



ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO DE
LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE
PAMPLONA Y SUS ORGANISMOS AUTONOMOS PARA
LOS AÑOS 2004 A 2007

-Aprobado por Acuerdo de Junta Gobierno Local de 11-ENE-05 (3/PR). Publicado en el BON de 21-3-05 mediante RESOLUCIÓN 121/2005 del Director General de Trabajo.

-Desarrollo. Acuerdo de Junta Gobierno Local de 3-MAY-05 (9/PR). Publicado en el BON de 27-6-05 mediante RESOLUCIÓN 400/2005, del Director General de Trabajo.

-Modificación. Acuerdo de Junta Gobierno Local de 2-MAY-07 (17/PR). Publicado en el BON de 27-6-07 mediante RESOLUCIÓN 393/2007, del Director General de Trabajo.

-Modificación. Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 19 de ENERO de 2010 (6/PR). Publicado en el BON nº 24 de fecha 22/02/2010.

-Modificación. Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 13 de ABRIL de 2010 (12/PR). Publicado en el BON nº 56 de fecha 7/05/2010.





ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA Y SUS ORGANISMOS AUTONOMOS PARA LOS AÑOS 2004 A 2007

Artículo 1.- Es objeto del presente acuerdo regular las relaciones entre el Ayuntamiento de Pamplona y sus Organismos Autónomos, con sus funcionarios, teniendo como vigencia de acuerdo marco desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007.

Artículo 2.- No obstante lo anterior, los aspectos parciales y concretos contenidos en el presente acuerdo podrán ser objeto de negociación singular cuando así lo demandare alguna de las partes, y siempre que hubiera necesidad de aplicar normativa supramunicipal, o como consecuencia de las mejoras recogidas en la negociación colectiva del Gobierno de Navarra que puedan ser reconocidas en este convenio a lo largo de su vigencia.

Dada la singularidad de la representación sindical del Organismo Autónomo de Escuelas Infantiles, los aspectos parciales y concretos del citado Organismo, se negociararán con posterioridad a la firma de este convenio, en una Mesa que se constituirá en el propio Organismo Autónomo, para tratar los temas específicos que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General, con la participación de sus representantes electos.

Artículo 3.- Se garantizan y respetan los Acuerdos de Convenio y Paritaria, así como los derechos adquiridos según las disposiciones vigentes.

(Ver acuerdo Junta Gobierno Local JOB 3-MAY-05, que figura a continuación del presente acuerdo)
Por ello, se mantiene igualmente vigente el contenido del artículo 4.D.1 del convenio 1996/1999: “Aplicación del complemento de turnicidad existente en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea e Instituto Navarro de Bienestar Social (6% del sueldo inicial del nivel respectivo) al Ayuntamiento de Pamplona.” PLENO 29-03-96 (BON 1-11-99).
**-Modificación. Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 19 de ENERO de 2010 (6/PR).
Publicado en el BON nº 24 de fecha 22/02/2010.**

Artículo 4.-Retribuciones

Será de aplicación el incremento que se determine en la respectiva Ley Foral de Presupuestos Generales de Navarra para los funcionarios de sus Administraciones Públicas, previo debate en la Mesa General de Negociación.

De forma adicional al incremento general de retribuciones, se acuerda la aplicación de las siguientes medidas retributivas específicas para el personal del Ayuntamiento de Pamplona y sus organismos autónomos:

a) Aplicación de un incremento del 4% de las retribuciones complementarias correspondientes al puesto de trabajo (complemento de puesto de trabajo, complemento



específico) para los funcionarios adscritos a los puestos de trabajo de los niveles C, D y E, con exclusión de los siguientes puestos y colectivos:

1. puestos de dirección y jefatura reservados a personal funcionario.
2. puestos que tengan asignadas retribuciones complementarias que conlleven la dedicación exclusiva.
3. personal perteneciente al cuerpo de la Policía Municipal y al Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento.
4. personal sanitario.

Dicho incremento se aplicará en un 2% en el año 2004 y en un 2% adicional en el año 2005.

b) Aplicación de un incremento del 2% de las retribuciones complementarias correspondientes al puesto de trabajo (complemento de puesto de trabajo, complemento específico) para los funcionarios adscritos a los puestos de trabajo de los niveles A y B, con exclusión de los siguientes puestos y colectivos:

1. Puestos de dirección y jefatura reservados a personal funcionario.
2. Puestos que tengan asignadas retribuciones complementarias que conlleven la dedicación exclusiva.
3. Puestos que tengan asignados simultáneamente el complemento de incompatibilidad y un complemento de puesto de trabajo.
4. Personal perteneciente al cuerpo de la Policía Municipal y al Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento.
5. Personal sanitario.

Dicho incremento se aplicará en un 1% en el año 2004 y en un 1% adicional en el año 2005.

c) Aplicación de un incremento del 8% de las retribuciones complementarias correspondientes al puesto de trabajo (complemento de puesto de trabajo, complemento específico) para el colectivo de trabajadores sociales/asistentes sociales, con excepción de quien desempeñe puestos de dirección y jefaturas reservados a personal funcionario.

Dicho incremento se aplicará en un 4% en el año 2004 y en un 4% adicional en el año 2005.

Otras situaciones

El puesto de trabajo 400.400 por la realización de funciones de “mantenimiento 0” tendrá un complemento de E.R. del 10%. Las citadas funciones quedarán incorporadas a las propias del puesto.

A los contratados administrativos que ocupen puestos de trabajo que figuren en el anexo I de la Plantilla Orgánica, con duración de contrato superior a 3 meses, se les aplicará el concepto de ayuda familiar recogido en el art. 50 del D.F. Legislativo 251/93. La aplicación se efectuará al cuarto mes de contrato, previa solicitud del interesado, y con carácter retroactivo desde el primer mes.

El personal que presta servicio con trabajo nocturno y en días festivos, tendrá derecho a percibir por años vencidos, en concepto de retribución correspondiente al



periodo vacacional, un promedio de lo percibido en el año inmediatamente anterior por los conceptos de trabajo nocturno y en días festivos.

En los procesos de transferencias de servicios en los que intervenga el Ayuntamiento, se garantizará la transparencia de dichos procesos al personal afectado con el fin de respetar sus derechos y evitar futuras situaciones discriminatorias.

Como consecuencia del desarrollo del Acuerdo de Pleno de 28 de abril de 2003, por el que se realizaba la equiparación retributiva entre Policía Municipal y Foral, previa aprobación por el órgano municipal competente, cuando se produzcan variaciones retributivas, estas tendrán su reflejo a través de la modificación de los diferentes complementos.

(Ver acuerdo Junta Gobierno Local JOB 3-MAY-05, que figura a continuación del presente acuerdo)

Abono en nómina de la compensación económica correspondiente, a aquellos miembros de P.M. que deben prestar servicio con ropa de paisano.

(Párrafo redactado conforme al acuerdo JOB 02-MAY-07, 17/PR)

Artículo 5.- Jornada semanal

5.1.- Aplicación de la Leyes Forales 6/1999, de 16 de marzo y 9/1999, de 6 de abril, con los siguientes criterios:

Se establece con carácter general la jornada laboral de 1.592 horas anuales, con las siguientes excepciones:

Aplicación al cómputo reseñado de las compensaciones horarias que procedan para que resulten las siguientes horas de presencia real:

- A) - Turno de mañana, tarde y noche: 1.457 horas
- B) - Turno fijo de noches: 1.535 horas.
- C) - Turno de mañanas y tardes con trabajo en domingos y festivos: 1.554 horas.
- D) - Turnos de mañana con trabajo en domingos y festivos: 1.569 horas.
- E) - Jornada partida con trabajo en domingos y festivos: 1.569 horas.
- F) - Turno de mañana y tarde, en régimen de jornada partida: 1.569 horas.

Para el colectivo de Policía Municipal la jornada de trabajo se establecerá en turnos de 8 horas y con carácter general le será aplicación el apartado A, tanto a efectos de cómputo de horas como de turnicidad.

Anualmente, previa consulta con los sindicatos, se aprobará el calendario de Oficinas que contendrá los días festivos e inhábiles a efectos de cómputo de plazos y la jornada laboral anual.

