia no retribuida no generará derecho a vacaciones, ni se tendrá en cuenta este concepto en el descuento retributivo a practicar, salvo que las mismas ya se hubieran disfrutado.

**Artículo 31. 1. Se concederá un permiso retribuido de cinco días por el nacimiento de un hijo. Este permiso se incrementará, en caso de parto múltiple, dos días más por cada hijo a partir del segundo.**

**2. El permiso establecido en el apartado anterior podrá disfrutarse a partir del mismo día del nacimiento o del alta de la madre en el centro sanitario, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.**

**Artículo 32. 1. Se concederá un permiso retribuido de cuatro días por el fallecimiento del cónyuge o conviviente y familiares de primer grado de consanguinidad, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cinco días cuando se produzca fuera de la misma.**

**2. Se concederá un permiso retribuido de tres días por el fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad y hermanos, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cuatro días cuando se produzca fuera de la misma.**

**Artículo 33. 1. Se concederá un permiso retribuido de cuatro días por el ingreso en un centro hospitalario del cónyuge o conviviente y familiares de primer grado de consanguinidad, cuya duración supere los cinco días, o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cinco días cuando se produzca fuera de la misma.**

**2. Se concederá un permiso retribuido de tres días por el ingreso en un centro hospitalario de familiares de primer grado de afinidad y hermanos, cuya duración supere los cinco días, o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cuatro días cuando se produzca fuera de la misma.**

**3. En el caso de ingresos de menor duración, o cuando el dictamen médico sea de enfermedad de pronóstico reservado o menos grave, el permiso**

retribuido será de un día cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de dos días cuando se produzca fuera de la misma.

4. En los casos de enfermedad o ingreso hospitalario previstos en los dos apartados anteriores, los días laborables de permiso retribuido que resulten en cada caso, teniendo en cuenta la fecha inicial del hecho causante, podrán ser disfrutados a lo largo de toda su duración, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

Artículo 34. 1. Se concederá un permiso retribuido de un día, por las mismas causas que las establecidas en los artículos 32, 33.1 y 33.2, cuando afecten a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no incluidos en tales artículos y el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de dos días cuando se produzca fuera de ella.

2. El disfrute del permiso regulado en el apartado anterior se regirá por las mismas normas establecidas en el apartado cuarto del artículo 33.

Artículo 35. No se podrá conceder un permiso retribuido de los establecidos en los artículos 33 y 34 de este Convenio hasta que transcurra al menos un mes desde la finalización del disfrute de otro permiso concedido por el mismo sujeto causante y por la misma causa.

Artículo 36. 1. Se concederá un permiso retribuido de dos días en casos de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o conviviente, de los hijos y de los padres.

2. A estos efectos, se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un periodo variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

Artículo 37. Se concederá un permiso retribuido de un día por traslado de domicilio.

Artículo 38. 1. Los trabajadores con un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá sustituirse, a elección del trabajador, por dos fracciones de 3/4 de hora o por una reducción de la jornada en media hora. Esta elección únicamente podrá denegarse de forma excepcional y motivada cuando pueda causar graves perjuicios en el funcionamiento del servicio.

2. No podrán disfrutar del permiso al que se refiere el párrafo anterior:

\_ Los trabajadores cuyo cónyuge hubiese obtenido permiso para esa finalidad.

\_ Los trabajadores varones cuyo cónyuge no desempeñe ninguna actividad laboral por cuenta propia o ajena, salvo enfermedad grave de la madre que impida el normal cuidado del hijo.

Artículo 39. Podrán concederse permisos retribuidos por el tiempo

indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, así como para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, sin perjuicio de lo establecido en el Título XI de este Convenio.

Artículo 40. Los trabajadores que se presenten como candidatos a las elecciones a miembros del Parlamento Europeo, a Diputados y Senadores de las Cortes Generales, a miembros del Parlamento de Navarra o de otra Asamblea Legislativa de Comunidad Autónoma y a miembros de las Corporaciones Locales, podrán ser dispensados de la prestación del servicio en sus puestos de trabajo respectivos durante el periodo de campaña electoral, mediante la concesión del correspondiente permiso retribuido, previa solicitud del interesado.

Artículo 41. 1. A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de hasta tres días de permiso retribuido por asuntos particulares, no incluidos en los artículos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas y su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

Artículo 42. En materia de reducción de jornada se aplicará a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio lo establecido por el Decreto Foral 113/1997, de 28 de abril, sobre reducción de jornada de los empleados al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, o por la norma que lo sustituya.

Artículo 43. La concesión de las vacaciones, licencias y permisos a que se refieren estos artículos se realizará, previa petición del interesado, y salvaguardando, en todo caso, las necesidades del servicio, por los órganos competentes de las Administraciones Públicas respectivas, sin perjuicio de lo establecido en los apartados 3 y 4 del artículo 24 de este Convenio.

Artículo 44. 1. La competencia para la concesión de las vacaciones, licencias y permisos corresponderá:

- a) En la Administración de la Comunidad Foral: al Consejero del Departamento al que esté adscrito el solicitante.
- b) En los organismos públicos dependientes de la Administración de la Comunidad Foral: al órgano al que se la atribuya su normativa específica.

Artículo 45. Servicios especiales, excedencias y suspensiones.

Los trabajadores fijos se hallarán en las situaciones de servicios especiales, excedencia y suspensión de contrato en los supuestos y con los efectos previstos en los artículos siguientes.

Artículo 46. Servicios especiales.

1. Los trabajadores fijos se hallarán en situación de servicios especiales:

- a) Cuando accedan a la condición de Diputado, Senador, Diputado del

Parlamento Europeo o miembro de otras Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

b) Cuando accedan a la condición de Parlamentario Foral, si opcionalmente desean acogerse a tal situación. Lo dispuesto en este párrafo se entiende sin perjuicio de la normativa sobre incompatibilidades de los Parlamentarios Forales.

c) Cuando accedan a la condición de miembros del Gobierno del Estado, del Gobierno de Navarra o de los órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas.

d) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Entidades Locales.

e) Cuando desempeñen cargos políticos de libre designación al servicio de la Comunidad Foral de Navarra, del Estado, de una Comunidad Autónoma o de cualquier Entidad, Corporación o Institución Pública.

f) Cuando desempeñen, en concepto de personal eventual, funciones de asistencia o asesoramiento a cargos políticos.

g) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

h) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de Organizaciones Internacionales o de carácter supranacional.

i) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional, o al servicio de una Organización No Gubernamental (O.N.G.) sin fines lucrativos, reconocida legalmente en algún proyecto cofinanciado por el Gobierno de Navarra.

j) Cuando sean adscritos a los servicios de los órganos constitucionales o a los del Parlamento de Navarra o de la Cámara de Comptos.

k) Cuando cumplan el servicio militar o prestación sustitutoria equivalente, salvo que fuese compatible con su destino como trabajador fijo.

l) Cuando sean adscritos o pasen a prestar servicio en Entidades con personalidad jurídica propia dependientes de la Administración Pública de Navarra a la que pertenezcan. A estos efectos, se entenderán como entidades con personalidad jurídica propia las empresas en que la participación en el capital, directa o indirectamente, de la Administración Pública sea superior al 50 por 100.

2. Las Administraciones Públicas de Navarra podrán declarar en situación de servicios especiales a los trabajadores dependientes de las mismas cuando desarrollen actividades para su formación, perfeccionamiento o de investigación en los supuestos y con los requisitos y régimen que

reglamentariamente se determinen.

En desarrollo de este apartado se llevará a cabo la regulación de la situación de servicios especiales para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del empleado, previa negociación con las organizaciones sindicales.

3. A los trabajadores fijos en situación de servicios especiales se les computará a efectos de antigüedad el tiempo que permanezcan en tal situación, tendrán derecho a la reserva de la plaza y destino que ocupasen, a la promoción y a la participación en la provisión de puestos de trabajo, en los términos establecidos en Título II de este Convenio. En todo caso, sin perjuicio de lo establecido en los números 4 y 5 de este artículo, percibirán las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no las que les correspondan como contratados laborales.

Excepcionalmente y cuando el premio de antigüedad reconocido no pudiese ser percibido con cargo a los correspondientes presupuestos, deberá ser retribuido tal concepto por la Administración en que figuraba en servicio activo. Igualmente, de darse estas circunstancias respecto al abono de las cuotas de la Seguridad Social, deberá ser efectuado por su Administración de origen.

4. Los trabajadores que accedan a cargos políticos o eventuales dentro de la Administración Pública respectiva optarán entre la retribución correspondiente al cargo para el que hayan sido elegidos o designados y la que venían percibiendo como trabajadores con anterioridad a su elección o designación. En el caso de que optasen por las retribuciones correspondientes al puesto para el que hayan sido elegidos o designados, percibirán además la retribución correspondiente a la antigüedad que les correspondería en la situación de activo. No obstante, además de la retribución por la que hubiesen optado, podrán percibir aquellas cantidades que vengan a resarcir estrictamente los gastos realizados en el desempeño del cargo o función de que se trate, o tengan el carácter de dietas.

Los trabajadores que accedan a la condición de Parlamentario Foral y opten por permanecer en situación de activo solamente percibirán las retribuciones que como trabajadores les correspondan, sin poder en ningún caso simultanear tales retribuciones con las fijas que como Parlamentarios pudieran corresponderles.

5. En el supuesto del párrafo k) del apartado 1, los contratados laborales fijos tendrán derecho a la percepción del 20 por 100 del sueldo base de su respectivo grupo y a un porcentaje idéntico de las retribuciones que les correspondan en concepto de complemento de antigüedad.

