

1.3. OTRAS DISPOSICIONES

1.3.5. Estatutos y convenios colectivos

ACUERDO de 15 de enero de 2007, del Gobierno de Navarra, por el que se aprueba el Convenio colectivo del personal laboral suscrito por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos con los sindicatos CC.OO. y CSI-CSIF y se establece el procedimiento de adhesión individual al mismo.

Tras el oportuno proceso negociador iniciado el 14 de octubre de 2005, y en el seno de la Mesa general de negociación del personal funcionario y estatutario de las Administraciones Públicas de Navarra, se ha aprobado con fecha 21 de julio de 2006 un Acuerdo sobre condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra para los años 2006 y 2007. Este Acuerdo ha sido suscrito entre los representantes de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos y de los sindicatos CC.OO. y AFAPNA.

Paralelamente a éste, se ha desarrollado otro proceso negociador en la Comisión Negociadora del convenio colectivo supraempresarial del personal laboral de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, constituida el pasado día 24 de octubre de 2005. Una vez concluido el proceso negociador, se ha redactado el texto del Convenio colectivo del personal laboral para los años 2006 y 2007, el cual incorpora, por un lado y en todo aquello que resulta de común aplicación, los mismos contenidos del Acuerdo del personal funcionario y estatutario, y por otro, determinadas previsiones relativas a colectivos específicos de personal laboral.

Sometido a votación el referido texto en la Comisión Negociadora con fecha 22 de diciembre de 2005, ha obtenido el voto favorable de los representantes de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos y de los sindicatos CC.OO. y CSI-CSIF. Considerando que no ha obtenido el voto favorable de la mayoría de la representación sindical en la Comisión Negociadora del personal laboral, el mismo no puede tramitarse ante la autoridad laboral como un convenio colectivo de eficacia general que resulte de obligada aplicación para todo el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Resulta necesario, por tanto, dictar un Acuerdo del Gobierno de Navarra por el que, por un lado, se apruebe y publique el convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos para los años 2006 y 2007, y por otro, se dicten las normas y el procedimiento preciso para posibilitar la adhesión individual al mismo del personal laboral que así lo manifieste.

En consecuencia, el Gobierno de Navarra, a propuesta del Consejero de Presidencia Justicia e Interior,

ACUERDA:

1.º Aprobar el Convenio colectivo supraempresarial del personal laboral de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos para los años 2006 y 2007, suscrito con fecha 22 de diciembre de 2006 entre representantes de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos y de las organizaciones sindicales CC.OO. y CSI-CSIF, cuyo texto figura como Anexo I a este Acuerdo.

2.º El referido Convenio colectivo será de aplicación al personal laboral, fijo o temporal, al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos que en el plazo de veinte días naturales, contados a partir del siguiente a la publicación de este Acuerdo en el BOLETIN OFICIAL de Navarra, manifieste expresamente su voluntad de quedar incluido dentro del ámbito de aplicación de dicho Convenio, mediante escrito cuyo modelo figura como Anexo II a este Acuerdo y que deberá presentarse en el Registro General del Gobierno de Navarra.

Lo dispuesto en el párrafo anterior también resultará de aplicación al personal laboral, fijo o temporal, que, habiendo estado contratado a lo largo del año 2006, su contrato se hubiera extinguido al momento de la publicación de este Acuerdo en el BOLETIN OFICIAL de Navarra.

3.º Al personal laboral, fijo o temporal, que sea contratado por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos a partir de la publicación de este Acuerdo le resultará de aplicación este Convenio colectivo siempre que así lo manifieste ex-

presamente al momento de la firma del correspondiente contrato de trabajo.

4.º Se encomienda a la Dirección General de Función Pública para que, una vez concluido el plazo de adhesión y en virtud del resultado del mismo, proceda a la ejecución de las adecuaciones retributivas que procedan con efectos de 1 de enero de 2006, tanto respecto de aquellos empleados que se hubieran adherido al Convenio como de los que no hubieran manifestado tal voluntad.

5.º Publíquese el presente Acuerdo junto con sus Anexos en el BOLETIN OFICIAL de Navarra, para general conocimiento y a los efectos oportunos.

Pamplona, 15 de enero de 2007.-El Consejero Secretario del Gobierno de Navarra, *Javier Caballero Martínez*.

ANEXO I

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. 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, y sus efectos retributivos se retrotraerán al 1 de enero de 2006.