Ante una posible rebaja de horas en la jornada laboral anual, no disminuirá el número de días de trabajo al año existente en la actualidad, aplicando en su caso la correspondiente reducción horaria por jornada, siempre que ello sea compatible con el



mantenimiento de la prestación de los diferentes servicios, debiendo tender a las 35 horas semanales.

No se computará como "turno" la realización de servicios coyunturales.

Es propósito de la Administración y de sus representantes sindicales la reducción del absentismo y la mejora del control de presencia; para ello se arbitrarán, con la participación de ambas representaciones, las medidas tendentes a la mejora de los mismos.

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

5.2.- Jornada especial durante las fiestas de San Fermín

Primero. Lo dispuesto en este apartado es de aplicación a los servicios previstos con motivo de las Fiestas de San Fermín, entre los días 6 y 14 de julio.

Segundo. A los días 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 de Julio, se dará tratamiento de festivos en el caso del personal que haya de trabajar jornada habitual completa, o superior a la normal. El turno de trabajo con horario de San Fermín de la noche del 5 al 6 y del 14 al 15 recibirá igualmente tratamiento de festivo.

5.2.1 Servicios prestados por Policía Municipal

Primero. El turno primero se prestará entre las 7,00 horas y las 15,30 horas, con las siguientes condiciones:

- a) Los integrantes de dicho turno cobrarán la nocturnidad correspondiente a UNA HORA por cada jornada de trabajo.
- b) Los integrantes de dicho turno percibirán una compensación económica consistente en UNA HORA extraordinaria por cada jornada de trabajo.

Segundo. El turno segundo se prestará entre las 15,30 horas y las 24,00 horas, con las siguientes condiciones:

- a) Los integrantes de dicho turno cobrarán la nocturnidad correspondiente a DOS HORAS por cada jornada de trabajo.
- b) Los integrantes de dicho turno recibirán una compensación económica consistente en UNA HORA extraordinaria por cada jornada de trabajo.

Tercero. El turno tercero se prestará entre las 24,00 horas y las 8,30 horas, con las siguientes consideraciones:

- a) Para los integrantes de este turno, su horario para la noche del 14 al 15 será de 23,00 horas a 6,30 horas.
- b) Los integrantes de dicho turno cobrarán la nocturnidad correspondiente a OCHO HORAS por cada jornada de trabajo.
- c) Los integrantes de dicho turno recibirán una compensación económica consistente en UNA HORA extraordinaria por cada jornada de trabajo.

Cuarto. DOS días de descanso (dentro de los días de Fiestas, 6 al 14), y para los días 5 y 15 los que se establezcan por parte de Oficiales y Sargentos responsables.



Así mismo, de conformidad con el apartado b) del artículo 43 del Reglamento de Retribuciones, les será de aplicación la cantidad económica correspondiente a festivo de 8 horas, computándose 8 horas a efectos de jornada anual.

Quinto.- Las diferentes compensaciones, en tiempo y económicas, del presente acuerdo para Policía Municipal, podrán hacerse efectivas de las siguientes formas:

4 “SF” en tiempo.

4 “SF” en horas extraordinarias festivas (nocturnas en su caso).

2 “SF” en tiempo y 2 en horas extraordinarias festivas (nocturnas en su caso)

5.2.2.- Otros servicios municipales.

En el resto de servicios municipales, aquellos funcionarios que presten servicio de jornada habitual completa, o superior a la normal en los días de San Fermín, entendiéndose por jornada completa el turno no inferior a seis horas de trabajo efectivo, percibirán una compensación económica equivalente a dos horas extraordinarias por cada día de trabajo efectivo.

Artículo 6.- Para los funcionarios acogidos al Reglamento de Jubilaciones de Empleados Municipales, se mantiene el mínimo de jubilación del K-6, debidamente actualizado con los porcentajes de incremento correspondiente a cada año, con cargo al Presupuesto municipal de Pamplona.

Artículo 7.- Una vez aprobada la Ley Foral 10/2003, de pasivos, durante el periodo transitorio de su implantación hasta 2007, se estudiará garantizar a los funcionarios acogidos a la misma, la jubilación que le habría correspondido en el caso de haberse jubilado, en el supuesto de poder, en el mes de diciembre del año anterior. Siempre que ello sea posible de conformidad con la legislación vigente.

Se creará una comisión, formada por la Administración y los sindicatos firmantes del presente acuerdo, para el estudio de la posible implantación del contrato de relevo y de un plan mixto de pensiones.

Artículo 8.- Vacaciones, licencias y permisos. Reducción de jornada. OTROS.

Se mantiene de aplicación en el Ayuntamiento de Pamplona, el Acuerdo de Pleno de 28-11-02 (BON 13-1-03), sobre:

Vacaciones, licencias y permisos.

DECRETO FORAL 348/2000, de 30 de octubre, (BON 20-11-2000) por el que se regula el régimen de las vacaciones, licencias y permisos aplicable a los funcionarios de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

Modificado por DECRETO FORAL 144/2002, de 2 de julio (BON 28-8-02).

Modificado por D. FORAL 119/2005 (BON 19-10-05).

Modificado por D. FORAL 87/2006 (BON19-1-07).

Modificado por ORDEN FORAL 181/2007 (BON 2-5-07) y JOB 2-5-07 (16/PR):



“Con efectos de 24 de marzo de 2007, el permiso retribuido a disfrutar por el padre, por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo será, en todo caso, de quince días naturales.”

En relación con el art. 9.e) cuando la licencia no retribuida sea igual o inferior a dos meses, el periodo vacacional será disfrutado procediéndose al correspondiente descuento retributivo.

Los días de permiso retribuido que resulten en cada caso, teniendo en cuenta la fecha inicial del hecho causante, podrán ser disfrutados, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio, a lo largo de toda su duración.

(Ver acuerdo Junta Gobierno Local JOB 3-MAY-05, que figura a continuación del presente acuerdo)
Reducción de jornada

DECRETO FORAL 113/1997, de 28 de abril, BON (9-5-97) por el que se regula la reducción de jornada de los empleados al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

Modificado por el DF 30/1998, (BON 23-2-98).

Modificado por el DF 179/2002 (BON 20-9-2002).

Modificado por el DF 118/2005 (BON 19-10-05).

Modificado por el DF 86/2006 (BON 19-1-07).

(Ver acuerdos Junta Gobierno Local, que figuran a continuación del presente acuerdo)

Otros

En el mismo sentido de los apartados anteriores, aplicación para el personal acogido al presente convenio, de la normativa de desarrollo reglamentario del Estatuto del Personal que apruebe el Gobierno de Navarra para sus funcionarios, previa negociación y aprobación por el Órgano Municipal competente.

Artículo 9.- A lo largo del año 2005, se propondrán, para su aprobación por el órgano correspondiente, las condiciones en que se realizarán los concursos de traslados especiales, previstos en el artículo 10 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo.

**Modificación. Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 13 de ABRIL de 2010 (12/PR).
Publicado en el BON nº 56 de fecha 7/05/2010.**

Artículo 10.- Los diferentes servicios elaborarán mensualmente un listado en el que figure las horas nocturnas realizadas por el personal adscrito al servicio.

Se considera jornada nocturna la realizada entre las 10 de la noche y las 8 de la mañana. No se computarán fracciones inferiores a media hora.

Aprobar los conceptos y cuantías que figuran en el ANEXO II, sobre compensación por Guardias localizadas, participación en tribunales de selección de



personal, asistencia a bodas, apertura de registro y participación en la Comitiva de acompañamiento a la Corporación.

Artículo 11.- Para cualquier modificación de los horarios y turnos de trabajo actualmente establecidos, así como respecto a los descansos, vacaciones y diferencia de calendarios aprobados, se negociará con los sindicatos firmantes de este acuerdo.

Los cambios de turnos se notificarán al personal que les afecte con 36 horas de antelación, excepto en los casos urgentes imprevistos debidamente justificados. Respetando, si es posible, que entre turnos haya un intervalo de al menos 12 horas.

Los servicios y turnos podrán cambiarse con la conformidad de los afectados, previa justificación del cambio y aceptación expresa del Jefe correspondiente.

Artículo 12.- Las horas extraordinarias se realizarán únicamente en casos excepcionales, debiendo venir justificadas así por el Servicio correspondiente. En el supuesto que fuera necesaria su realización, éstas podrán ser compensadas en tiempo, en cuyo caso se realizará su liquidación trimestralmente.