6. Los trabajadores fijos en situación de servicios especiales deberán reincorporarse al servicio activo en su plaza de origen dentro de los treinta días siguientes al cese en el cargo para el que hubieran sido elegidos o designados o en los servicios a los que hubieran sido adscritos o al

licenciamiento del servicio militar o de la prestación sustitutoria del mismo.

Los Diputados, Senadores, Diputados del Parlamento Europeo, Parlamentarios Forales y los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas que pierdan dicha condición por la disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

#### Artículo 47. Excedencia voluntaria.

1. Procederá declarar la excedencia voluntaria, a petición del trabajador fijo, en los siguientes casos:

a) Cuando pase a prestar servicios en otra Administración Pública o entidad con personalidad jurídica propia dependiente de una Administración distinta de aquélla a la que pertenezca, así como cuando se encuentre prestando servicios en otra Administración Pública en el momento de la contratación e inicio de la prestación de servicios.

Asimismo, podrá concederse la excedencia voluntaria en el anterior puesto de trabajo a aquellos trabajadores fijos que pasen a desempeñar otro diferente, de igual o distinto grupo, dentro de la misma Administración Pública, a excepción de aquellos que constituyan Jefatura o Dirección de Unidad orgánica.

b) Para desempeñar cargos directivos en partidos políticos u organizaciones sindicales o profesionales que sean incompatibles con el ejercicio de la función pública, o con el ejercicio de su actividad como contratado laboral fijo al servicio de la respectiva Administración.

c) Por interés particular del trabajador, con reserva de la plaza de origen durante los primeros dieciocho meses, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que el interesado acredite haber permanecido en servicio activo o situación asimilada, como mínimo, durante los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

2. La excedencia voluntaria se entenderá concedida, en todo caso, por tiempo indefinido.

3. Salvo en caso de necesidad debidamente justificada, los trabajadores en situación de excedencia voluntaria no podrán solicitar su reincorporación al servicio activo hasta que hayan cumplido un año en dicha situación. Una vez acordada la reincorporación, ésta deberá llevarse a cabo en el plazo de un mes. De no hacerlo así, el trabajador perderá su condición de tal.

4. Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria conservarán el grupo y antigüedad adquiridos, pero no devengarán derechos económicos ni le será computado a ningún efecto el tiempo de permanencia en tal situación.

#### Artículo 48. Excedencia especial.



Procederá declarar la excedencia especial, a petición del trabajador y con la duración que se indica, por las siguientes causas justificadas:

a) Por un periodo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) Por un periodo no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe con regularidad una actividad retribuida.

2. El periodo de excedencia especial será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia especial, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores. En caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

4. La concesión de la excedencia especial estará supeditada, en todo caso, a la declaración del trabajador de no desempeñar durante su disfrute otra actividad profesional o laboral.

5. Los trabajadores en situación de excedencia especial tendrán derecho a la reserva de la plaza que ocupasen, pero no devengarán derechos económicos. No obstante, se les computará a efectos de antigüedad todo el tiempo que permanezcan en tal situación; a efectos de derechos pasivos, se computará en los términos regulados en la Ley General de Seguridad Social y disposiciones complementarias

6. Concluido el periodo de concesión de la excedencia especial, los interesados deberán reincorporarse al servicio activo en su plaza de origen al día siguiente de su conclusión.

7. Aun cuando no hubiese expirado el periodo de concesión de la excedencia especial, los interesados podrán solicitar su reincorporación al servicio activo en cualquier momento, no pudiendo volver a solicitarla por el mismo hecho causante. Una vez acordada la reincorporación, se estará a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior".

Artículo 49. Excedencia forzosa.

1. Serán declarados en situación de excedencia forzosa:

a) Los trabajadores fijos que, habiendo cesado en la situación de servicios especiales, no se incorporen al servicio activo en su plaza de origen en el

plazo señalado en el artículo 45.6.

b) Los trabajadores fijos que, ejerciendo una actividad declarada incompatible, no renuncien a ella.

2. A los trabajadores en situación de excedencia forzosa les será aplicable lo dispuesto en el artículo 46.4.

Artículo 50. Reintegro en el servicio activo.

El reintegro en el servicio activo de los trabajadores que no tengan reserva de plaza se realizará con ocasión de vacante y respetando el siguiente orden de prelación:

1. Excedentes voluntarios por desempeño de los cargos a los que se refiere el párrafo b) del apartado 1 del artículo 46.

2. Excedentes voluntarios a los que se refieren los párrafos a) y c) del apartado 1 del artículo 46 y excedentes forzosos a los que se refiere el párrafo a) del apartado 1 del artículo 48.

3. Excedentes forzosos a los que se refiere el párrafo b) del apartado 1 del artículo 48.

Artículo 51. Suspensiones del contrato.

1. El trabajador que acceda a otro puesto de trabajo en su Administración, a través de la superación de las correspondientes pruebas selectivas en convocatoria pública, bien sea en el turno libre bien en el restringido, volverá a su primitivo puesto si no supera el periodo de prueba fijado para el nuevo puesto al que haya accedido.

2. Aquellos trabajadores fijos que tengan a su cargo a disminuidos físicos o psíquicos tendrán derecho a una suspensión de su contrato de trabajo durante la minoría de edad de los disminuidos, o durante el tiempo necesario en otros supuestos especiales. El tiempo de suspensión no se tendrá en cuenta a efectos de antigüedad ni a ningún otro efecto. Una vez finalizado el periodo de la suspensión, tendrán derecho al reingreso en la Administración de procedencia en las mismas condiciones que las establecidas en el artículo 47 de este Convenio, cuyo texto regulará las situaciones que este apartado no contemple.

## TITULO V

### Retribuciones

#### CAPITULO I

##### Disposiciones generales

#### Artículo 52. Remuneraciones únicas.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio no podrán percibir participación alguna en los tributos, exacciones u otros ingresos de cualquier naturaleza que devenguen las Administraciones como contraprestación de cualquier servicio, debiendo percibir exclusivamente las retribuciones establecidas en el presente Convenio.

#### Artículo 53. Variación retributiva y cláusula de revisión salarial.

1. Durante la vigencia del primer año de Convenio, los salarios serán los que se fijan en el correspondiente articulado de este Convenio, que contienen un incremento salarial para el año 2002 de un 2 por ciento, que resulta de aplicar a las retribuciones de 2001 el incremento del I.P.C. previsto en el conjunto del Estado para el año 2002.

2. Para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo en el supuesto de que el I.P.C. real de Navarra en el año 2002 sea superior al incremento recogido en el apartado anterior, se aplicará directamente la diferencia a las retribuciones, teniendo carácter consolidable y efectos económicos de 1 de enero de 2003.

Asimismo, en la nómina del mes de enero o febrero de 2003, se abonará una paga única no consolidable, calculada sobre las retribuciones totales devengadas en el año 2002, de un importe igual al porcentaje de la desviación del I.P.C. real de Navarra de dicho año sobre el I.P.C. previsto.

3. Respecto al incremento retributivo del año 2003 se aplicarán los mismos criterios.

4. Durante la vigencia de este Convenio podrá procederse a la paulatina implantación de sistemas de retribución variable, ligados al rendimiento de las diferentes unidades administrativas y al desempeño individual de los empleados públicos.

#### Artículo 54. Retribuciones en jornada reducida.

1. Las retribuciones del personal con jornada diferente a la prevista con carácter general se reducirán en idéntico porcentaje al aplicado a la jornada establecida con carácter general.

2. El personal que realice jornada reducida no podrá percibir complementos de dedicación exclusiva e incompatibilidad, en las condiciones establecidas en los artículos que regulan los citados conceptos salariales.

La reducción aquí dispuesta de las retribuciones no afectará a aquellos trabajadores que disfruten de la reducción de jornada por guarda legal, a la que hace referencia el artículo 41 de este Convenio.

#### Artículo 55. Contratos temporales.

1. Los contratos de trabajo que, bajo cualquier modalidad legal de

contratación temporal, suscriban las Administraciones se ajustarán estrictamente al régimen de retribuciones establecido en el presente Título, a excepción de los supuestos que se contemplan en los apartados siguientes.

2. Las retribuciones de los contratos en prácticas y para la formación se reducirán en un 25 por ciento sobre las establecidas en el presente Título, con la excepción de los titulados que sean contratados en programas de formación de postgraduados cuyas retribuciones serán las previstas en el apartado 3 de este artículo.

3. Las retribuciones del personal contratado específicamente en programas de formación para postgraduados y/o de los facultativos internos residentes, con independencia de la modalidad de contrato utilizado para ello (Médico Interno Residente, Psicólogo Interno Residente, Físico Interno Residente, Químico Interno Residente, Biólogo Interno Residente y similares) serán las establecidas para cada ejercicio por el Ministerio de Sanidad para el personal interno residente del Insalud-Gestión Directa.

## CAPITULO II

### Retribuciones del personal en general

#### Artículo 56. Estructura de las retribuciones.

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, con la excepción del personal del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, que se regirá por lo dispuesto en el capítulo Tercero de este Título, responderán a la siguiente estructura:

\_ Sueldo base.

\_ Complementos salariales.

#### Artículo 57. Sueldo base.

Se entenderá por sueldo base aquella parte de la retribución que percibe el trabajador por unidad de tiempo con independencia de los complementos que tenga asignados, en la cuantía mensual que se indica a continuación para cada uno de los diferentes grupos:

#### GRUPO CUANTIA

A 1.586,24 euros

B 1.308,65 euros

C 1.070,71 euros

D 912,09 euros

E 793,12 euros

#### Artículo 58. Complementos salariales.

1. Los complementos salariales pueden ser comunes o específicos. Los comunes son asignables a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Son complementos específicos los referidos a un concreto personal.