La vigencia del mismo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2007. 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 para la suscripción de un nuevo Convenio darán comienzo a primeros de octubre del año 2007.

Artículo 2. 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 y CSI-CSIF.

Artículo 3. 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.

TÍTULO II

Organización del trabajo, ámbitos de adscripción, clasificación profesional, ingreso, contratación, promoción y movilidad, formación, trabajos de diferente categoría, plantillas y relación de personal

CAPÍTULO I

Organización del trabajo, ámbitos de adscripción y clasificación profesional

Artículo 4. 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 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.

Artículo 5. Ámbitos de adscripción del personal.

Los trabajadores fijos serán adscritos a un ámbito determinado, dentro del cual desempeñarán las funciones propias de su grupo.

La definición de los ámbitos de adscripción del personal será efectuada por la normativa reguladora de la provisión de puestos de trabajo en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, refiriéndolos a las Direcciones Generales y organismos autónomos y, de modo excepcional, a las unidades de nivel inferior cuando las mismas no estén encuadradas dentro de una Dirección General.

Artículo 6. 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 de 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.

CAPÍTULO III

Ingreso y contratación temporal de personal laboral

Artículo 7. Selección de 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 8. Personal discapacitado.

Las Administraciones reservarán el porcentaje de plazas laborales fijas establecido en la normativa reguladora del ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra, para su provisión por trabajadores con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Artículo 9. 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), b) y d) del propio artículo 42.2 del Reglamento de Ingreso, los representantes de los trabajadores serán informados de las contrataciones efectuadas al amparo de esos dos procedimientos, con posterioridad a las mismas.

3. 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 10. 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.

–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 11. Período 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. El período de prueba regulado en este artículo no será aplicable en los supuestos de acceso a otra plaza o puesto de trabajo a través de los procedimientos de traslado o de reubicación. 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.

CAPITULO III

Promoción, movilidad, formación y perfeccionamiento profesional, trabajos de superior e inferior categoría

Artículo 12. Promoción y movilidad.

1. Se garantizará a los empleados la posibilidad de concurrir a las convocatorias de concursos de traslado y a los turnos de promoción en las convocatorias de ingreso, con independencia de su régimen jurídico, ya sea funcional, estatutario o laboral.

No obstante, el personal laboral fijo a tiempo parcial que acceda, por concurso de traslado, a una plaza a tiempo completo, adquirirá la condición de funcionario.

2. La promoción del personal laboral fijo consiste en el acceso de los trabajadores de un determinado grupo de los definidos en el artículo 6 de este Convenio a los grupos superiores, así como en la progresión dentro de su mismo grupo.

3. 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.

4. 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.

5. El traslado mediante concurso de méritos constituirá el procedimiento para la movilidad voluntaria del personal en los siguientes supuestos:

–Para la movilidad voluntaria del personal entre diferentes Direcciones Generales y organismos autónomos y, excepcionalmente, entre unidades de nivel inferior no encuadradas en una Dirección General.

–Para la movilidad voluntaria entre plazas dependientes de una misma Dirección General u organismo autónomo, cuando las mismas estén radicadas en localidades distintas.

–Para la movilidad voluntaria entre los distintos centros dependientes de un mismo ámbito, aun cuando los mismos estén ubicados en la misma localidad: centros asistenciales del Instituto Navarro de Bienestar Social, centros educativos del Departamento de Educación, unidades territoriales del Servicio Navarro de Empleo y centros del Instituto Navarro de Deporte y Juventud.

–Para la movilidad voluntaria entre plazas de jornada ordinaria o completa y plazas a tiempo parcial.

6. Quedará excluida del traslado mediante concurso de méritos la movilidad entre ámbitos inferiores a los señalados en el apartado anterior.

7. Cuando el traslado en los mismos supuestos señalados en el apartado 4 deba realizarse con carácter forzoso por necesidades de los servicios, el mismo exigirá resolución motivada del órgano competente.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

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

13. 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.

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

–Promoción al nivel C en un número global de 130 plazas conjuntamente para el personal auxiliar administrativo, telefonista y operador de SOS Navarra.

La convocatoria se publicará antes de la resolución de los procedimientos de ingreso de los referidos puestos de trabajo correspondientes a la oferta de empleo del año 2005.

El procedimiento de promoción se desarrollará mediante sistema de concurso-oposición, cuya fase de oposición refundirá en una sola las pruebas de conocimiento actuales.