Cuando por necesidades de servicio se requiera la presencia en el puesto de trabajo, siempre que se encontrara en su día de libranza o en periodo vacacional, se compensará en horas extraordinarias, a razón de aplicar el 1,25% a la compensación resultante.

(Ver acuerdo Junta Gobierno Local JOB 3-MAY-05, que figura a continuación del presente acuerdo)

Con independencia de lo recogido en el párrafo anterior, la retribución por hora extraordinaria efectuada por el personal de campo que intervenga directamente en las tareas de eliminación de nieves y hielos se retribuirá económicamente, a razón de aplicar el 1,25% a la compensación resultante y en el caso de compensación horaria, por cada hora extra laborable= 2,5 horas y por cada hora extra festiva= 3 horas.

Artículo 13.- Se abonará, en su caso, kilometraje por utilización de vehículo propio. Las solicitudes se tramitarán mediante Resolución de Concejal Delegado de Presidencia, a propuesta del Director del Área correspondiente.

Artículo 14.- Sin perjuicio de la legislación que sea de aplicación, se remitirá a informe de la Comisión de Personal el proyecto anual de la plantilla orgánica de personal. Asimismo, la Comisión tendrá participación en las convocatorias designando un representante en las mismas, pudiendo emitir informe si lo estima oportuno.

Se efectuará un estudio de ampliación de plantilla en aquellos servicios que deban trabajar todos los días del año, así como de la Plantilla Orgánica y clasificación.

Igualmente, si se demostrara que las horas extraordinarias acumuladas a un servicio, son excesivas, se exigirán la ampliación urgente del mismo.



Se acuerda aprobar el documento que figura como ANEXO III, sobre criterios de sustitución en cuanto a prioridad para ocupar plazas de forma eventual.

Artículo 15.- Con efectos de 1-1-2007, la póliza de Seguro de vida e incapacidad laboral garantizará una cobertura hasta 37.200,00 euros por muerte natural, 37.200,00 euros por invalidez, y 74.400,00 euros por muerte por accidente laboral o enfermedad profesional y 104.000,00 euros por invalidez permanente total o absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional. Estas coberturas no serán acumulativas.

(Artículo 15 redactado conforme al acuerdo JOB 02-MAY-07, 17/PR)

Artículo 16.- A los empleados a quienes se les haya exigido carné de conducir para su acceso al puesto de trabajo y a los que hayan aceptado su uso voluntariamente, les serán reintegrados los gastos de renovación reglamentaria de los mismos. Se atenderá el costo estricto oficial del organismo competente, sin comisión de gestoría, recargos, sanciones u otros.

Artículo 17.- Los vehículos de propiedad municipal, estarán asegurados mediante pólizas que cubran tanto a sus conductores como a sus ocupantes, debiendo tener pasada la I.T.V.

Artículo 18.- Proceder a la definitiva concreción del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Dentro del periodo de vigencia del presente convenio se actualizará la normativa municipal y se aprobará un reglamento que regule la organización y funcionamiento del Servicio Prevención e Inspección médica del Ayuntamiento de Pamplona. Asimismo se continuará con el estudio de las condiciones de trabajo, salud e higiene, en aquellos centros municipales donde un mínimo de 50 personas presten sus servicios o disponga de instalaciones de uso imprescindible, con propuesta valorada de las mejoras necesarias. En los años siguientes se extenderá el estudio al resto de los centros, y se habilitarán las partidas presupuestarias correspondientes.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud dispondrán de un crédito mensual de 20 horas sindicales, en las mismas condiciones que los miembros de cada sindicato que tienen reconocido por Ley el derecho a disponer de crédito horario. Cada sindicato con representación en la Comisión de Personal podrá nombrar un delegado como miembro del citado Comité.

Dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa vigente.

Artículo 19.- Aprobar el Plan de Formación que figura en el ANEXO IV.

Artículo 20.- Ayuda de estudios a funcionarios e hijos de funcionarios



1.- La ayuda de estudios se concederá a los funcionarios para atender los gastos de estudios de sus hijos, en las mismas condiciones que en el año 1987 y según las siguientes cuantías:

| | |
|--|--------------|
| Educac. Infantil, Primaria, (EGB) ESO 1º y 2º | 120 euros. |
| BUP, COU, FP1, FP2, ESO 3º y 4º | 235 euros. |
| FP3, Escuelas Universitarias, Escuelas de Idiomas y Academias (estudios oficiales) | 340 euros. |
| Facultades Universitarias de Pamplona | 520 euros. |
| Facultades Universitarias fuera de Pamplona | 1.165 euros. |
| Escuela Oficial de Idiomas (Matrícula) | 100% |
| Escuela de Música, Joaquín Maya | 100% |
| Educación Especial (Hasta los 21 años) | 100% |

Educación Especial: A partir de los 21 años y hasta la finalización del curso iniciado al cumplir los 25 años, se habilita una cantidad máxima o bolsa de 2.650 euros, en concepto de “ayuda social” sujeta a los porcentajes de la ayuda de estudios, para atender las necesidades de carácter formativo que serán justificadas mediante informe favorable del Área de Servicios Sociales.

Escuelas Infantiles (de 0 a 3 años).- Previa presentación de los recibos de pago mensuales, se establece un máximo de 520 euros para el periodo agosto-junio, ambos inclusive.

Los porcentajes a aplicar, según el cociente entre los ingresos totales de la unidad familiar y el número de miembros que la compongan, serán los siguientes:

| | |
|------------------------------------|------|
| Hasta 4.200 euros | 100% |
| De 4.200 euros a 5.100 euros | 90% |
| De 5.100 euros a 6.000 euros | 80% |
| De 6.000 euros a 6.900 euros | 60% |
| De 6.900 euros a 7.500 euros | 40% |
| De 7.500 euros a 8.100 euros | 20% |

Las citadas ayudas serán también de aplicación para repetidores una sola vez en cada curso de EGB, ESO, BUP, FP 1 y 2. Para estudios universitarios una sola vez a lo largo de la carrera.

2.- A los funcionarios, en los casos señalados anteriormente, se les abonará la matrícula siempre que hayan solicitado la correspondiente beca y su cuantía se descontará en caso de concesión de la ayuda municipal, estableciendo una limitación de 465 euros por persona.

Asimismo, serán de aplicación cuando se justifique documentalmente la imposibilidad de acogimiento a otras ayudas pero resulte de aplicación la normativa municipal.

Dentro del disponible presupuestario al efecto, se podrá llegar a acuerdos de aprendizaje de idiomas extranjeros, con el compromiso de los interesados de aportar a la función los conocimientos adquiridos.



3.- Se extiende el derecho a la ayuda de estudios a los cónyuges de los funcionarios/as, con la misma cuantía que la de los funcionarios (465 euros máximo), debiendo acreditar para su percepción lo siguiente:

- No haber figurado de alta en la Seguridad social o hallarse durante el año para el que se solicita la ayuda en situación de paro laboral sin subsidio por desempleo.

- Dependier económicamente del funcionario/funcionaria.

Cuando las anteriores circunstancias no hubieran concurrido durante todo el año se abonará la ayuda en proporción al número de meses, con inicio desde el mes natural siguiente a la fecha en que hace el derecho a la ayuda y con finalización al término del mes en que cesa el derecho a la misma.

Artículo 21.- Se destina la cantidad de 3.005,06 euros para fomentar actividades culturales, recreativas, deportivas, etc. que se propongan por medio de la Comisión de Personal. Estas ayudas serán incompatibles con las que se tramiten a través de cualquier órgano del Ayuntamiento de Pamplona.

Artículo 22.- Se establece un fondo de anticipos para los empleados de carácter fijo, de 120.202,42 euros para los Ordinarios y 120.202,42 euros para los Extraordinarios, de conformidad con la Normativa que figura en el ANEXO V. Para el año 2006 las anteriores cantidades quedarán fijadas en 132.000 euros.

Si llegado el 15 de noviembre, una de las partidas se hubiera agotado y existiera lista de espera, en tanto en la otra partida se contara con fondos, éstos pasarán a atender las peticiones de la primera hasta su total liquidación. Si con todo, quedasen peticiones pendientes, éstas serían las primeras en atender en el siguiente año.