2. Son complementos salariales comunes:

- a) El complemento de antigüedad.
- b) El complemento de dedicación exclusiva.
- c) El complemento de incompatibilidad.
- d) El complemento compensatorio.
- e) El complemento de puesto de trabajo.
- f) El complemento de especial riesgo.
- g) El complemento de turnicidad.
- h) El complemento de nocturnidad.
- i) El complemento de festivo.
- j) El complemento de homologación retributiva previsto en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.
- k) El complemento por horas extraordinarias.
- l) Las pagas extraordinarias, en razón a su percepción periódica superior al mes.

3. Es complemento salarial específico, que puede ser percibido por todos los trabajadores pertenecientes a los grupos C, D y E, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio:

El complemento de Convenio grupos C, D y E.

4. Son complementos específicos del personal docente, únicamente perceptibles por dicho personal:

- a) El complemento de destino docente no universitario.
- b) Los complementos retributivos de los cargos de especial responsabilidad.

## Artículo 59. Complementos no consolidables.

La totalidad de los complementos específicos, así como los complementos comunes de dedicación exclusiva, de incompatibilidad, compensatorio (en los términos recogidos en el artículo 62 del presente Convenio), de puesto de trabajo, de turnicidad, de nocturnidad y de festivo tendrán, en todo caso, carácter funcional, y su percepción dependerá exclusivamente de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

## Artículo 60. Complemento de antigüedad.

1. Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por el tiempo de servicio prestado a cada Administración, consistente en la cantidad mensual que seguidamente se indica para cada trienio del servicio activo:

### GRUPO CUANTIA

A 55,10 euros

B 45,44 euros

C 37,20 euros

D 31,68 euros

E 27,56 euros

El complemento de antigüedad se devengará a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumpla tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos, y se actualizará en el mismo porcentaje que las restantes retribuciones.

La antigüedad se computará por los servicios prestados desde el ingreso en cada Administración.

Al personal transferido se le tendrá en cuenta, a efectos de antigüedad el tiempo de prestación de servicios reconocidos a este efecto por la Administración que los haya transferido, en los términos previstos en el apartado siguiente.

2. Se computará como tiempo de antigüedad del personal laboral fijo, además del efectivamente prestado de acuerdo con el apartado anterior, el tiempo de excedencia especial a que hace referencia el artículo 47 del presente Convenio, los periodos trabajados con anterioridad al ingreso en la Administración respectiva, el tiempo prestado en cualquier otra Administración afectada por el presente Convenio, en la Administración Central, Autonómica, Local, Institucional, de Justicia, de Seguridad Social, así como los prestados con carácter profesional y en propiedad en las Fuerzas Armadas o en los Cuerpos de Seguridad del Estado o Policías Autónomas o Locales. Del mismo modo, se reconocerá el tiempo en el que se haya estado desarrollando el programa de especialista M.I.R., P.I.R., F.I.R., Q.I.R. o B.I.R. y

similares, y a cuyo término se haya obtenido el correspondiente título de especialista por hallarse debidamente acreditado el citado programa por el Insalud o por el correspondiente organismo o comisión de formación, con independencia de la naturaleza pública o no del centro en el que se haya realizado.

Se considerarán a estos efectos como periodos de tiempo computables los prestados tanto en régimen laboral como administrativo en cualquiera de sus modalidades, siempre que se acrediten mediante certificación expedida por la autoridad correspondiente.

Los efectos del reconocimiento de antigüedad regulado en este apartado se iniciarán el día primero del mes siguiente a la formalización de la solicitud y presentación de la certificación.

#### Artículo 61. Complemento de dedicación exclusiva.

1. El Gobierno de Navarra, oída la Comisión Paritaria, asignará en la plantilla orgánica el complemento de dedicación exclusiva a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les correspondan.

2. Los trabajadores que desempeñen dichos puestos de trabajo percibirán un complemento del 55 por ciento del sueldo base de su respectivo grupo de encuadramiento y prestarán sus servicios en régimen de plena disponibilidad y de total y absoluta dedicación, sin que puedan realizar ninguna otra actividad lucrativa ni en el sector público ni en el privado, con excepción de la docencia en centros universitarios y de la administración del patrimonio personal o familiar.

3. En ningún caso, los trabajadores que perciban este complemento de dedicación exclusiva podrán devengar horas extraordinarias ni complemento de nocturnidad.

#### Artículo 62. Complemento de incompatibilidad.

1. El Gobierno de Navarra, oída la Comisión Paritaria, asignará en la plantilla orgánica el complemento de incompatibilidad a los puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que le correspondan.

2. Únicamente podrá asignarse el complemento de incompatibilidad a los puestos de trabajo correspondientes a los grupos A y B.

3. Los trabajadores que desempeñen dichos puestos de trabajo percibirán un complemento del 35 por ciento del sueldo base de su respectivo grupo de encuadramiento.

4. Los trabajadores que desempeñen dichos puestos de trabajo tendrán prohibido el ejercicio profesional del título correspondiente a su respectivo puesto de trabajo.

5. Los actuales trabajadores que sean encuadrados en los grupos A y B, sin estar en posesión de la correspondiente titulación y desempeñen un puesto de trabajo que tenga asignado el complemento de incompatibilidad, tendrán prohibido el ejercicio profesional de la actividad propia del puesto de trabajo que ocupen.

6. Los trabajadores encuadrados en los grupos A y B que realicen funciones que no sean las específicas de su titulación y desempeñen un puesto de trabajo que tenga asignado el complemento de incompatibilidad, tendrán prohibido el ejercicio profesional de las actividades correspondientes a dicha titulación y, además, el de las propias del puesto de trabajo que ocupen.

7. Los trabajadores que perciban el complemento de dedicación exclusiva no podrán percibir el de incompatibilidad.

#### Artículo 63. Complemento compensatorio.

1. Los trabajadores que, con arreglo al régimen anterior a la entrada en vigor del presente Convenio, percibiesen en cómputo global anual una retribución superior a la que les corresponda en aplicación de éste, percibirán una compensación igual a la diferencia existente entre dichas retribuciones, que no será compensable ni absorbible, salvo lo dispuesto en los apartados 4 y 5 del presente artículo.

2. A los efectos del cálculo de la compensación a que se refiere el apartado anterior, no serán computables dentro de las retribuciones anteriores los complementos de especial responsabilidad ni, en general, las cantidades percibidas por el desempeño de puestos de trabajo de superior categoría o cualesquiera otras cantidades cuya asignación tuviera carácter variable, provisional, temporal o revocable.

3. La citada compensación se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que las demás retribuciones de este Convenio.

4. Este complemento será absorbido por las retribuciones que pudieran corresponderle al trabajador cuando acceda a puestos de trabajo de superior retribución respecto al que dio origen a dicho complemento.

5. De igual modo, este complemento será asimismo absorbido cada vez que se produzca incremento en las retribuciones complementarias del personal afectado, con excepción de los incrementos retributivos anuales que, con carácter general, establezcan las correspondientes Leyes Forales de Presupuestos Generales de Navarra.

#### Artículo 64. Complemento de puesto de trabajo.

1. El Gobierno de Navarra, oída la Comisión Paritaria, asignará en la plantilla orgánica el complemento de puesto de trabajo a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les correspondan.

2. La cuantía de este complemento se determinará para cada puesto de



trabajo y consistirá en un porcentaje del sueldo base del grupo correspondiente que en ningún caso podrá superar el 75 por ciento del mismo.

3. La percepción de este complemento retribuirá la especial dificultad o responsabilidad así como la singular preparación técnica o jefatura que implique el ejercicio del puesto según se determine en la plantilla orgánica.

#### Artículo 65. Complemento de especial riesgo.

1. El Gobierno de Navarra, oída la Comisión Paritaria, asignará en la plantilla orgánica el complemento de puesto de especial riesgo a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les correspondan.

2. La cuantía de este complemento se determinará para cada puesto de trabajo y consistirá en un porcentaje del sueldo base del grupo correspondiente que en ningún caso podrá superar el 10 por ciento del mismo.

3. La percepción de este complemento retribuirá la especial toxicidad, penosidad o peligrosidad que implique el ejercicio del puesto según se determine en la plantilla orgánica.

#### Artículo 66. Complemento de turnicidad.

El personal que trabaje con régimen de turnos rotatorios, entendiéndose por tales aquellos que conlleven la modificación del horario en más de un tercio de las jornadas de trabajo en cómputo trimestral global, percibirá una compensación económica del 6 por ciento del sueldo inicial de su grupo respectivo.

#### Artículo 67. Complemento de nocturnidad.

1. El personal que realice su trabajo en horario nocturno, con independencia de que se efectúe en día laborable o festivo, percibirá una compensación económica de acuerdo con los siguientes importes, según su grupo de encuadramiento:

##### GRUPO IMPORTE POR HORA NOCTURNA

A 3,06 euros

B 3,06 euros

C 2,51 euros

D 2,18 euros

E 2,18 euros

2. Se entiende por trabajo nocturno, a los efectos del pago de esta compensación, el efectuado entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, excepción hecha del personal que realice la jornada laboral establecida con carácter general, que en ningún caso percibirá la citada compensación, así como el trabajo que sea nocturno por naturaleza, entendiéndose por tal el turno fijo de noche.

3. En ningún caso se contabilizará el tiempo de guardia de presencia física o localizada a efectos de percepción del complemento de nocturnidad.

4. Las cantidades que se perciban por este concepto serán prorrateadas por el mes de vacaciones, a razón de la media de lo percibido en los doce meses anteriores.