15. 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 13. 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. 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.

namiento 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.

4. Los trabajadores fijos al servicio de la Administración podrán ser declarados en la situación de servicios especiales cuando se les encomiende la realización de actividades para su formación y perfeccionamiento mediante el desempeño profesional de las titulaciones académicas alcanzadas, distintas a aquella por la que se encuentren en servicio activo y de un grupo superior, de conformidad con el procedimiento, condiciones y requisitos previstos en el Decreto Foral 96/1997, de 14 de abril, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 14. 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. La declaración de las situaciones de comisiones de servicio y situación especial en activo, como medio de promoción interna temporal de plazas en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, exigirá la superación de pruebas selectivas en las condiciones que se determinen en la Comisión Paritaria.

Artículo 15. 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 12.2 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 de origen, 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.

CAPITULO IV

Política lingüística, plantilla orgánica, oferta pública de empleo y relación de personal

Artículo 16. Política lingüística.

Bajo la premisa del estricto cumplimiento de la Ley Foral del Vascaunce, las actuaciones tendientes 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 vascofona y mixta para las que el conocimiento del vascaunce 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 17. 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.

Las partes firmantes resaltan 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 el objetivo de conseguir empleo público estable y cubrir con carácter definitivo los puestos de trabajo que sean susceptibles de ello, por parte de la Comisión Paritaria se concretará el número de plazas de los distintos ámbitos (Administración Núcleo, Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y Departamento de Educación) que hayan de incluirse en la oferta pública de empleo para los años 2006-2007, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Inclusión, con carácter general, de aquellas plazas vacantes cubiertas con personal contratado temporal.

b) Incorporación a la plantilla orgánica e inclusión en la oferta pública de empleo de aquellos puestos de trabajo, ya existentes en la actualidad, de carácter estructural y permanente susceptibles de provisión definitiva.

De acuerdo con la regulación legal vigente, las plazas reservadas al personal funcionario podrán ser provistas mediante concurso de méritos y mediante convocatoria de ingreso. En este caso, el destino adjudicado tendrá carácter provisional en tanto no se obtenga destino definitivo en plaza vacante, de acuerdo con las condiciones que se desarrollen por la Comisión Paritaria.

Los contratos temporales celebrados para la sustitución de un empleado con derecho a reserva del puesto de trabajo quedarán extinguidos, además de por las causas generales establecidas para este tipo de contratos, cuando se produzca la cobertura de tal puesto mediante concurso de méritos o convocatoria de ingreso por parte de personal fijo con destino provisional.

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 18. 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 19. 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 mañanas, tardes y noches, tendrá una jornada de presencia real, en cómputo anual, de 1.457 horas.

4. El personal que trabaje en régimen de turno de mañanas y tardes con trabajo en domingos y festivos, tendrá una jornada de presencia real, en cómputo anual, de 1.554 horas.

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

6. 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 1.457 horas.

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

7. 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.

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 65, 66 y 67 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 2006, la jornada diaria de trabajo de lunes a viernes tendrá, con carácter general, una duración de 7 horas y 21 minutos. Se trabajará de forma obligatoria de 8,00 a 15,00 horas, quedando los 21 minutos de trabajo restantes para su realización, a elección del empleado y con carácter flexible, entre las 7,39 y las 8,00 horas y entre las 15,00 y las 15,21 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 registrarán 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, 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, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, reguladora del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Artículo 20. Llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos.

El personal laboral fijo discontinuo de los grupos A y B, adscrito a la Campaña de los Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas y Patrimonio de la Hacienda Tributaria de Navarra, será contratado durante un período mínimo de ocho meses dentro de cada llamamiento anual.

El orden de prelación en el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos a que se refiere el presente artículo será el siguiente: en primer lugar serán llamados aquellos trabajadores que desempeñen los puestos de jefatura de unidad, y a continuación el resto de llamamientos se realizará conforme al orden vigente de antigüedad en la correspondiente especialidad.

Artículo 21. 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 tronicidad 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 22. 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 23. 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 laborales, 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 24. 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 25. 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 26. 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 27. 1. Al 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 período 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 período de suspensión, con una semana de licencia retribuida, que habrá de disfrutarse, sin solución de continuidad, al término del mismo.

2. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión del contrato previsto en los párrafos anteriores podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción. Asimismo, en tales supuestos se tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente el sueldo base y el complemento salarial de antigüedad.