Si un año se agotase este fondo de anticipos, debido al número de solicitudes presentada por los funcionarios del Ayuntamiento, al año siguiente se negociará su posible ampliación.

Artículo 23.- Asistencia sanitaria.

1.- A los funcionarios acogidos al Servicio de Asistencia Sanitaria “Uso Especial” de los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra les será de aplicación el Decreto Foral 186/2002 (BON 2-10-02) de “Asistencia Sanitaria”.

Abono de hasta un 100% superior a la tarifa establecida para cristales, en el supuesto de lentes bifoceales progresivas. (*Acuerdo Junta Gobierno Local, JOB 3-MAY-05*)

Abono del 100% del costo de gastos por Médico y Practicante.

Incremento del IPC anual de las asignaciones que cubren los acuerdos del Pleno de 29-7-92 y 26-8-82, referidos a desplazamientos, estancias y dietas. Se entiende el



derecho a la dieta por parte del enfermo y la misma cantidad para el acompañante, en su caso.

Cuando por razones imprevisibles se precise de Asistencia Sanitaria estando fuera de Pamplona o de la localidad donde se reside habitualmente, el Ayuntamiento abonará, con cargo al Fondo de Asistencia Sanitaria, la cantidad que resulte hasta alcanzar el importe total de los gastos de honorarios médicos y estancia en clínica, exclusivamente.

A la presentación de la factura se acompañará solicitud de abono, con cargo al Fondo de Asistencia Sanitaria, de aquellos gastos que sean por cuenta del Ayuntamiento. A la solicitud deberá acompañarse fotocopia de la correspondiente factura.

Se atenderán peticiones de anticipo sanitario, previa presentación de la factura de gasto, y por el importe de la tarifa que le corresponda. La acreditación del pago de la factura objeto de anticipo, se presentará en el trimestre al que corresponde el gasto, procediéndose en caso contrario al descuento automático del importe anticipado.

En los gastos de asistencia sanitaria “Odontología”, complementar con un 30% del importe de la factura, el 60% que abona el Gobierno de Navarra, y en el concepto “Corrección visual con Láser” completar el 10% del importe de la factura.

Hacer extensivo a los funcionarios con montepío el contenido del art. 22.2 del acuerdo de Pleno de 3-8-2000 (BON 9-10-00) mantenimiento lentillas y el punto 5º del acuerdo de pleno de 1-3-01 sobre “mantenimiento audífonos” y “plantillas ortopédicas”.

2.- Para los funcionarios con Seguridad Social, con efectos de 1-1-2005, se garantiza el reintegro del 90 %, con los límites y conceptos que figuran en el ANEXO I, que según las tarifas vigentes le correspondería a cada trabajador que presente solicitud de abono de “ayuda asistencia sanitaria”, incluyendo en su caso, a los cónyuges que reúnan los requisitos recogidos en el punto 3 del artículo 20.

Estos conceptos serán igualmente de aplicación al personal contratado en régimen administrativo y proporcional, en su caso, al número de meses trabajado en el año natural en que se produzca la causa objeto de la solicitud de la ayuda.

Corrección visual con Láser, se atenderá el 70% del coste de la intervención. (Este concepto únicamente será de aplicación al personal fijo, y no estará sujeto al porcentaje referido en párrafo 1 del presente apartado.)

Artículo 24.- Calidad de vida, salud y seguridad.

(Párrafo 1º redactado conforme al acuerdo JOB 02-MAY-07, 17/PR)

Se podrán efectuar cambios de puestos de trabajo por razón de daño a la salud de conformidad con el Acuerdo que se incorpora en el presente convenio como anexo VI.



A este respecto se ha creado una “comisión de reubicaciones” formada por la Administración y un miembro de cada sindicato con representación en la Comisión de Personal.

A los 55 años de edad, los funcionarios que realicen trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, pasarán a desempeñar otros más acordes con sus capacidades, conceptuados como de segunda actividad, y dentro de su servicio respectivo.

Incluso antes de la edad señalada en el párrafo anterior, los funcionarios pasarán a desempeñar labores de segunda actividad, si el dictamen del tribunal médico correspondiente así lo aconseja.

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica necesaria a todos los funcionarios municipales que lo soliciten y la precisen por razón de situaciones derivadas de la prestación del servicio al Ayuntamiento.

Se percibirá el 100% del salario ante cualquier tipo de incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional, incapacidad temporal y baja maternal, durante el plazo de duración del contrato.

En caso de accidente laboral, se percibirá el 100% del salario incluyendo todos los conceptos que, según su calendario laboral, le hubieran correspondido de haber trabajado.

Artículo 25.- Se establece una ayuda económica equivalente al 3% del nivel E en favor de aquellos funcionarios que tuvieran hijos en los que concurrieran todas y cada de las siguientes:

- a) Que tuvieran cumplidos los 18 y fueran menores de 23 años.
- b) Que hubieran convivido con el funcionario.
- c) Que no hubieran figurado en alta en la Seguridad Social o se hubieran encontrado en situación de desempleo.
- d) Que hubieran carecido de ingresos económicos de cualquier clase.

Dicha ayuda se abonará de una sola vez, previa justificación por parte de los interesados del cumplimiento de los requisitos señalados. Cuando las anteriores circunstancias no hubieran concurrido durante todo el año, se abonará la ayuda en proporción al número de meses, con inicio desde el mes natural siguiente a la fecha en que nace el derecho a la ayuda y con finalización al término del mes en que cesa el derecho a la misma.

Se reconoce a los funcionarios, en caso de adopción de hijos, los mismos beneficios que los establecidos por nacimientos y maternidad.



Artículo 26.- Derechos sindicales.

Los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, tienen derecho a participar en la determinación de sus condiciones de empleo, tal y como se fija en la ley y a través de sus órganos de presentación.

Son órganos de representación: La Comisión de Personal y las Secciones Sindicales o Asociaciones con representación en la Comisión.

Las Secciones Sindicales representan a sus afiliados.

Los miembros de la comisión de Personal y los Delegados Sindicales, incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente acuerdo, dispondrán de un crédito horario de cuarenta horas mensuales.

De conformidad con el art. 82.9.d) del Estatuto vigente, los miembros de la Comisión de Personal y los Delegados Sindicales del Ayuntamiento de Pamplona, dispondrán de un crédito horario de 40 horas mensuales y los miembros de la Comisión de Personal de Escuelas Infantiles de 20 horas mensuales.

Dicho crédito se contabilizará trimestralmente.

Los miembros de la Comisión de Personal y los Delegados Sindicales podrán acumular en uno o varios de ellos las horas que como crédito horario les correspondan, notificando la acumulación de horas y las personas afectadas por tal motivo.

Los Sindicatos con representación en el Ayuntamiento de Pamplona tendrán derecho a convenir con independencia de su crédito horario correspondiente, una bolsa de horas sindicales para ejercer libremente el derecho de representación. Este derecho se ejercerá de acuerdo con lo prevenido en el Art. 83.2 sobre representación territorial tanto a nivel estatal como a nivel de Comunidad Autónoma en las Administraciones Públicas de Navarra, capacidad reconocida en los Arts. 6.3 c) y 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Por ello, se acuerda:

1º.- Las horas de crédito necesarias para una liberación sindical serán de 120 mensuales.

Los créditos de horas podrán ser disfrutados únicamente por aquellos miembros de cada sindicato que tienen reconocido por Ley y por el presente convenio, el derecho a disponer de crédito horario.

Derecho de reunión.

La Comisión de Personal y las organizaciones sindicales podrán convocar asamblea de personal incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo.



Si se pretendiese celebrar la asamblea durante la jornada de trabajo, habrán de observarse las siguientes reglas:

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, siempre que de ello no se derive un mayor perjuicio para el normal funcionamiento de los servicios.

b) Las asambleas deberán ser autorizadas por Alcaldía.

c) La autorización deberá concederse siempre que se reúnan los requisitos anteriores. Salvo en casos especiales, la solicitud de autorización, deberá formularse con una antelación mínima de 48 horas. La autorización se entenderá concedida siempre que no se dicte resolución expresa en contrario, que deberá notificarse, al menos con 24 horas de antelación a la celebración de la misma.

Si se pretendiera celebrar la asamblea en un local perteneciente al Ayuntamiento de Pamplona, deberá formularse la correspondiente solicitud en los términos establecidos en el apartado anterior.