#### Artículo 68. Complemento de festivos.

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio que realicen su trabajo en día festivo, percibirán una compensación económica, según el grupo de encuadramiento, de acuerdo con los siguientes importes por cada hora de servicio:

A estos efectos, se considerará trabajo en días festivos exclusivamente el realizado en domingo o en un día declarado festivo en el calendario laboral que anualmente se apruebe para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

#### GRUPO IMPORTE POR HORA

A 7,02 euros

B 7,02 euros

C 6,45 euros

D 5,85 euros

E 5,85 euros

2. La compensación económica por trabajo en día festivo se incrementará en un 50 por ciento a partir del día festivo trabajado número 34 durante el año 2000. A partir del 1 de enero de 2003, dicho incremento se aplicará a partir del día festivo trabajado número 33.

A los efectos del cómputo de días festivos trabajados a que se refiere este apartado, se tendrán en cuenta únicamente aquellos en los que la mitad de la jornada laboral, al menos, corresponda a día festivo.

2. Dicha compensación se aplicará de forma acumulativa a la compensación por trabajo nocturno cuando ambas circunstancias concurren.

3. En ningún caso se contabilizará el tiempo de guardia de presencia física o

localizada a efectos de percepción del complemento de festivos.

4. Las cantidades que se perciben por este concepto serán prorrateadas por el mes de vacaciones, a razón de la media de lo percibido en los doce meses anteriores.

Artículo 69. Las compensaciones económicas establecidas en los artículos anteriores 66 a 68, así como las horarias reglamentariamente establecidas, recogen todas las circunstancias y especificidades que puedan ser atribuibles a los diferentes puestos de trabajo; entre ellas, la turnicidad, la necesidad de intercambio de información entre los turnos, etc.

Dichas compensaciones económicas se aplicarán exclusivamente al trabajo realizado en la jornada laboral ordinaria de cada empleado, dentro del cómputo anual establecido reglamentariamente.

Artículo 70. Complemento por horas extraordinarias.

1. Únicamente podrán realizarse horas extraordinarias, con carácter excepcional cuando concurra alguno de los siguientes casos:

a) Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Administración. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

1.ª Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

2.ª Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

3.ª Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la Administración personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

2. La realización de horas extraordinarias deberá estar previamente autorizada por resolución del órgano administrativo correspondiente, salvo en casos de urgencia.

3. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales descritas serán compensadas con tiempo de descanso a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada en día laborable y de dos horas de descanso por cada hora realizada en festivo, disfrutándose dicha compensación durante los dos meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

4. Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza

mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto tercero del apartado 1.b) de este artículo.

En estos casos por cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima anual de la jornada se retribuirá mediante el abono de las cantidades que, para cada grupo, figuran a continuación, según se realicen en día laborable o en día festivo:

#### GRUPO LABORABLE FESTIVO

A 17,44 euros 21,80 euros

B 14,39 euros 17,99 euros

C 11,78 euros 14,73 euros

D 10,03 euros 12,54 euros

E 8,71 euros 10,89 euros

La retribución por hora extraordinaria efectuada por el personal de campo que intervenga directamente en las tareas de eliminación de nieves y hielos de las carreteras de Navarra se incrementará en un 45 por ciento sobre la establecida en el apartado anterior de este artículo.

Si dichas horas extraordinarias se realizan en día festivo, su retribución se incrementará en un 25 por ciento sobre la establecida en el párrafo anterior.

5. En ningún caso podrán percibir cantidad alguna por este concepto los trabajadores que perciban complemento de dedicación exclusiva.

6. Con periodicidad trimestral, se entregará a los órganos de representación del personal información no nominal sobre las horas extraordinarias realizadas.

#### Artículo 71. Pagas extraordinarias.

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias anuales, en la misma cuantía, cada una de ellas, que una mensualidad completa por los conceptos siguientes:

\_ Sueldo base.

\_ Complemento de antigüedad.

\_ Complemento compensatorio.

\_ Complemento de puesto de trabajo.

\_ Complemento de Convenio grupos C, D y E.

\_ Complemento de dedicación exclusiva.

\_ Complemento de incompatibilidad.

\_ Complemento de turnicidad.

\_ Complemento de destino docente no universitario.

\_ Complemento de homologación retributiva previsto en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.

\_ Complementos retributivos de los cargos de especial responsabilidad del personal docente.

Dichas pagas se percibirán conjuntamente con las retribuciones correspondientes a los meses de junio y diciembre.

2. En el supuesto de que un trabajador no haya percibido a lo largo del semestre las mismas retribuciones, percibirá, en concepto de paga extraordinaria, el promedio de las retribuciones de dicho semestre.

3. Los trabajadores que se incorporen al trabajo o cesen en el mismo a lo largo del semestre, percibirán la paga extraordinaria que corresponda en proporción a los días trabajados durante el mismo.

**Artículo 72. Complemento de Convenio grupos C, D y E.**

1. A cada uno de los trabajadores pertenecientes a los grupos C, D y E, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, con excepción del personal del Consorcio para el Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento y del personal sanitario no adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, corresponderá un complemento de Convenio grupos C, D y E.

2. La cuantía mensual del complemento de Convenio grupos C, D y E será la que resulte de aplicar al sueldo base del correspondiente grupo los siguientes porcentajes:

**GRUPO PORCENTAJE**

C 12%

D 12%

E 15%

**Artículo 73. Complemento de destino docente no universitario.**

1. El Gobierno de Navarra, oída la Comisión Paritaria, asignará en la plantilla orgánica el complemento de destino docente no universitario a aquellos

puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les correspondan.

2. Los trabajadores que desempeñen dichos puestos de trabajo se someten al régimen general de incompatibilidades señalado en la Ley.

3. La cuantía mensual del complemento de destino docente no universitario será la que resulte de aplicar al sueldo base del correspondiente grupo los siguientes porcentajes:

Colectivo y porcentaje:

\_Catedráticos y asimilados: 35%.

\_Profesores de enseñanza secundaria y asimiladas: 27%.

\_Profesores Técnicos F.P. y asimilados: 35%.

\_Maestros y asimilados: 30%.

4. La percepción de este complemento es incompatible con la de los complementos de exclusividad y de incompatibilidad.

**Artículo 74. Complementos retributivos de los cargos de especial responsabilidad del personal docente.**

1. El personal laboral docente no universitario que desempeñe los puestos de trabajo contemplados en el artículo 105 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra percibirá, exclusivamente durante el desempeño de los mismos, un complemento cuya cuantía será la que resulte de aplicar al correspondiente sueldo base, idéntico porcentaje que el que se determine para sus homólogos funcionarios.

2. El personal docente que perciba este complemento de puesto de trabajo tendrá una permanencia obligada en el centro escolar de treinta y cinco horas semanales como mínimo, sin perjuicio de las reducciones que en el horario de docencia directa con el alumno le pudieran corresponder, y que serán reglamentadas para cada curso escolar por el Departamento de Educación y Cultura.

Dado su carácter temporal y el mayor horario de permanencia que en parte las compensa, las reducciones del horario de docencia directa con alumnos para las personas que desempeñen los puestos dotados con complemento de puesto de trabajo que retribuye la especial responsabilidad se mantendrán exclusivamente durante el tiempo en que se ocupen los referidos cargos, no teniendo en ningún caso carácter consolidable.

**Artículo 75. Retribución en vacaciones.**

1. La retribución que los trabajadores percibirán durante sus vacaciones

reglamentarias será la que hayan venido percibiendo por los conceptos siguientes:

- \_ Sueldo base.
- \_ Complemento de antigüedad.
- \_ Complemento compensatorio.
- \_ Complemento de puesto de trabajo.
- \_ Complemento de Convenio grupos C, D y E.
- \_ Complemento de dedicación exclusiva.
- \_ Complemento de incompatibilidad.
- \_ Complemento de turnicidad.
- \_ Complemento de destino docente no universitario.
- \_ Complemento de homologación retributiva previsto en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.
- \_ Complementos retributivos de los cargos de especial responsabilidad del personal docente.

2. Adicionalmente a las cantidades anteriores, se percibirá por años vencidos, una paga de vacaciones integrada por:

- \_ El promedio de lo percibido en el año anterior por complemento de nocturnidad.
- \_ El promedio de lo percibido en el año anterior por complemento de festivos.

#### Artículo 76. Percepciones no salariales.

1. Tendrán la consideración de percepciones no salariales:

- a) Las indemnizaciones por gastos realizados por razón del servicio.
- b) Las indemnizaciones por gastos derivados de la realización de viajes.
- c) Las indemnizaciones por gastos realizados por traslado forzoso con cambio de residencia.
- d) Las compensaciones e indemnizaciones económicas por participar en tribunales de selección de personal.
- e) Las compensaciones e indemnizaciones económicas por impartir cursos de formación en las Escuelas de la Administración de la Comunidad Foral de

Navarra.

2. Sus cuantías y condiciones de percepción serán las fijadas anualmente para los funcionarios por el Gobierno de Navarra.

3. El personal laboral fijo percibirá, además, la ayuda familiar en la misma cuantía y condiciones que las establecidas para los funcionarios de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

### CAPITULO III

#### Retribuciones del personal del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea

##### Artículo 77. Estructura de las retribuciones.

1. Las retribuciones del personal del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, excepto el perteneciente al SDH y el personal interno residente o asimilados, responderán a las siguiente estructura:

- a) Retribuciones personales básicas.
- b) Retribuciones complementarias.
- c) Indemnizaciones y otras retribuciones especiales.

2. Son retribuciones personales básicas:

- a) El Sueldo Base del correspondiente grupo.
- b) El premio de antigüedad.

3. Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino.
- b) El complemento específico.
- c) El complemento de productividad extraordinaria.
- d) El complemento de nocturnidad.
- e) El complemento por trabajo en días festivos.
- f) El complemento por realización de guardias de presencia física o localizada.
- g) El complemento de capitación.
- h) El complemento de carrera profesional.



Dichas retribuciones remunerarán el desempeño del puesto de trabajo que tengan asignado y, en consecuencia, dejarán de percibirse al cesar en el mismo.

#### 4. Indemnizaciones y otras retribuciones especiales:

- a) El plus de dispersión geográfica.
- b) El complemento compensatorio.
- c) Indemnizaciones por los gastos realizados por razón del servicio, por la realización de viajes o por traslado forzoso con cambio de residencia.
- d) Compensaciones por participación en tribunales de selección de personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de sus Organismos Autónomos.
- e) Compensaciones por impartir docencia o cursos de formación.
- f) Compensación por realización de horas extraordinarias.
- g) La ayuda familiar, que será percibida, solamente, por el personal laboral fijo.

#### Artículo 78. Sueldo base.

El sueldo base de los distintos grupos será el establecido con carácter general para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

#### Artículo 79. Premio de antigüedad.

El premio de antigüedad de los distintos grupos será el establecido con carácter general para el personal incluido en el presente Convenio y en las condiciones aplicables al mismo.

#### Artículo 80. Complemento de destino.

1. El Gobierno de Navarra, oída la Comisión Paritaria de la Mesa General, asignará en la plantilla orgánica el complemento de destino a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, atendiendo a la concurrencia de las siguientes circunstancias y criterios:

- a) La especial dificultad o responsabilidad que impliquen determinados puestos de trabajo, así como la singular preparación técnica o jefatura orgánica que conlleven los mismos.
- b) Los conceptos correspondientes a penosidad, toxicidad o peligrosidad que concurren de forma específica en cada puesto de trabajo de manera diferenciada respecto de otros puestos de su misma denominación, excepto

el complemento de nocturnidad.

2. La cuantía de este complemento se determinará para cada puesto de trabajo, asignándole un índice, cuyo importe mensual será el siguiente:

INDICE IMPORTE (euros) INDICE IMPORTE (euros)

1 26,76 16 458,00

2 60,78 17 490,74

3 91,21 18 523,44

4 107,09 19 556,17

5 133,84 20 634,49

6 160,62 21 713,81

7 196,28 22 793,12

8 214,15 23 913,96

9 240,91 24 1.001,49

10 261,72 25 1.089,18

11 295,98 26 1.168,51

12 327,16 27 1.247,82

13 359,87 28 1.327,13

14 392,60 29 1.406,41

15 425,29 30 1.485,73

3. Únicamente se podrá asignar un complemento de destino a cada puesto de trabajo.

Artículo 81. Complemento específico.

1. El complemento específico se asignará reglamentariamente, oída la Comisión Paritaria de la Mesa General, a los puestos de trabajo del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les correspondan y la especial disponibilidad que se les exija.

2. El complemento específico consistirá en un porcentaje del sueldo inicial correspondiente al grupo de encuadramiento y en ningún caso podrá exceder del 75 por ciento del mismo.

3. Los trabajadores a los que se les asigne un complemento específico igual o superior al 45 por 100 prestarán sus servicios en régimen de dedicación exclusiva, es decir, con plena disponibilidad y total y absoluta dedicación.

Dichos trabajadores no podrán realizar ninguna otra actividad lucrativa ni en el sector público ni en el privado, con excepción de:

- a) La docencia en centros universitarios.
- b) La administración del patrimonio personal o familiar.
- c) La producción y creación literaria, artística, científica y técnica, así como las publicaciones derivadas de aquéllas, siempre que no se originen como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios.
- d) La participación ocasional en coloquios y programas en cualquier medio de comunicación social.
- e) la colaboración y la asistencia ocasional a congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional.

El Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea podrá exigirles la realización de las jornadas complementarias que se requieran.

4. a) Sin perjuicio de lo establecido con carácter general en el primer párrafo del número 3 anterior, los facultativos especialistas y los médicos de los equipos de atención primaria encuadrados en el grupo A podrán optar por la dedicación exclusiva o la no exclusiva al sector público, conforme al procedimiento reglamentariamente establecido.

b) Quedan exceptuados de lo dispuesto en la letra anterior los facultativos especialistas Jefes de Servicio, Jefes de Sección, Jefes Clínicos, Directores de los equipos de atención primaria y Directores de Equipo de Salud Mental que deberán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva.

c) En todo caso, la elección del régimen de dedicación no exclusiva al sector público por parte de los facultativos especialistas, de los médicos de equipos de atención primaria, de los facultativos especialistas Jefes de Servicio, Jefes de Sección, Jefes Clínicos, Directores de los equipos de atención primaria, y Directores de Equipo de Salud Mental conllevará la imposibilidad de percibir un complemento específico del 30 por 100 o superior.

5. Los empleados que perciban un complemento específico igual o superior al 45 por 100 podrán percibir las compensaciones establecidas por trabajo a turnos, en horario nocturno o en día festivo, únicamente cuando dichas circunstancias concurren en su jornada ordinaria, con exclusión expresa del tiempo de guardia de presencia física o localizada.

Estos empleados en ningún caso podrán devengar horas extraordinarias.

6. Los trabajadores a los que se les asigne un complemento específico igual o superior al 30 por 100 tendrán prohibido el ejercicio profesional, fuera del

centro o unidad de destino, del título exigido para acceder a su respectivo puesto.

7. El personal que realice turnos, entendiéndose por tales aquellos que conlleven la modificación del horario asignado en más de 1/3 de las jornadas de trabajo en cómputo trimestral global, verá incrementado el complemento específico en 6 puntos.

#### Artículo 82. Complemento de productividad extraordinaria.

1. El complemento de productividad tendrá carácter extraordinario y retribuirá el especial rendimiento, la participación en programas o actuaciones extraordinarias, la realización de jornadas complementarias, el valor o interés excepcional de las aportaciones científicas y, en general, todas aquellas actuaciones que redunden especialmente en un mayor o mejor servicio a la población atendida o en una mayor o mejor cantidad y calidad del trabajo a realizar.

2. La Dirección del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, de acuerdo con estos criterios, asignará el complemento de productividad extraordinaria, dentro de los límites establecidos por las correspondientes consignaciones presupuestarias.

3. Las cantidades que se perciban en concepto de complemento de productividad extraordinaria durante un determinado período de tiempo no generarán derechos adquiridos ni surtirán efectos respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos ulteriores.

#### Artículo 83. Complemento de nocturnidad.

1. Se entiende por trabajo nocturno, a los efectos de este artículo, los turnos de trabajo realizados entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, excepción hecha de los trabajos que sean nocturnos por su propia naturaleza. No se considerará trabajo nocturno la porción horaria de otros turnos comprendidos entre estos límites horarios.

Con relación al personal que no trabaje a turnos, se abonará la compensación establecida por cada hora de trabajo realizada dentro de esa franja horaria, excepción hecha del personal que realice la jornada laboral establecida con carácter general, el cual en ningún caso percibirá esta compensación.

2. El complemento de nocturnidad será el establecido con carácter general para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibiéndose en las condiciones y cuantías señaladas en el mismo.

#### Artículo 84. Complemento por trabajo en días festivos.

1. Se considera trabajo en días festivos exclusivamente el realizado en domingo o en un día declarado festivo en el calendario laboral establecido para los trabajadores de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

2. Los trabajadores que presten servicios en domingos y festivos percibirán los siguientes complementos por cada domingo o festivo trabajado:

**GRUPO IMPORTE**

A 49,14 euros

B 49,14 euros

C 45,16 euros

D 40,93 euros

E 40,93 euros

3. La compensación establecida por trabajo en domingo o en día festivo se incrementará un 50 por 100 a partir del festivo trabajado número 34 en el año 2002. Con efectos del 1 de enero de 2003, dicho incremento se aplicará a partir del día festivo trabajado número 33.

A los efectos del cómputo de días festivos trabajados a que se refiere este apartado, se tendrán en cuenta únicamente aquellos en los que la mitad de la jornada laboral, al menos, corresponda a día festivo.

4. La compensación económica por trabajo en domingo o en día festivo se aplicará de forma acumulativa a la compensación por trabajo en horario nocturno cuando ambas circunstancias concurren.

5. En ningún caso se contabilizará el tiempo de guardia de presencia física o localizada a efectos de percepción del complemento de festivos.

**Artículo 85. Complemento por realización de guardias de presencia física o localizadas.**

1. La realización de guardias de presencia física o localizadas se considera un deber derivado de la necesidad de que la asistencia que prestan los servicios sanitarios sea constante y permanente. Dicha atención es inherente a la consideración de la asistencia sanitaria como un servicio público de notoria relevancia.

2. Los trabajadores que realicen guardias de presencia física percibirán, en función del grupo de encuadramiento respectivo, las siguientes cantidades por cada hora de guardia trabajada, con exclusión de cualquier otro complemento retributivo:

**IMPORTE DE LA HORA TRABAJADA**

**GRUPO(12 horas por módulo)**

A (Hospitalario) 17,75 euros

A (E.A.P.) 15,98 euros

B 10,64 euros

C 8,51 euros

D 6,81 euros

E 6,81 euros

3. Por su parte, los trabajadores que realicen guardias localizadas percibirán las cantidades señaladas en el apartado anterior, reducidas en un 50 por 100, con exclusión de cualquier otro complemento retributivo.

#### Artículo 86. Complemento de capitación.

1. El personal sanitario de los Equipos de Atención Primaria, percibirá un complemento de capitación en función de la extensión temporal y personal de los respectivos ámbitos de actuación.