3. 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.

4. Los períodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad a que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, de conformidad, en este segundo supuesto, con las reglas contenidas en el artículo 7bis del Decreto Foral 348/2000, de 30 de octubre.

Artículo 27. bis. 1. Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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.

3. El personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial legalmente reconocida podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación del centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Artículo 28. 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 29. La concesión de las licencias a que se refiere el artículo anterior se regirá por las siguientes normas:

- Las solicitudes deberán ser motivadas.
- No será obligatorio el disfrute previo de las vacaciones para solicitar la licencia.
- 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.
- La denegación, en su caso, de esta licencia por parte de la Administración competente deberá ser motivada.
- 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 30. 1. Se concederá un permiso retribuido de diez días por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre. 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, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

Artículo 31. 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 32. 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 apartados anteriores, los días laborables de permiso retribuido que resulten en cada caso, contados a partir del día en que se produzca el referido ingreso o enfermedad o, si éste resulta no laborable para el empleado, a partir del día natural siguiente al mismo, podrán ser disfrutados a lo largo de toda su duración, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

Artículo 33. 1. Se concederá un permiso retribuido de un día, por las mismas causas que las establecidas en los artículos 31, 32.1 y 32.2, 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 32.

Artículo 34. No se podrá conceder un permiso retribuido de los establecidos en los artículos 32 y 33 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 35. 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 36. Se concederá un permiso retribuido de un día por traslado de domicilio.

Artículo 37. 1. Los trabajadores con un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo 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 38. 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 39. 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 40. 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 41. Reducción de jornada

1. 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.

2. Asimismo, en las condiciones en que sea regulada para el personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio les resultará aplicable la reducción de jornada por interés particular del empleado, siempre que no suponga incremento de coste ni dificultades de funcionamiento de los servicios.

Artículo 42. 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 23 de este Convenio.

Artículo 43. 1. La competencia para la concesión de las vacaciones, licencias y permisos corresponderá:

a) En la Administración de la Comunidad Foral: al Director General o, en aquellas unidades orgánicas con rango de Dirección de Servicio no encuadradas en una Dirección General, al responsable de la unidad orgánica respectiva a la 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 44. 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 45. 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 en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras, en programas de cooperación internacional o al servicio de una Organización No Gubernamental de Desarrollo sin fines lucrativos, reconocida legalmente, en algún proyecto o programa cofinanciado por la Administración respectiva.

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 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. 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.

3. 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.

4. 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.

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 46. 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 aquella 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 ser-

vicio 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 47. Excedencia especial.

1. 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 48. 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 45.4.

b) Los trabajadores fijos que, ejerciendo una actividad declarada incompatible, conforme a la normativa reguladora de las incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, no renuncien a ella.

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

Artículo 49. Reingreso al servicio activo.

1. El personal laboral fijo al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos que se encuentre o pase a la situación de excedencia voluntaria, podrá solicitar su reingreso al servicio activo necesariamente como funcionario en dicha Administración, siempre que exista vacante y cumpla el resto de requisitos exigidos, continuando con el sistema de seguridad y de previsión sociales que le venía siendo de aplicación con anterioridad a su excedencia. En el caso de no reunir los requisitos necesarios para reingresar como funcionario, deberá solicitar el reingreso con sujeción a su anterior régimen jurídico y en las condiciones establecidas para el mismo.

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

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

Artículo 50. 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 51. 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 52. Variación retributiva.

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 provisional para el año 2006 de un 2 por ciento. Los importes correspondientes serán actualizados definitivamente, en su caso, de conformidad con los criterios que se apliquen a las retribuciones del personal funcionario y estatutario, de acuerdo con la correspondiente Ley Foral de Presupuestos Generales de Navarra.

2. En el año 2007 se aplicará el incremento general de las retribuciones del personal funcionario y estatutario que se determine en la Ley Foral de Presupuestos Generales de Navarra para ese ejercicio.

3. 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 53. 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 41.1 de este Convenio.

Artículo 54. 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.

CAPITULO II

Retribuciones del personal en general

Artículo 55. 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 56. 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	1.816,66 euros
B	1.498,74 euros
C	1.226,25 euros
D	1.044,58 euros
E	908,33 euros

Artículo 57. Complementos salariales.

1. Son complementos salariales:

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.

m) El complemento de los grupos C, D y E.