Los funcionarios podrán asistir durante un máximo de 12 horas trimestrales a las asambleas y reuniones de las secciones sindicales, convocadas por las organizaciones sindicales, dentro de la jornada de trabajo.

Los componentes de la Mesa Negociadora, Comisiones Paritarias y similares, dispondrán del tiempo necesario para atenderlas.

Artículo 27.- Se abonará, a año vencido, el 75% de los gastos originados por la cuota de utilización del denominado Club de Enfermedades Coronarias y similares por parte de funcionarios afectados.

Artículo 28.- Promoción de Personal.

Siempre que la normativa vigente lo permita, el Ayuntamiento se compromete a negociar con las organizaciones sindicales la promoción del personal municipal.

Se aplicará efectos económicos del día 1-1-2004, a las convocatorias de cambio de nivel, acordadas en el convenio 2000/03 y resueltas en el año 2004.

Los miembros de la Policía Municipal, podrán participar de los beneficios establecidos en el Decreto Foral 96/97.

Artículo 29.- Comisión Paritaria.- Con el fin de garantizar el desarrollo y cumplimiento del presente convenio, se podrá constituir a petición de parte, una Comisión Paritaria de Seguimiento, entre la representación de la Administración



Municipal y la de las Secciones Sindicales, con representación en la Mesa de negociación, firmantes de este acuerdo.

Artículo 30.- Finalizada la vigencia del presente acuerdo y sus posibles desarrollos, el mismo se entenderá prorrogado por años naturales, hasta la consecución de un nuevo acuerdo, en el que expresamente se recogerá el correspondiente periodo de aplicación.

-----*FIN DEL DOCUMENTO*-----



ANEXO I

FONDO DE ASISTENCIA SANITARIA, EN EUROS

FUNCIONARIOS CON SEGURIDAD SOCIAL

Asistencia sanitaria.

De conformidad con el artículo 23.2. Para los funcionarios con Seguridad Social se garantiza el reintegro del 90 %, con los límites y conceptos que figuran a continuación y que según las tarifas vigentes le correspondería a cada trabajador que presente solicitud de abono de “ayuda asistencia sanitaria”, incluyendo en su caso, a los cónyuges que reúnan los requisitos recogidos en el punto 3 del artículo 20.

CANTIDADES A REINTEGRAR que corresponden al 90% de las tarifas aplicables, al personal funcionario acogido al régimen de Seguridad Social, en euros.

| | |
|--|---------|
| ODONTOLOGIA | |
| | |
| 1.DIAGNÓSTICO ORAL | |
| | |
| EXÁMENES CLÍNICOS | |
| -Examen inicial oral | 16,23 € |
| -examen de urgencia | 16,23 € |
| -Revisiones | 13,52 € |
| RADIOGRAFÍAS | |
| -R.periapical | 10,82 € |
| -R. Oclusal | 10,82 € |
| -R de Aleta | 10,82 € |
| -Ortopantomografía (PANORAMICA). | 32,45 € |
| -R. lateral (telerradiografía) | 32,45 € |
| -R. de A.T.M. | 32,45 € |
| -Serie radiográfica periodontal(14) | 48,68 € |
| -TAC dental | 48,68 € |
| | |
| EXÁMENES COMPLEMENTARIOS | |
| -Modelos de estudio | 16,23 € |
| -Serie fotográfica diagnóstica. | 27,05 € |
| -Cefalometría. | 32,45 € |
| -Test susceptibilidad a caries. | 21,64 € |
| | |
| 2.ESTOMATOLOGÍA PREVENTIVA | |
| | |
| PROFILAXIS DENTAL Y FLUORACIONES | |
| -Profilaxis sobre periodonto sano. (TARTRECTOMIA-LIMPIEZA) | 21,64 € |
| -Aplicación tópica de fluor. | 10,82 € |
| -Educación higiene oral | 10,82 € |



| | |
|--|----------|
| -Planificación dieta para el control de caries. | 10,82 € |
| MANTENEDORES DE ESPACIO | |
| -Fijo unilateral. | 64,91 € |
| -Fijo bilateral. | 86,55 € |
| -Removible acrílico | 70,32 € |
| SELLADORES | |
| -Sellado de puntos y fisuras (por diente) | 13,52 € |
| 3.ODONTOLOGÍA CONSERVADORA | |
| RESTAURACIONES (OBTURACIONES) - EMPASTES | |
| -R. Amalgama simple (1 superf.) I-III-V | 32,45 € |
| -R:Amalgama compuesta (2 superf) II-IV. | 37,86 € |
| -R.Amalgama compleja (reconstrucciones, MOD, atípicas) | 43,27 € |
| -R. Composite simple (1 superficie) | 29,75 € |
| -R. Composite compuesta (2 superficies) | 35,16 € |
| -R. Composite compleja (gran reconstrucción) | 40,57 € |
| -R. con cemento de silicato | 27,05 € |
| -R. provisional | 10,82 € |
| -Pin de retención adicional | 8,11 € |
| -Postes intrarradiculares | 16,23 € |
| -Reconstrucción de muñones (muñón artificial directo con postes) | 54,09 € |
| -Ferulizaciones con composite. | 54,09 € |
| INCRUSTACIONES/CORONAS PREFABRICADAS | |
| -I. metal noble | 108,18 € |
| -I. porcelana | 129,82 € |
| -I. composite | 81,14 € |
| -Procedimientos de urgencia. | 16,23 € |
| -Corona prefabricada acero inoxidable dientes temporales | 35,16 € |
| -Corona prefabricada acero inoxidable dientes definitivos. | 35,16 € |
| ESTÉTICA DENTAL | |
| -Blanqueamiento dientes vitales. | 162,27 € |
| -Blanqueamiento dientes no vitales (por pieza). | 64,91 € |
| -Carillas estéticas composites. | 54,09 € |
| -Carillas estéticas porcelana. | 129,82 € |
| -Recontorneado estético | 27,05 € |
| 4.ENDODONCIA | |
| -Recubrimiento pulpar directo | 16,23 € |
| -Recubrimiento pulpar indirecto. | 10,82 € |
| -Pulpotomía | 32,45 € |
| -Tratamiento de conductos radiculares | |



| | |
|---|----------|
| Un conducto (UNIRRADICULAR) | 54,09 € |
| Dos conductos (MOLAR) | 70,32 € |
| Tres conductos. (MOLAR) | 91,95 € |
| Cuatro conductos o más (MOLAR) | 102,77 € |
| | |
| -Retratamiento | |
| Un conducto | 54,09 € |
| Dos conductos. | 70,32 € |
| Tres conductos | 91,95 € |
| Cuatro o más | 102,77 € |
| -Apicofomación (por visita) | 32,45 € |
| - Cirugía endodóntica | |
| Cirugía periapical. | 97,36 € |
| Obturación retrógrada de conductos radiculares | 97,36 € |
| Cirugía perirradicular | 97,36 € |
| Amputaciones radiculares. | 97,36 € |
| Reimplante intencional... | 108,18 € |
| Implante endodóntico intróseo | 216,36 € |
| | |
| 5.PERIODONCIA | |
| -Examen y diagnóstico periodonta | 70,32 € |
| -Profilaxis periodontal (periodonto enfermo) | 32,45 € |
| -Raspaje y alisamiento radicular (cuadrante) | 48,68 € |
| -Curetaje gingiva | 54,09 € |
| -Aplicación subgingival de agentes químicos (por cuadrante) | 10,82 € |
| -Aplicación de agentes desensibilizadores | 10,82 € |
| -Gingivectomía o Gingivoplastia (por diente) | 27,05 € |
| -Gingivectomía o Gingivoplastia (por cuadrante). | 54,09 € |
| -Cirugía mucogingival (por cuadrante) | 108,18 € |
| -Cirugía ósea (por cuadrante) | 135,23 € |
| -Cirugía a colgajo con injerto (por cuadrante) | 162,27 € |
| -Cirugía a colgajo con membrana (por cuadrante) | 189,32 € |
| -Cirugía a colgajo con injerto y membrana (por cuadrante) | 243,41 € |
| -Cirugía con injertos de tejido blando (por cuadrante) | 162,27 € |
| -Cirugía periodontal de cresta alveolar (por cuadrante) | 135,23 € |
| Cirugía periodontal de cresta alveolar con injerto o membrana (por cuadrante) | 270,46 € |
| -Control postratamiento periodontal. | 16,23 € |
| | |
| 6.PRÓTESIS MOVIBLE | |
| -P.completa acrílica (superior o inferior) | 270,46 € |
| -P. completa Base Metálica (superior o inferior) | 324,55 € |
| -P. inmediata Acrílica.(superior o inferior) | 270,46 € |
| -P. parcial Acrílico (superior o inferior) | 216,36 € |
| -P. parcial Base Metálica (superior o inferior) | |