2. La cuantía y sistemática de asignación de dicho complemento será fijada reglamentariamente, mediante el sistema de coeficiente variable en función del número de titulares del derecho a la asistencia sanitaria adscritos a los citados ámbitos de actuación, a través de la Tarjeta Individual Sanitaria (TIS).

#### Artículo 87. Plus de dispersión geográfica.

1. El personal sanitario de los equipos de atención primaria percibirá un plus de dispersión geográfica en función del grado de dispersión geográfica de la población asistida, cuya cuantía se establecerá reglamentariamente.

2. Este plus compensará la obligatoriedad de desplazarse para la prestación de la asistencia sanitaria domiciliaria por el ámbito geográfico donde radica la población asistida de la zona a la que esté adscrito.

3. Este plus tiene la consideración legal a todos los efectos de compensación de gastos por desplazamientos en razón del servicio, siendo incompatible con la percepción de las indemnizaciones establecidas con carácter general para estos supuestos.

4. El personal de enfermería de E.A.P. percibirá la cuantía prevista por este concepto para el personal médico de E.A.P.

#### Artículo 88. Complemento de carrera profesional.

El complemento de carrera profesional remunera cada uno de los niveles de carrera profesional alcanzado, de conformidad con la legislación que regula la carrera profesional con carácter general.

#### Artículo 89. Pagas extraordinarias.

1. Los trabajadores del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea percibirán dos pagas extraordinarias anuales en la misma cuantía, cada una de ellas, que una mensualidad completa por los siguientes conceptos, con exclusión expresa de cualquiera otro:

\_ Sueldo base.

\_ Premio de antigüedad.

\_ Complemento de destino.

\_ Complemento específico.

\_ Complemento compensatorio.

\_ Complemento de carrera profesional.

2. Dichas pagas se percibirán conjuntamente con las retribuciones correspondientes a los meses de junio y diciembre.

3. En el supuesto de que un trabajador no haya percibido a lo largo del semestre las mismas retribuciones, percibirá, en concepto de paga extraordinaria, el promedio de las retribuciones de dicho semestre.

4. Los trabajadores que se incorporen al trabajo o cesen en el mismo a lo largo del semestre percibirán la paga extraordinaria que corresponda en proporción a los días trabajados durante el mismo.

Artículo 90. Retribución en vacaciones.

1. Los trabajadores del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea percibirán durante sus vacaciones reglamentarias los siguientes conceptos retributivos, con exclusión expresa de cualquiera otro:

\_ Sueldo base

\_ Premio de antigüedad.

\_ Complemento de destino.

\_ Complemento específico.

\_ Complemento de capitación.

\_ Complemento compensatorio.

\_ Complemento de carrera profesional.

2. Adicionalmente a las cantidades anteriores, se percibirá por años vencidos una cantidad integrada por:

\_El promedio de lo percibido en el año anterior por complemento de nocturnidad.

\_El promedio de lo percibido en el año anterior por complemento por trabajo en días festivos.

\_El promedio de lo percibido en el año anterior por guardias de presencia física y localizadas.

#### Artículo 91. Complemento compensatorio.

1. Los trabajadores del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea que, con arreglo al régimen anterior de retribuciones que les fuera de aplicación, percibiesen en cómputo global anual una retribución superior a la que les corresponda en aplicación del presente Convenio Colectivo, percibirán una compensación igual a la diferencia existente entre dichas retribuciones, que no será compensable ni absorbible, salvo lo dispuesto en los apartados 4 y 5 del presente artículo.

2. A los efectos del cálculo de la compensación a que se refiere el apartado anterior, no serán computables dentro de las retribuciones anteriores las cantidades percibidas por el desempeño de puesto de trabajo de superior categoría o cualesquiera otras cantidades cuya asignación tuviera carácter variable, provisional, temporal o revocable.

3. La citada compensación se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que las demás retribuciones de este Convenio.

4. Este complemento será absorbido por las retribuciones que pudieran corresponderle al trabajador cuando acceda a categorías encuadradas en grupo superior, o a puesto de trabajo de superior retribución respecto al que dio origen a dicho complemento.

5. De igual modo, este complemento será asimismo absorbido cada vez que se produzca incremento en las retribuciones complementarias del personal afectado, con excepción de los incrementos retributivos anuales que, con carácter general, establezcan las correspondientes Leyes Forales de Presupuestos Generales de Navarra.

#### Artículo 92. Indemnizaciones por gastos realizados por razón del servicio.

Los trabajadores del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea tendrán el mismo régimen de indemnizaciones por gastos realizados por razón del servicio, por realización de viajes al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra o por traslado forzoso con cambio de residencia que las establecidas con carácter general para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

#### Artículo 93. Compensación por participación en tribunales de selección.

Los trabajadores del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea tendrán derecho a las compensaciones económicas establecidas con carácter general para el



personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio por su participación en los tribunales de selección de personal.

El personal que forme parte de las Comisiones de Evaluación previstas en el sistema de carrera profesional percibirá la compensación económica prevista para los miembros de los tribunales de selección de personal, siempre que su actuación tenga lugar fuera de su jornada laboral ordinaria.

**Artículo 94. Compensación por impartir docencia o cursos de formación.**

Los trabajadores del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea serán compensados por impartir docencia o cursos de formación en el ámbito del sector público, en la cuantía y condiciones establecidas con carácter general para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de las especialidades propias del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

**Artículo 95. Compensación por realización de horas extraordinarias.**

1. El complemento por realización de horas extraordinarias será establecido con carácter general para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibiéndose en las condiciones y cuantías señaladas en el mismo.

2. En ningún caso podrán percibir el complemento por horas extraordinarias los trabajadores que perciban complemento específico igual o superior al 45 por 100.

**Artículo 96. El personal laboral fijo percibirá la ayuda familiar establecida con carácter general para los funcionarios de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos y en las condiciones establecidas para los mismos.**

**Artículo 97. Normas comunes a las retribuciones complementarias.**

La totalidad de las retribuciones complementarias, tanto de puesto de trabajo como personales, tendrán en todo caso carácter funcional, y su percepción dependerá exclusivamente de la actividad profesional en el puesto asignado o de las circunstancias personales que concurran en cada momento en el trabajador, por lo que no tendrán carácter consolidable.

## **TITULO VI**

### **Beneficios Sociales**

**Artículo 98. Percepciones en I.T. y maternidad.**

1. Al personal laboral en situación de Incapacidad Temporal y Maternidad le será abonado un complemento sobre las prestaciones de la Seguridad Social por el tiempo que acrediten dicha situación mediante partes de baja, alta y confirmación oficiales.

2. El citado complemento consistirá en la diferencia que media entre el montante del subsidio de I.T. y Maternidad y la retribución total por los conceptos siguientes, con exclusión expresa de cualquier otro:

\_ Sueldo base.

\_ Complemento de antigüedad.

\_ Complemento compensatorio.

\_ Complemento de puesto de trabajo.

\_ Complemento de destino.

\_ Complemento de turnicidad.

\_ Complemento específico.

\_ Complemento de capitación.

\_ Complemento de dedicación exclusiva.

\_ Complemento de incompatibilidad.

\_ Complemento de homologación retributiva previsto en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.

\_ Complemento de destino docente no universitario.

\_ Complemento de Convenio grupos C, D y E.

\_ Complementos retributivos de los cargos de especial responsabilidad del personal docente.

\_ Complemento de carrera profesional.

3. Dichos conceptos retributivos se computarán conforme a las siguientes normas:

a) En el supuesto de que la incapacidad temporal del empleado sea consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, se computarán los conceptos retributivos de devengo mensual, así como, en su caso, el de trabajo a turnos, que tuviera asignados aquél en el momento en que haya iniciado dicha situación, sumándose a tal efecto las cantidades correspondientes a dichos conceptos.

b) Cuando la incapacidad temporal del empleado derive de la contingencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, a la cantidad obtenida conforme a lo previsto en la norma anterior, se añadirá la que resulte de computar las remuneraciones de carácter no periódico por trabajo en horario nocturno, en día festivo y/o guardias que, en su caso, tuviera por el

desempeño de la plaza desde la que accede a la situación de incapacidad temporal. A tal efecto, el importe a añadir por aplicación de esta norma será la media de las remuneraciones totales que por esos conceptos retributivos hubiera tenido el funcionario en los doce meses inmediatamente anteriores al inicio de la situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de que por cualquier causa el empleado no hubiera desempeñado efectivamente servicios en la plaza desde la que accede a la situación de incapacidad temporal durante los doce meses anteriores, la media se calculará sobre las remuneraciones de carácter no periódico señaladas en el párrafo anterior, correspondientes a los meses de desempeño efectivo de servicios en aquella plaza.

4. Esa percepción complementaria constituirá una mejora voluntaria de las prestaciones de la Seguridad Social.

#### Artículo 99. Seguros.

1. Las partidas presupuestarias destinadas a beneficios sociales (seguros, etc.) se actualizarán de conformidad con el incremento del I.P.C. real de Navarra.

En la contratación de las pólizas de los seguros de vida y accidentes para el año 2003, se incrementarán en un 10% las primas abonadas en el año anterior por dichos seguros.

2. La Administración se compromete a la inclusión del personal contratado temporal en la póliza del seguro de accidentes.

3. Las Administraciones se comprometen al pago de las cuotas necesarias a la Mutualidad de Previsión Social pro Minusválidos psíquicos o asociación análoga, con el fin de que, al fallecer los padres o tutores de los disminuidos psíquicos, éstos perciban la correspondiente pensión.

#### Artículo 100. Anticipos y préstamos.

En materia de anticipos y préstamos, al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio le será de aplicación lo que se establezca con carácter general para el personal funcionario.