2. El personal docente no universitario, en lugar de los complementos enumerados en las letras b), c), e), f) y j) del apartado anterior, únicamente podrá percibir los siguientes complementos:

- a) El complemento específico docente.
- b) El complemento de puesto directivo docente.
- c) El complemento especial, que podrá percibir el personal del Cuerpo de Maestros que, de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria cuarta de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, esté adscrito con carácter definitivo o provisional a puestos de trabajo de la Educación Secundaria Obligatoria.

Artículo 58. Complementos no consolidables.

La totalidad de los complementos enumerados en el artículo anterior, salvo el complemento de antigüedad y el complemento compensatorio (en los términos recogidos en el artículo 62 del presente Convenio), 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 59. 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	63,09 euros
B	52,04 euros
C	42,60 euros
D	36,28 euros
E	31,56 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 60. 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 61. 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 les 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 62. 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 63. 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 64. 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 65. 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 66. 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 HORA NOCTURNA
A	3,51 euros
B	3,51 euros
C	2,87 euros
D	2,50 euros
E	2,50 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. El personal afectado por lo dispuesto en este artículo tendrá derecho a percibir, por años vencidos, en concepto de retribución correspondiente al período vacacional, un promedio de lo percibido en el año inmediatamente anterior por el concepto de trabajo nocturno.

Artículo 67. 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:

GRUPO	IMPORTE POR HORA
A	8,04 euros
B	8,04 euros
C	7,39 euros
D	6,70 euros
E	6,70 euros

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.

2. La compensación económica por trabajo en día festivo se incrementará en un 50 por ciento 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.

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

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

5. El personal afectado por lo dispuesto en este artículo tendrá derecho a percibir, por años vencidos, en concepto de retribución correspondiente al período vacacional, un promedio de lo percibido en el año inmediatamente anterior por el concepto de trabajo en día festivo.

Artículo 68. Las compensaciones económicas establecidas en los artículos 65 a 67, 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 69. Complemento por horas extraordinarias.

1. Únicamente podrán realizarse horas extraordinarias, con carácter excepcional cuando concorra 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 día 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, 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	19,98 euros	24,98 euros
B	16,48 euros	20,60 euros
C	13,48 euros	16,85 euros
D	11,49 euros	14,36 euros
E	9,99 euros	12,49 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 70. 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 los grupos C, D y E.

–Complemento de dedicación exclusiva.

–Complemento de incompatibilidad.

–Complemento de turnicidad.

–Complemento específico docente.

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

–Complemento de puesto directivo docente.

–Complemento especial del personal del Cuerpo de Maestros que, de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria cuarta de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, esté adscrito con carácter definitivo o provisional a puestos de trabajo de la Educación Secundaria Obligatoria.

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 71. Complemento de los 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 con puesto de trabajo de Bombero y del personal sanitario no adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, corresponderá un complemento de los grupos C, D y E.

2. La cuantía mensual del complemento de los 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 72. Complemento específico docente.

1. El Gobierno de Navarra, oída la Comisión Paritaria, asignará en la plantilla orgánica el complemento específico 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.

Artículo 73. Complemento de puesto directivo 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 directivo docente se mantendrán exclusivamente durante el tiempo en que se ocupen los referidos cargos, no teniendo en ningún caso carácter consolidable.

Artículo 74. Retribución en vacaciones.

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 los grupos C, D y E.

–Complemento de dedicación exclusiva.

–Complemento de incompatibilidad.

–Complemento de turnicidad.

–Complemento específico docente.

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

–Complemento de puesto directivo docente.

–Complemento especial del personal del Cuerpo de Maestros que, de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria cuarta de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, esté adscrito con carácter definitivo o provisional a puestos de trabajo de la Educación Secundaria Obligatoria.

Artículo 75. Percepciones no salariales.