| | |
|---|----------|
| Estructura base con una pieza. | 135,23 € |
| Cada nueva pieza.. | 43,27 € |
| -Sobredentadura completa. | 270,46 € |
| -Sobredentadura parcial. | 270,46 € |
| -Acondicionamiento de tejidos | 27,05 € |
| REPARACIONES | |
| -Compostura simple de resina. | 43,27 € |
| -Reponer piezas rotas o perdidas | 43,27 € |
| -Colocación retenedores | 43,27 € |
| -Añadir piezas o prótesis parciales | 43,27 € |
| -Rebase. | 70,32 € |
| | |
| 7.PRÓTESIS FIJAS | |
| -Corona provisional resina. | 27,05 € |
| -Corona completa acrílica. | 108,18 € |
| -Corona completa porcelana | 162,27 € |
| -Corona completa con porcelanas especiales | 189,32 € |
| -Corona parcial (Metales nobles aparte) | 97,36 € |
| -Corona metal colada (Metales nobles aparte) | 97,36 € |
| -Corona metal-resina (Metales nobles aparte) | 124,41 € |
| -Corona metal-porcelana (Metales nobles aparte) | 173,09 € |
| -Puente Maryland. | 243,41 € |
| -Muñón metálico colado uniradicular | 64,91 € |
| -Muñón metálico colado poliradicular | 81,14 € |
| -Recementado de coronas | 16,23 € |
| | |
| 8.PRÓTESIS MIXTA | |
| -Attache de precisión simple | 81,14 € |
| -Attache de precisión complejo | 108,18 € |
| -Cofias | 64,91 € |
| -Barra de retención. | 108,18 € |
| -Imanes de retención.. | 108,18 € |
| | |
| 9.OCLUSIÓN | |
| -Análisis oclusal | 54,09 € |
| -Tallado selectivo | 81,14 € |
| -Férula de descarga. | 108,18 € |
| | |
| 10.CIRUGÍA ORAL | |
| -Frenectomía. | 81,14 € |
| -Cirugía preprotésica. | 108,18 € |
| -Exposición coronal para tracción ortodoncia | 81,14 € |
| -Trasplante dental | 108,18 € |
| -Retirada de puntos. | 10,82 € |
| | |



| | |
|--------------------------------------|----------|
| 11.IMPLANTOLOGÍA ORAL | |
| -Implante yuxtaóseo | 378,64 € |
| -Implante endoóseo no osteointegrado | 378,64 € |
| -Implante endoóseo osteointegrado | 540,91 € |

| | |
|--|------------|
| 12.ORTODONCIA | |
| ESTUDIO Y DIAGNOSTICO | |
| -Estudio ortodóncico completo, diagnóstico y plan de tratamiento | 216,36 € |
| TRATAMIENTO | |
| -Tratamiento ortodóncico completo comenzando en dentición mixta | 1.622,73 € |
| -Tratamiento ortodóncico completo en dentición permanente | 1.622,73 € |
| -Disfunción temporomandibular o craneofacial | 1.622,73 € |
| -Pequeños movimientos dentarios | 540,91 € |
| -Control de hábitos | 324,55 € |
| -Tratamientos interceptivos. | 324,55 € |
| -Estabilización post-tratamiento | 216,36 € |
| | |
| GAFAS | |
| -Montura | 64,91 € |
| Cristales esféricos - SPH | |
| a 2,00 | 16,77 € |
| a 4,00 | 18,93 € |
| a 6,00 | 20,01 € |
| a 8,00 | 25,96 € |
| a 10,00 | 31,37 € |
| a 14,00 | 34,62 € |
| a 20,00 | 42,73 € |
| Cristales astigmáticos - CYL | |
| 2,00 a 2,00 | 20,01 € |
| a 4,00 | 22,72 € |
| a 6,00 | 28,67 € |
| a 8,00 | 31,37 € |
| a 10,00 | 36,78 € |
| a 14,00 | 42,73 € |
| a 20,00 | 49,76 € |
| 4,00 a 2,00 | 28,67 € |
| a 4,00 | 33,00 € |
| a 6,00 | 36,78 € |
| a 8,00 | 45,44 € |
| | |
| LENTILLAS | |
| -L. duras | 135,23 € |
| -L. blandas | 83,84 € |



| | |
|-------------------------|----------|
| -L. blandas tónicas | 173,09 € |
| -L. Desechables (ANUAL) | 129,82 € |
| -Mantenimiento (ANUAL) | 135,23 € |
| | |
| AUDÍFONOS | |
| -Estándar | 275,86 € |
| -Pérdida auditiva 70% | 345,10 € |
| -Pérdida auditiva 80 % | 410,55 € |
| -Molde. | 22,72 € |

MEDICINAS ALTERNATIVAS

A los efectos de la presente tarifa se considera medicina alternativa la atención de los tratamientos efectuados por médicos colegiados, abonándose los importes que se detallan a continuación:

| | |
|--|----------------|
| - Fisioterapia, Electroterapia | 3,24 €/sesión |
| - Diatermia, Quiromasaje, Masajes, Ultrasonidos, Interferenciales | 2,16 €/sesión |
| - Laser, Magnetoterapia | 5,41 €/sesión |
| - Acupuntura, Acopresión | 10,82 €/sesión |

OTROS

-Foniatría y tratamiento de logopedia..... 10,82 €/sesión.

PRODUCTOS ORTOPROTÉSICOS

Se reintegrará la diferencia entre el coste y la subvención de la Seguridad Social con la reducción por la aplicación del porcentaje correspondiente.

-----FIN DEL ANEXO I -----



ANEXO II

GUARDIAS LOCALIZADAS Y OTROS

Las cantidades que figuran en el presente ANEXO II, se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que las retribuciones de los funcionarios municipales.

A fin de garantizar eventualmente una atención permanente e inmediata al ciudadano, los servicios municipales podrán disponer que el personal al servicio del Ayuntamiento de Pamplona realice guardias localizadas.

1.- Los empleados municipales percibirán, por cada hora de guardia localizada en el año 2004, las siguientes cantidades:

| | |
|---------------|--------------|
| Nivel A | 3,09 euros. |
| Nivel B | 1,89 euros.. |
| Nivel C | 1,71 euros. |
| Niveles D y E | 1,37 euros. |

Los servicios prestados como consecuencia de aviso, con presencia real en el puesto de trabajo, serán compensados en horas extraordinarias.

2.- No tendrá la consideración de tal guardia el estar localizado durante la jornada de trabajo mediante cualquier dispositivo.

3.- La aprobación de la realización de guardias localizadas corresponderá al Concejal Delegado de Presidencia, previa propuesta del Director del Área respectiva.

4.- Las cantidades devengadas por dicho concepto, con carácter general, no podrán superar el 15% del nivel mensual respectivo con excepción de aquellos funcionarios que por necesidades del servicio deban realizar guardias localizadas durante las fiestas de San Fermín, que percibirán la compensación económica correspondiente a la totalidad de las mismas.

La apertura del Registro General, en días hábiles en que las oficinas están cerradas, tendrá una compensación de 5 horas extraordinarias.

La asistencia a BODAS, se compensará con una hora extraordinaria por boda y una hora extraordinaria por día.

La asistencia a juicios, fuera del horario de servicio, se compensará con 3 horas extraordinarias.