A lo largo del año 2002, se negociará la extensión de los actuales supuestos de anticipos extraordinarios a otros de verdadera necesidad, como pueden ser los derivados de enfermedades u otros gastos de carácter necesario e imprevisto.

La partida presupuestaria destinada a la concesión de dichos anticipos se actualizará cada año de vigencia del Acuerdo con el I.P.C. real de Navarra resultante el año anterior.

#### Artículo 101. Otros beneficios.

Se extenderá a todos los trabajadores fijos al servicio de la Administración de

la Comunidad Foral y de sus Organismos Autónomos, la exención del pago de tasas y tarifas en los centros educativos dependientes del Departamento de Educación y Cultura, en las mismas condiciones que disfruta el personal docente transferido del Ministerio de Educación y Ciencia.

#### Artículo 102. Asistencia sanitaria.

La Administración se compromete a extender la cobertura de las prestaciones de odontología, lentes y aparatos ortopédicos a todos los trabajadores fijos en el momento en que, previa negociación con las organizaciones sindicales, los funcionarios actualmente acogidos al sistema de Asistencia Sanitaria "Uso especial" pasen a tener la cobertura del sistema sanitario público, al igual que el resto de empleados acogidos a la Seguridad Social.

### TITULO VII

#### Política de empleo

#### Artículo 103. Jubilaciones.

1. Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, estableciéndose la posibilidad de prolongar voluntariamente la permanencia en el servicio activo hasta los 70 años de edad, con excepción de aquellos colectivos en que, por las características de su puesto de trabajo, no proceda dicha prolongación.

Lo estipulado en el párrafo precedente no será de aplicación al personal docente afectado por este Convenio.

2. La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para tener el derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

4. Los trabajadores que cumplan los requisitos exigidos por la legislación vigente en cada momento podrán suscribir el contrato de jubilación parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores (en la redacción establecida por Ley 12/2001), de 9 de julio, y disposiciones reglamentarias que lo desarrollen, cuya aceptación será obligatoria para la Administración a la que se encuentre adscrito, quien formulará el correspondiente contrato de relevo con trabajadores inscritos como demandantes de empleo, seleccionados con sujeción a lo previsto en el artículo 6 de este Convenio, al objeto de que pueda hacerse efectiva dicha jubilación parcial.

### TITULO VIII

#### Salud laboral

## Artículo 104. Seguridad y salud.

Se impulsará la aplicación efectiva de la normativa de prevención de riesgos laborales, con especial incidencia en los siguientes aspectos:

### A) Evaluación de los riesgos.

Se realizará la evaluación inicial de los riesgos por puestos de trabajo, con arreglo a los distintos procedimientos aprobados y orden de prioridades establecido.

Una vez evaluados los riesgos y de acuerdo con sus resultados, se realizará la planificación de la actividad preventiva, adoptando las medidas correctoras, formativas y de seguimiento o control, según proceda, respecto de las situaciones de riesgo detectadas, dentro de un plan o programa de prevención que deberá ser asumido por las personas responsables de la Administración que corresponda.

De cara a una correcta planificación de la actividad preventiva, la Administración proporcionará los recursos humanos y materiales necesarios y asignará los recursos económicos precisos.

### B) Procedimientos de trabajo en prevención de riesgos laborales.

Se establecerán y mantendrán al día los procedimientos de trabajo correspondientes en materia de prevención de riesgos laborales, con especial hincapié en los relativos a:

\_ Contratas y subcontratas.

\_ Adquisiciones o compras de bienes.

\_ Vigilancia de la salud.

\_ Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

\_ Medidas y planes de emergencia.

\_ Formación e información.

### C) Vigilancia y control de la salud del personal.

Los reconocimientos médicos del personal se efectuarán periódicamente, en función de los riesgos inherentes a los diferentes puestos de trabajo.

Su periodicidad y, en su caso, obligatoriedad, serán previamente determinadas en los diferentes Comités de Seguridad y Salud.

### D) Reubicación del personal incapacitado para el desempeño de su trabajo.

\_ Puesta en funcionamiento de los distintos procedimientos de reubicación, ya

acordados, del personal incapacitado para el desempeño de su trabajo.

En este sentido, se introducirá la oportuna modificación reglamentaria a fin de establecer la prioridad de la reubicación sobre cualquier otro procedimiento de cobertura de vacantes.

\_Estudio en torno a una posible inclusión dentro de dichos procedimientos de reubicación del personal acogido al Régimen General de la Seguridad Social que haya sido declarado en situación de incapacidad permanente total para su trabajo habitual.

E) Planes o medidas de emergencia.

Redacción y ejecución de los planes o medidas de emergencia de todos los centros de trabajo de la Administración, realizando simulacros periódicos allí donde proceda.

F) Formación e información del personal.

Se potenciará la formación-información del personal, a fin de que reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, referente a las medidas de protección y prevención que deben adoptarse para controlar factores de riesgo detectados en su puesto de trabajo.

Dicha formación se realizará a través del INAP y se impartirá en el momento de su ingreso y periódicamente cuando se produzcan modificaciones en las condiciones de trabajo por la compra de nuevos equipos o la introducción de nuevas tecnologías, y versará sobre todos los aspectos que concurren en el puesto de trabajo.

G) Comités de Seguridad y Salud.

Se revisará el funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud y su composición, con especial hincapié en el tema de la adscripción de los delegados de prevención a centros de trabajo

Artículo 105. Trabajo en pantallas.

Se establece la limitación horaria de trabajo en pantalla para aquellos trabajadores, cuyo trabajo se desarrolla mayoritariamente de esa manera, pudiéndose cifrar en cinco minutos cada hora o en media hora cada dos horas. Estos períodos se dedicarán a la realización de otras funciones acordes con las características de sus respectivos puestos de trabajo.

## TITULO IX

### Absentismo

Artículo 106. Absentismo.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a potenciar medidas de control y, en su caso, reducción del absentismo laboral, a través de la

adopción, entre otras, de las siguientes medidas:

\_Mayor control sobre las bajas por enfermedad.

\_Mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo a través de las Mesas Sectoriales correspondientes, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que sean procedentes para su reducción.

\_Descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de faltas injustificadas de puntualidad y de asistencia.

## TITULO X

### Régimen disciplinario

#### Artículo 107. Faltas.

1. Los trabajadores sólo serán sancionados por el incumplimiento de sus deberes laborales cuando dicho incumplimiento sea constitutivo de falta disciplinaria, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones y con el procedimiento que se establece en el Capítulo IX del Título II del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y Disposiciones Complementarias, normas éstas que serán aplicables íntegramente al personal sujeto a este Convenio, con la precisión que se establece en el apartado 2 de este artículo y excepción hecha de la regulación referente a sanciones y prescripción de las faltas que se establece en los artículos 104 y 105 del presente Convenio.

2. En lo no previsto expresamente, se estará a lo dispuesto en el artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuya tipificación se entienden englobadas las faltas especificadas en la normativa a que se refiere el apartado anterior.

#### Artículo 108. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

##### a) Faltas leves:

\_Amonestación escrita.

\_Suspensión de empleo y sueldo, de uno a cuatro días.

##### b) Faltas graves:

\_Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

\_Traslado forzoso, sin derecho a indemnización alguna.

c) Faltas muy graves:

\_Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

\_Despido.

Artículo 109. Prescripción de las faltas.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración hubiera tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. La prescripción se interrumpirá desde el momento en que se acuerde la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución correspondiente deberá ser debidamente registrada. Paralizada la tramitación del expediente durante más de un mes por causa no imputable al trabajador, se tendrá por no interrumpido el plazo de prescripción.

## TITULO XI

Derechos sindicales

Artículo 110. Representantes de los trabajadores.

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tienen derecho a participar en la determinación de sus condiciones de empleo en los términos fijados en la Ley, a través de los siguientes órganos de representación:

a) Comités de Empresa.

b) Delegados de Personal.

2. La representación de los trabajadores corresponde a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal y a las secciones sindicales la representación de sus propios afiliados.

3. A los efectos de constituir los Comités de Empresa, se entiende que la totalidad de los órganos, servicios y centros dependientes de la Administración de la Comunidad Foral constituyen un único centro de trabajo.

Cada uno de los organismos autónomos dependientes de la Administración de la Comunidad Foral constituirá, asimismo, un único centro de trabajo.

4. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal y los delegados de las secciones sindicales tendrán los derechos, deberes y garantías regulados, respectivamente, en los artículos 64 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Título IV de la Ley Orgánica de



## Libertad Sindical.

5. La Administración se compromete a posibilitar el ejercicio efectivo y sin restricciones de la actividad sindical, poniendo a su disposición los medios necesarios para ello dentro de las disponibilidades presupuestarias.

### Artículo 111. Crédito horario.

En materia de crédito horario se estará, a lo dispuesto, con carácter general, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las disposiciones específicas que se dicten y los acuerdos que pudieran alcanzarse entre la Administración y los Sindicatos; y, en particular, a lo establecido en el Acuerdo sobre órganos de representación, procedimiento electoral, negociación colectiva y derechos sindicales del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, suscrito el día 18 de octubre de 1994, así como en el Acuerdo de 4 de abril de 2000 sobre condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra para los años 2000 y 2001 (en lo relativo a los derechos sindicales en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos).