1. Tendrán la consideración de percepciones no salariales:

- Las indemnizaciones por gastos realizados por razón del servicio.
- Las indemnizaciones por gastos derivados de la realización de viajes.
- Las indemnizaciones por gastos realizados por traslado forzoso con cambio de residencia.
- Las compensaciones e indemnizaciones económicas por participar en tribunales de selección de personal.
- 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 76. 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 la siguiente estructura:

- Retribuciones personales básicas.
 - Retribuciones complementarias.
 - Indemnizaciones y otras retribuciones especiales.
2. Son retribuciones personales básicas:
- El Sueldo Base del correspondiente grupo.
 - El premio de antigüedad.
3. Son retribuciones complementarias:
- El complemento de destino.
 - El complemento específico.
 - El complemento de productividad extraordinaria.
 - El complemento de nocturnidad.
 - El complemento por trabajo en días festivos.
 - El complemento por realización de guardias de presencia física o localizada.
 - El complemento de capitación.
 - 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:

- El plus de dispersión geográfica.
- El complemento compensatorio.
- Indemnizaciones por los gastos realizados por razón del servicio, por la realización de viajes o por traslado forzoso con cambio de residencia.
- 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.
- Compensaciones por impartir docencia o cursos de formación.
- Compensación por realización de horas extraordinarias.
- La ayuda familiar, que será percibida, solamente, por el personal laboral fijo.

Artículo 77. 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 78. 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 79. Complemento de destino.

1. El Gobierno de Navarra, oída la Comisión Paritaria, 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:

- La especial dificultad o responsabilidad que impliquen determinados puestos de trabajo, así como la singular preparación técnica o jefatura orgánica que conlleven los mismos.
- 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	30,64	16	524,54
2	69,60	17	562,02
3	104,47	18	599,48
4	122,65	19	636,97
5	153,28	20	726,67
6	183,95	21	817,50
7	224,80	22	908,33
8	245,27	23	1.046,73
9	275,91	24	1.146,96
10	299,73	25	1.247,41
11	338,97	26	1.338,26
12	374,69	27	1.429,08
13	412,15	28	1.519,92
14	449,62	29	1.610,71
15	487,06	30	1.701,55

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

Artículo 80. Complemento específico.

1. El complemento específico se asignará reglamentariamente, oída la Comisión Paritaria, 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:

- La docencia en centros universitarios.
- La administración del patrimonio personal o familiar.
- 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.
- La participación ocasional en coloquios y programas en cualquier medio de comunicación social.
- 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 establecido con carácter general para el personal facultativo especialista y los médicos de Equipos de Atención Primaria adscritos al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

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 81. 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 82. 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 83. 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. El complemento por trabajo en días festivos 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 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:

GRUPO	IMPORTE DE LA HORA TRABAJADA
A (Hospitalario)	20,34 euros
A (E.A.P.)	18,30 euros
B	12,20 euros
C	9,75 euros
D	7,80 euros
E	7,80 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 85. 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 serán las establecidas con carácter general para el personal funcionario y estatutario adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, en desarrollo de lo dispuesto en la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre.

Artículo 86. Complemento de carrera profesional.

El personal percibirá el complemento de carrera profesional, en las condiciones y con los requisitos señalados con carácter general por la Ley Foral 11/1999, de 6 de abril, y sus disposiciones de desarrollo.

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, en la cuantía y demás condiciones señaladas con carácter general para el personal funcionario y estatutario adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, en desarrollo de lo dispuesto en la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre.

2. Este plus compensará la obligatoriedad de desplazarse para la prestación de la asistencia sanitaria domiciliar 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.

Artículo 88. 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 89. 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 90. 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 correspondía 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 91. 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 92. 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 93. 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 94. Compensación por realización de horas extraordinarias.

1. El complemento por realización de horas extraordinarias 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.

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 95. Ayuda familiar.

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 96. Normas comunes a las retribuciones complementarias.

La totalidad de las retribuciones complementarias 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 concurren en cada momento en el trabajador, por lo que no tendrán carácter consolidable.

TITULO VI

Beneficios Sociales

Artículo 97. 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 específico docente.
- Complemento de los grupos C, D y E.
- Complemento de puesto directivo docente.
- Complemento especial del personal del Cuerpo de Maestros que, de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria cuarta de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, esté adscrito con carácter definitivo o provisional a puestos de trabajo de la Educación Secundaria Obligatoria.
- 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 98. 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.

2. La póliza del seguro de muerte e invalidez incluirá dentro de su ámbito de aplicación a todos los trabajadores fijos al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, en tanto mantengan una relación laboral de carácter indefinido con la Administración, incluidos los periodos de inactividad de los trabajadores fijos discontinuos.

3. La póliza del seguro de accidentes suscrita por la Administración incluirá dentro de su ámbito de aplicación, además del personal señalado en el apartado anterior, al personal contratado temporal.