ANEXO II (Continuación)

COMPENSACION POR FORMAR PARTE DE TRIBUNALES
DE SELECCION DE PERSONAL

Cantidades fijas a percibir por miembros de tribunal por la participación en procesos completos de selección de personal, realizados dentro de la jornada laboral en el año 2004, con el límite de una al día, en aquellos casos en que en una misma jornada se realicen varios procesos de selección.

| TIPO DE PERSONAL A SELECCIONAR | Presidente/a | Secretario/a | Vocal |
|---|--------------|--------------|---------|
| Todo tipo de convocatorias de selección de personal | 53,49 € | 62,38 € | 53,49 € |

La realización de horas, fuera de la jornada de trabajo establecida con carácter general, por participar en procesos de selección, se retribuirá económicamente como horas extraordinarias de nivel “A”, con un tope máximo, en su caso, de la cantidad correspondiente a 10 horas extras.

**Modificación. Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 13 de ABRIL de 2010 (12/PR).
Publicado en el BON nº 56 de fecha 7/05/2010.**

Asimismo, la participación de personal auxiliar en convocatorias de selección deberá ser previamente autorizada por la Dirección del Area de Presidencia, siendo compensada como horas extraordinarias, o como jornada a compensar en horas extraordinarias, recibiendo el mismo tratamiento, en estos casos, los miembros del tribunal.

ACUERDO SOBRE “SISTEMA Y CANTIDADES A ABONAR A LOS
MIEMBROS DE LA COMITIVA DE ACOMPAÑAMIENTO DE LA
CORPORACION MUNICIPAL PARA EL AÑO 2004 Y SUCESIVOS

1º.- En los cuadros adjuntos se han fijado los puestos y cantidades correspondientes para el año 2004.

2º.- Cuando los miembros de la comitiva sean empleados municipales, el Conserje de la Casa Consistorial elaborará un listado que será tramitado por nómina y cuyos importes estarán sujetos a las correspondientes retenciones de IRPF, con los datos que figuran a continuación:



RELACION DE PERSONAL MUNICIPAL QUE FORMA PARTE DE LA
COMITIVA DE ACOMPAÑAMIENTO A LA CORPORACION.

Se solicita el abono de las cantidades que se reflejan en el cuadro adjunto, con cargo a la partida 21/11120/120090.

| NOMBRE | PUESTO | Nº DE ACTOS | IMPORTE (por asistencias incluido IRPF) |
|---------|------------------|-------------|--|
| D. | Porteador Timbal | | 71,12 € |
| D. | Macero | | 42,67 € |
| D. | Librea | | 42,67 € |
| D. | Librea | | 42,67 € |
| D. | Guardia de Gala | | 42,67 € |
| D. | Guardia de Gala | | 42,67 € |
| IMPORTE | TOTAL | SUMA | |

Tipo de Acto: _____

3º.- Cuando los miembros de la comitiva NO sean empleados municipales, se tramitará una Autorización de Gasto diferente a la del personal municipal, que incluirá una relación nominal, con una retención del 2% en concepto de IRPF a efectos de darle el oportuno tratamiento fiscal, efectuando un Pago a Justificar que el Conserje cumplimentará debidamente, según consta a continuación:

Tramitación de ADO con las cantidades que se reflejan en el cuadro adjunto, por un importe total de _____ euros y con cargo a la partida 21/11120/120090.

| Nº | NOMBRE | PUESTO | ADO | Retención IRPF 2% | Cobrado |
|----|--------|--------------|---------|-------------------|---------|
| | D. | Clarinero | 60,22 € | 1,21 € | 59,01 € |
| | D. | Clarinero | 60,22 € | 1,21 € | 59,01 € |
| | D. | Timbalero | 60,22 € | 1,21 € | 59,01 € |
| | D. | Porteador S. | 28,12 € | 0,56 € | 27,56 € |
| | D. | Porteador S. | 28,12 € | 0,56 € | 27,56 € |
| | TOTAL | SUMA | | | |

Los clarineros, timbalero, y porteadores de timbal, en la Función de las Cinco Llagas y en las Vísperas de San Fermín, cobran doble.

AREA DE PRESIDENCIA

-----FIN DEL ANEXO II-----



ANEXO III (Redactado conforme al acuerdo JOB 02-MAY-07, 17/PR)

CRITERIOS PARA CUBRIR TEMPORALMENTE PUESTOS DE TRABAJO

Ante el número de contrataciones temporales que se vienen realizando y la problemática generada en cuanto a la prioridad de listas de selección de personal, renunciadas a contratos y otros, se ha considerado conveniente fijar unos criterios que rijan con carácter general en este tipo de contrataciones.

En primer lugar se estará a lo dispuesto en el “ACUERDO POR EL QUE SE REGULA LA CONTRATACION DEL PERSONAL, EN REGIMEN ADMINISTRATIVO, EN EL AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA Y SUS ORGANISMOS AUTONOMOS” aprobado mediante Acuerdo de Pleno de 28-11-02 (BON 13-1-2003), de adaptación al Ayuntamiento de Pamplona del Decreto Foral 1/2002 (BON 8-2-02). Y teniendo en cuenta que, cuando un contratado esté desempeñando o haya desempeñado un puesto de trabajo en virtud de un contrato temporal y dentro del plazo de los 15 días siguientes a la finalización del citado contrato se produzca la necesidad de proveer el mismo número de puesto de trabajo, la Administración ofertará el contrato a dicho aspirante, siempre que, en el momento del nuevo llamamiento, esté disponible en la correspondiente lista.

Orden en listas de aspirantes a contratar:

1º.- Tendrán prioridad a las contrataciones, los empleados municipales aprobados en convocatorias internas (Formación y perfeccionamiento), teniendo en cuenta que la primera tiene prioridad sobre las siguientes.

2º.- Listas de aprobados sin plaza: constituidas por los aspirantes que, habiendo superado las pruebas selectivas para el ingreso como funcionarios o contratados laborales fijos en el puesto de trabajo de que se trate, no hubieran obtenido plaza.

La prioridad en las listas de aprobados sin plaza vendrá dada por la mayor puntuación obtenida en el procedimiento selectivo de ingreso.

La última lista de aprobados sin plaza tendrá prioridad sobre las listas generadas en procesos anteriores.

3º.- Listas de aspirantes procedentes de procesos selectivos para el ingreso como funcionarios o contratados laborales fijos en el puesto de trabajo de que se trate que, sin estar incluidos en el apartado anterior, hubieran superado la prueba o fase del procedimiento selectivo que se determine en la convocatoria.

La prioridad en la lista de aspirantes constituida al amparo de este apartado vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en los ejercicios superados por cada aspirante.

La última lista de este apartado tendrá prioridad sobre las listas generadas en procesos anteriores.

4º.- Listas de aspirantes constituidas mediante convocatoria pública de pruebas selectivas para la provisión temporal del puesto de trabajo de que se trate, de acuerdo con el orden de puntuación obtenida en las correspondientes pruebas selectivas.



Se entenderá una única lista las sucesivas convocatorias, teniendo en cuenta que la primera tiene prioridad sobre las siguientes.

5º.- Listas de aspirantes constituidas mediante pruebas selectivas realizadas entre los aspirantes incluidos en la relación que a tal efecto remita el Servicio Navarro de Empleo, que reúnan los requisitos exigidos para el puesto de trabajo de que se trate, y de acuerdo con el orden de puntuación obtenida en las correspondientes pruebas selectivas.

Se entenderá una única lista las sucesivas relaciones del S.N.E., teniendo en cuenta que la primera tiene prioridad sobre las siguientes.

Criterios generales de contratación:

No se ofrecerá un nuevo contrato a quien ya esté contratado, salvo que figure en otra lista para ocupar diferente puesto de trabajo de superior nivel.

Renuncias a contrataciones:

La persona que no acepte un contrato pasará al final de la lista, salvo justificación de su renuncia.

Se entenderán causas justificadas las siguientes:

- No encontrarse en situación de desempleo.
- Baja por enfermedad.
- Otras que, acreditados por la persona interesada, considere válidas la Dirección del Área de Presidencia.

En el plazo de quince días a la finalización de la causa que justificó la renuncia a la propuesta de contrato, la persona interesada notificará y justificará, su nueva situación al Departamento de Personal, iniciándose en ese momento el derecho a ser ofertado nuevo contrato.

Estos criterios serán de aplicación a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo.

Todas las listas tendrán un periodo máximo de vigencia de 5 años, con excepción de las de Formación y Perfeccionamiento.

-En cuanto al personal docente de la Escuela de Música, se mantendrá el sistema actual acordado con el Área de Educación, Juventud y Deporte.