### Artículo 112. Derecho de reunión.

1. Los trabajadores tendrán derecho a la celebración de asambleas en los siguientes términos:

- a) Las asambleas deberán celebrarse al inicio o a la finalización de la jornada de trabajo. Excepcionalmente, las asambleas podrán celebrarse en otro período de la jornada diaria, siempre que de ello se derive un menor perjuicio para el normal funcionamiento de los servicios.
- b) Si la convocatoria de la asamblea se refiriese al personal de un determinado Departamento, deberá ser autorizada previamente por el Director General del mismo. Si se refiriese al personal de un determinado organismo autónomo, deberá ser autorizada previamente por el Director del mismo. En los demás casos, las asambleas deberán ser autorizadas por el Director General de Función Pública.
- c) La autorización deberá concederse siempre que se reúnan los requisitos anteriores. Salvo en casos excepcionales, la solicitud de autorización deberá formularse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. La autorización se entenderá concedida siempre que no se dicte resolución expresa en contrario, que deberá notificarse, al menos, con veinticuatro horas de antelación a la celebración de la asamblea.
- d) Si se pretendiese celebrar la asamblea en un local perteneciente a la Administración de la Comunidad Foral o a sus Organismos Autónomos, deberá formularse la correspondiente solicitud en los términos establecidos en el apartado anterior.
- e) Los trabajadores podrán asistir durante un máximo de cuatro horas mensuales a asambleas convocadas por las organizaciones sindicales o, en su

correspondiente ámbito de representación, por los órganos de representación unitaria. La asistencia a dichas asambleas deberá comunicarse al órgano competente de la Administración Pública respectiva.

El personal docente podrá asistir a las citadas asambleas dentro de la jornada de trabajo, mas fuera de las horas de atención directa al alumno.

2. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y pertenecientes a una sección sindical podrán emplear las horas mensuales del apartado anterior en reuniones de dicha sección sindical.

Artículo 113. Dietas y gastos de desplazamiento.

1. Se habilitará una partida para abonar los gastos de desplazamiento y, en su caso, dietas de los empleados que ostenten cargos de representación sindical.

La Administración efectuará el reparto de dicha consignación presupuestaria entre las organizaciones sindicales de acuerdo con su representatividad, dejando una parte de la misma para el funcionamiento de los órganos de representación unitaria (Comisión de Personal y Comité de Empresa).

2. Las partidas presupuestarias destinadas al funcionamiento de las organizaciones sindicales en la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos se actualizarán cada año de vigencia del Acuerdo con el I.P.C. real de Navarra resultante el año anterior.

Para el año 2003, las partidas presupuestarias existentes en los tres ámbitos (Administración Núcleo, Educación y Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea) se incrementarán además con 6.010,12 euros (1 millón de pesetas) cada una de ellas, a fin de cubrir los gastos de kilometraje y otros que se les generen a los delegados de prevención en el ejercicio de sus funciones.

## TITULO XII

Compensación, absorción y supletoriedad

Artículo 114. Compensación y absorción.

1. Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán, en cómputo anual y global, a todas las ya existentes al momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

2. Específicamente, los incrementos de retribución que en el futuro puedan establecerse por cualquier concepto retributivo, mediante disposiciones legales, serán compensables en cómputo anual con lo establecido en el presente Convenio.

3. Igualmente, y en cómputo anual, las retribuciones establecidas en el presente Convenio absorben y compensan las percepciones correspondientes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea

la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

#### Artículo 115. Supletoriedad.

El presente Convenio es consecuencia del Acuerdo suscrito entre la Administración y los Sindicatos el día 15 de abril de 2002, sobre condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra para los años 2002 y 2003, publicado en el BOLETIN OFICIAL de Navarra, número 68, de 5 de junio de 2002.

En consecuencia, en todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo; siendo el Convenio interpretado y aplicado en base al mismo.

Asimismo, será de aplicación, lo establecido con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.\_1. En aplicación del presente Convenio se llevarán a cabo las siguientes modificaciones retributivas:

\_Asignación del complemento de incompatibilidad a los puestos de trabajo de Auxiliares Técnicos de Psicología (grupo B) del INAP.

\_Asignación de un complemento de puesto de trabajo del 10%, en dos años, a Inspectores de Calidad (grupo B) del Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

\_Asignación de un complemento de puesto de trabajo del 5,68%, en dos años, a Oficiales de Actividades Turísticas, Encargado de Archivo, Agente Auxiliar de Inspección de Consumo y Digitizador, todos ellos del grupo C.

\_Incremento del complemento de especial riesgo del 8 al 10%, en dos años, al personal del Cuerpo de Bomberos.

\_En atención a la jornada y demás características de los puestos de trabajo del personal de guarderío del Departamento de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Vivienda, recogidas en el Decreto Foral 235/1992, de 22 de junio, se incrementará, en dos años, el complemento de puesto de trabajo de Guardas de Medio Ambiente (grupo C) del 7,45 al 13,45%, y el de Guardas Mayores (grupo B) en el porcentaje que corresponda a idéntica cuantía.

\_En atención a la singular preparación técnica y otras características de dedicación que concurren en sus puestos de trabajo, se incrementará del 5,68 al 15,68%, en dos años, el complemento de puesto de trabajo de Oficiales Técnicos de Sistemas Informáticos, Operadores de Informática y Oficiales de Fotocomposición, todos ellos del grupo C.

\_Asignación de un complemento de especial riesgo del 8%, en dos años, a los puestos de trabajo de Auxiliares Técnicos de Carreteras y Sobrestantes (grupo C), siempre que la actividad habitual de su puesto de trabajo implique

situaciones de peligrosidad.

\_Incremento del complemento de especial riesgo del 4 al 8%, en dos años, a los puestos de trabajo de Jefe de Equipo (grupo C) y Jefe de Brigada (grupo D) del Departamento de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones.

\_En atención a las funciones que desempeñan, se incrementará del 20 al 26%, en dos años, el complemento de puesto de trabajo de Jefes de Sala (grupo C) y de Operadores Auxiliares de Coordinación (grupo D) del Centro de Coordinación Operativa.

\_Asignación de un complemento de especial riesgo del 8%, en dos años, al resto de puestos de trabajo con denominación de Conductor, siempre que su titular realice con carácter habitual dichas funciones.

\_Asignación de un complemento de puesto de trabajo del 6,66%, en dos años, a Telefonistas y Auxiliares de Portería-Administración (grupo D).

\_Asignación de un complemento de puesto de trabajo del 7%, en dos años, a los puestos de trabajo del grupo E que no tengan asignado en la actualidad este complemento (3% en el año 2002 y 4% más en el 2003).

Por lo que respecta al Servicio Navarro de Salud- Osasunbidea, se incrementará en dicho porcentaje el complemento específico de los puestos de trabajo que actualmente lo tienen establecido en un 15%.

\_En atención a las especiales características que concurren en el desempeño de sus puestos de trabajo, se asignará un complemento de puesto de trabajo del 10%, en dos años, al personal del grupo E adscrito al Negociado de Archivo de la Hacienda Tributaria de Navarra y a la Oficina de Información y Registro General del Gobierno de Navarra.

2. Así mismo se llevará a cabo la revisión y adecuación del complemento de capitación del personal médico y de enfermería de los equipos de atención primaria del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

Dicha reforma se aplicará en el año 2002, previo desarrollo en la Comisión Paritaria, con un incremento máximo anual de 1.051.771,18 euros (175 millones de pesetas) sobre la cantidad que actualmente supone el referido complemento.

\_Del mismo modo se llevará a cabo la revisión y adecuación del complemento de dispersión geográfica que percibe el personal de los equipos de atención primaria del Servicio Navarro de Salud- Osasunbidea.

Dicha reforma se aplicará en el año 2003, previo desarrollo en la Comisión Paritaria, con un incremento máximo anual de 450.759,08 euros (75 millones de pesetas) sobre la cantidad que actualmente supone el referido complemento.

Segunda.\_ 1. Al personal sanitario no adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, le será de aplicación la homologación retributiva practicada

respecto al personal sanitario de dicho organismo autónomo; efectuada por Decreto Foral 65/1993, de 22 de febrero, publicado en el BOLETIN OFICIAL de Navarra, número 28, de 5 de marzo de 1993, y actualizada por Decreto Foral 22/1995, de 30 de enero, publicado en el BOLETIN OFICIAL de Navarra, número 22, de 17 de febrero de 1995.

Asimismo, al personal contratado laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de sus organismos autónomos, distinto del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, que desempeñe el puesto de trabajo de Asistente Social, y al personal contratado laboral adscrito al Instituto Navarro de Bienestar Social, que desempeñe el puesto de trabajo de Psicomotricista, les será de aplicación la homologación retributiva practicada, efectuada por Decreto Foral 66/1993, de 22 de febrero, publicado en el BOLETIN OFICIAL de Navarra, número 29, de 8 de marzo de 1993, y actualizada por Decreto Foral 19/1995, de 30 de enero, publicado en el BOLETIN OFICIAL de Navarra, número 22, de 17 de febrero de 1995; quedando establecida en un complemento denominado "Complemento Disposición Adicional Segunda, Convenio 1992", en la cuantía del 22 por ciento de su respectivo grupo.

2. Se procederá a la homologación retributiva entre los complementos de los puestos de trabajo del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y los de igual denominación y funciones del resto de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos, excluidas las jefaturas y direcciones de unidades orgánicas.

Tercera. La Administración se compromete a desarrollar el artículo 12 de la Ley Foral 2/1998, de 27 de marzo, del Voluntariado.

#### DISPOSICION DEROGATORIA

A partir de su entrada en vigor, el presente Convenio sustituye a cuantas disposiciones anteriores hayan regulado de otro modo las materias que se contemplan, específicamente el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de los Organismos Autónomos dependientes de la misma de 11 de octubre de 2000 (publicado en el BOLETIN OFICIAL de Navarra de 27 de noviembre de 2000). \_\_ \_\_  
A0301116 \_\_

**B.O.N. | Sumario**