4. Las Administraciones se comprometen al pago de las cuotas necesarias a la Mutualidad de Previsión Social pro Invalídidos 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 99. 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.

Artículo 100. 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 101. 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 102. 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 103. 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.

Al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se le aplicará, en función de su ámbito de adscripción, el procedimiento de reubicación por incapacidad para el desempeño de su trabajo establecido para el personal funcionario y estatutario al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

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.

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 104. 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 periodos se dedicarán a la realización de otras funciones acordes con las características de sus respectivos puestos de trabajo.

TITULO IX

Absentismo

Artículo 105. 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 106. 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 107 y 108 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 107. 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 108. 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 109. 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 110. 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 111. 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 112. 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 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 de este Convenio Colectivo con el I.P.C. real de Navarra resultante el año anterior.

TITULO XII

Compensación, absorción y supletoriedad

Artículo 113. 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.–Modificaciones retributivas.

En aplicación del presente Convenio se llevarán a cabo las siguientes modificaciones retributivas:

a) Aplicación de un incremento de los complementos salariales (complemento de puesto de trabajo, complemento específico y complemento específico docente) correspondiente a todos los puestos de trabajo, cifrado en el siguiente porcentaje con efectos de 1 de enero de 2006 y en el mismo porcentaje adicionalmente con efectos de 1 de enero de 2007:

–Puestos de trabajo del Grupo A: 0,58%

–Puestos de trabajo del Grupo B: 0,58%

–Puestos de trabajo del Grupo C: 0,58%

–Puestos de trabajo del Grupo D: 0,68%

–Puestos de trabajo del Grupo E: 0,78%

b) Adecuación de complementos salariales: se acuerda la creación y dotación de un fondo económico para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio con objeto de proceder a la adecuación de los complementos salariales del personal. La dotación económica de dicho fondo será, durante cada uno de los dos años de vigencia del Convenio, el resultado de aplicar al total de retribuciones consolidadas del correspondiente ejercicio el porcentaje de diferencia entre el I.P.C. real de Navarra y el incremento general de retribuciones aplicado conforme a lo dispuesto en el artículo 52 del presente Convenio colectivo.

La adecuación de complementos salariales se llevará a cabo, previa negociación en la Comisión Paritaria, con efectos de 1 de enero del respectivo ejercicio.

Segunda.–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 de Navarra y sus organismos autónomos, excluidas las jefaturas

y direcciones de unidades orgánicas, tendrán asignados en todo caso sus complementos salariales en idéntica cuantía.

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

Cuarta.–Profesorado de Enseñanza Religiosa.

1. De conformidad con el artículo III del Acuerdo entre el Estado Español y la Santa Sede sobre Enseñanza y Asuntos Culturales, de 3 de enero de 1979, en todos los niveles educativos no universitarios la enseñanza religiosa será impartida por las personas que sean designadas por la autoridad académica entre aquellas que el Ordinario Diocesano proponga con la antelación suficiente para ejercer esta enseñanza.

2. La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, establece en su Disposición Adicional Tercera que el profesorado que, no perteneciendo a los cuerpos de funcionarios docentes, imparta la enseñanza de las religiones en los centros públicos lo harán en régimen de contratación laboral, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, con las respectivas Administraciones competentes. La regulación de su régimen laboral se hará con la participación de los representantes del profesorado y se accederá al destino mediante criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad. Estos profesores percibirán las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos. En todo caso, la propuesta para la docencia corresponderá a las entidades religiosas y se renovará automáticamente cada año. La determinación del contrato, a tiempo completo o a tiempo parcial según lo que requieran las necesidades de los centros, corresponderá a las Administraciones competentes. La remoción, en su caso, se ajustará a derecho.

Por todo ello, el Departamento de Educación asume el compromiso de entablar conversaciones con el Arzobispado a fin de que en la contratación laboral temporal del profesorado de la asignatura de Religión para el curso 2007-2008 se observe el procedimiento establecido para el resto de las asignaturas en las normas de gestión de las listas. Las posibles propuestas que resulten de estas conversaciones serán presentadas para su negociación en la Comisión Paritaria prevista en este Convenio colectivo.

3. Los profesores de la asignatura de Religión percibirán las retribuciones previstas en este Convenio colectivo para el personal docente no universitario del Departamento de Educación en régimen de contratación temporal.

4. No obstante lo previsto en los apartados anteriores, si durante la vigencia de este Convenio colectivo se producen desarrollos normativos de carácter estatal que afecten de algún modo a las condiciones de empleo del profesorado de religión, los mismos podrá ser incorporados al Convenio colectivo mediante acuerdo de su Comisión Paritaria.

Quinta.–Personal interno residente.

Al personal contratado bajo la modalidad de relación laboral especial de residencia para la formación en Ciencias de la Salud se le aplicará íntegramente lo dispuesto en el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula dicha relación laboral.

En cuanto a sus retribuciones, además de resultarles de aplicación las previsiones contenidas en el referido Real Decreto, se les incrementará el complemento que actualmente perciben por la realización de guardias de presencia física con los porcentajes establecidos en el artículo 7, apartado 1.b), para cada uno de los cursos de formación, resultando los siguientes importes para los años 2006, 2007 y 2008 como consecuencia de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del mismo:

	AÑO 2006	AÑO 2007	AÑO 2008
Residentes de primer curso	7,24	7,24	7,24
Residentes de segundo curso	7,83	7,98	8,28
Residentes de tercer curso	8,50	8,86	9,59
Residentes de cuarto curso	8,70	9,27	10,41
Residentes de quinto curso	8,90	9,67	11,22

Las cantidades referidas en el cuadro anterior para los años 2007 y 2008 se incrementarán con los porcentajes de incremento que experimenten las retribuciones con carácter general.

Sexta.–Comisión Paritaria.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo se procederá, por parte de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 3, al estudio y análisis de los siguientes temas, con vistas a su inclusión, en caso de que proceda, en la negociación de futuros convenios colectivos:

1. Situación del personal del guarderío forestal, en orden a su integración en el Decreto Foral 132/2005, de 3 de noviembre.
2. Dedicación del personal de bibliotecas con contratación a tiempo parcial y del personal laboral fijo discontinuo de los grupos A y B, adscrito a la Campaña de los Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas y Patrimonio de la Hacienda Tributaria de Navarra.
3. Estudio de reclasificaciones de personal.
4. Estudio y elaboración de una propuesta de carrera profesional y administrativa de aplicación a todo el personal fijo dependiente de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.

Los trabajos en el seno de la Comisión Paritaria comenzarán en el mes de octubre del año 2006, asumiendo las partes el compromiso de finalización de los mismos para el 30 de junio de 2007.

El estudio de la propuesta de carrera profesional y administrativa se sujetará a los siguientes criterios:

- a) Se procederá a la revisión y refundición de la estructura retributiva vigente, garantizándose en todo caso el mantenimiento de los importes que, al momento de su implantación, tenga consolidados individualmente cada empleado.
- b) El sistema de carrera profesional y administrativa considerará de modo principal, en orden al ascenso entre los distintos niveles que se establezcan, elementos vinculados al cumplimiento de objetivos de actividad y rendimiento, tanto de carácter individual como de la unidad respectiva, así como criterios referidos a la prestación efectiva de servicios por parte del empleado.

En el supuesto de que se alcance un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, la propuesta elaborada será incorporada al proceso de negociación de las condiciones de empleo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos para los años 2008 y siguientes, en orden a su aprobación, en su caso, dentro del marco económico del referido proceso negociador y con la fecha de efectos que en el mismo se determine.

Séptima.–Comisión de Igualdad de Oportunidades.

En el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos se constituirá una Comisión de Igualdad de Oportunidades, de carácter paritario y con las funciones y organización que al efecto se determinen de mutuo acuerdo al momento de su constitución.

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 14 de octubre de 2004 (publicado en el BOLETIN OFICIAL de Navarra de 29 de octubre de 2004).

En Pamplona, a 22 de diciembre de 2006.

ANEXO II

Don/Doña, con D.N.I. número, contratado laboral (1) de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos adscrito al (2)

Manifiesta expresamente su voluntad de quedar incluido dentro del ámbito de aplicación del Convenio colectivo supraempresarial del personal laboral de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos para los años 2006 y 2007, suscrito con fecha 22 de diciembre de 2006 entre representantes de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos y de las organizaciones sindicales CC.OO. y CSI-CSIF y publicado en el BOLETIN OFICIAL de Navarra número 11, de 24 de enero de 2007. Pamplona, de de 2007.

Fdo.:

- (1) Fijo o temporal.
- (2) Departamento u organismo autónomo que proceda.

F0700794