Todos los contratos deberán realizarse cumpliendo la normativa aprobada en este anexo III, no obstante en los casos del personal docente, las propuestas las hace el Área de Educación, y previa justificación debidamente razonada, siempre por motivos relacionados con la docencia, serán tramitadas por el Área de Presidencia.

-----FIN DEL ANEXO III-----



ANEXO IV

PLAN DE FORMACION 2004/07

1º.- Todos los empleados municipales cuentan con la posibilidad de acceder a los cursos que organiza el INAP, recibiendo el programa completo de cursos en su domicilio.

Desde el Area de Presidencia se mantendrá contacto permanente con el INAP, tendente a facilitar la máxima participación del personal municipal en cursos de formación y a participar en cuantas iniciativas puedan contemplar mejoras en el campo de la formación.

2º.- Sobre temas informáticos, por parte del correspondiente departamento de formación de ANIMSA, se imparten los cursillos para atender las necesidades de los diferentes servicios.

3º.- PLAN DE FORMACION DE EUSKARA. Dentro del Programa Municipal de aprendizaje del Euskara para empleados existen dos tipos de cursos, intensivos y extensivos.

4º.-El Ayuntamiento de Pamplona oferta los cursos del Plan de Formación Continua y participa, junto con la Federación Navarra de Municipios y Concejos, en la organización de algunos de ellos. Como preparación de los diferentes Planes anuales debemos dar traslado a la FNMC las solicitudes recibidas para la posible organización de cursos sobre diferentes materias.

Así mismo, el Ayuntamiento de Pamplona, independientemente de lo anteriormente expuesto, tiene previsto en materia de formación un gasto de 31.000 euros. Las diferentes Áreas municipales podrán organizar cursos de formación sobre las materias de su competencia, en cuyo caso deberán contemplar el correspondiente gasto.

5º.- Con carácter general, se autorizará la asistencia del personal municipal a los cursos de formación que se contemplan en el presente Plan, siempre que queden cubiertas las necesidades de los servicios.

La denegación de asistencia a un curso por necesidades del servicio, o cualquier otra causa, deberá justificarse mediante la emisión del correspondiente informe.

AREA DE PRESIDENCIA

-----FIN DEL ANEXO IV -----



ANEXO V

NORMATIVA DE ANTICIPOS

1.- Los anticipos serán de carácter ordinario y extraordinario.

2.- Podrán solicitar estos anticipos, reintegrables sin interés, el personal funcionario en activo, jubilados y pensionistas.

3.- Anticipos ordinarios.

Por gastos de carácter ordinarios se entenderán:

- A) Obras de reforma cuando se lleven a cabo en la vivienda habitual.
- B) Renovación del mobiliario de la vivienda habitual.
- C) Circunstancias críticas familiares como bodas, divorcios, separaciones, bautizos, comuniones,
- D) Cambio de vivienda por motivación profesional, exigido por necesidades del Ayuntamiento.
- E) Desahucio de vivienda, siempre que sea el domicilio habitual del solicitante.
- F) Viajes por motivos de exámenes fuera de Pamplona, debidamente justificados.

4.- Anticipos extraordinarios.

Por gastos de carácter extraordinario se entenderán:

- A) Siniestros, tales como incendios, robo, inundaciones, etc. que causen daño grave en la vivienda permanente o los bienes mobiliarios de esa vivienda.
- B) Circunstancias críticas familiares, como defunción de familiares en primer grado, etc., cuyos gastos sean superiores a 1.500 €.
- C) Adquisición de vivienda única, que constituya el domicilio del solicitante salvo que por necesidades del servicio esté ocupando vivienda municipal.
- D) Gastos de mobiliario cuando esté destinado a la nueva vivienda del solicitante.
- E) Amortización de préstamos de adquisición de vivienda única, cuando represente un gasto mensual superior a 150 €, entre amortización e intereses.

5.- La cuantía de estos anticipos será de 2.100 € para el ordinario y 3.000 € para el extraordinario, pudiendo ampliarse en casos extraordinarios y excepcionales.

6.- La solicitud del anticipo se cursará en el departamento de personal y vendrá acompañada necesariamente de cuantos justificantes avalen dicha solicitud.

7.- Todas las solicitudes que se presente, se remitirán a la Comisión de Personal de funcionarios, para su preceptivo informe pasados cinco días sin contestación se entenderán favorables.



Asimismo, esta Comisión, tendrá conocimiento de los concedidos y denegados.

8.- Si en el plazo de tres meses, no se hubiera justificado que el dinero se destinó al fin para el que fue solicitado, se procederá a retener la nómina hasta tanto se cancele el anticipo en la cuantía máxima legal.

9.- El reintegro se hará a partir del mes siguiente de la concesión del anticipo mediante descuento en nómina del 12% del sueldo neto del funcionario, o en su caso, de la pensión que perciba y durante el periodo de tiempo necesario para su total cancelación.

10.- No se podrá solicitar anticipo ordinario hasta que no esté plenamente reintegrado el anteriormente concedido.

NORMAS COMPLEMENTARIAS

Si en algún momento hubiera de demorarse la concesión de anticipos por falta de fondos, el orden de prioridad en atender las peticiones será:

En anticipos ordinarios:

- A) Los de los solicitantes que no hubieran disfrutado otro con anterioridad en los dos años anteriores.
- B) En caso de haber disfrutado anticipo con tan anterioridad, se tendrá en cuenta la fecha en cuenta la fecha de la petición.

En los anticipos extraordinarios:

- A) Tendrán prioridad los supuestos contemplados en los supuestos A y B.
- B) Restos de supuestos C, D y E.

En caso de fallecimiento del solicitante se subrogará en los derechos y obligaciones al cónyuge, ascendientes o descendientes que hayan generado del solicitante derecho a pensión.

AREA DE PRESIDENCIA

-----FIN DEL ANEXO V-----



ANEXO VI (Redactado conforme al acuerdo JOB 02-MAY-07, 17/PR)

ACUERDO por el que se regula el procedimiento de reubicación por incapacidad para el desempeño de su trabajo del personal del Ayuntamiento de Pamplona.

Primero.- Ambito de aplicación del procedimiento de reubicación.

La presente regulación se aplicará al personal fijo al servicio del Ayuntamiento de Pamplona y de sus organismos autónomos.

Segundo.- Principios generales del procedimiento.

1. La cobertura de plazas mediante el procedimiento regulado en este Acuerdo tendrá carácter prioritario sobre cualquier otro procedimiento de provisión de las mismas.

2. La reubicación deberá efectuarse, en todo caso, en puestos de trabajo pertenecientes al mismo nivel o grupo de encuadramiento, debiendo, además, reunir los aspirantes los requisitos exigidos para el acceso a los mismos.

Tercero.- Inicio del procedimiento.

1. El procedimiento podrá iniciarse a solicitud del empleado interesado o de oficio, en este último caso a instancia, bien de Area u organismo autónomo en el que el empleado preste sus servicios o bien del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales tras la realización de un reconocimiento médico que aconseje un cambio de plaza.

2. En el supuesto de iniciación de oficio a instancia del Area u organismo autónomo en el que el empleado preste sus servicios, ésta deberá ser debidamente motivada y se dará un plazo de 10 días al interesado para que formule las alegaciones que considere oportunas las cuales, junto con el escrito de iniciación de oficio, serán remitidas a la Dirección del Area de Presidencia para su tramitación.

3. La iniciación del procedimiento a instancia del empleado se llevará a cabo mediante una solicitud dirigida a la Secretaría Técnica del Area en el que preste sus servicios o, en su caso, al órgano competente en materia de personal del organismo autónomo correspondiente, desde donde será remitida, junto con los antecedentes que obren en el mismo, a la Dirección del Area de Presidencia, para su tramitación e inclusión en un "censo de reubicaciones".

La solicitud del empleado podrá ir avalada por informes médicos que la justifiquen, que serán presentados en sobre cerrado para ser abiertos por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

4. La Dirección del Area de Presidencia remitirá el expediente de reubicación al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, a los efectos de emisión del oportuno informe.

Cuarto.- Fase de Informe.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales elaborará, en todos los casos, además del informe preceptivo que se remite personalmente a cada empleado tras su reconocimiento médico, un Juicio Clínico Laboral de Aptitud en el que se expresará la necesidad de reubicación cuando así se estime y no sea posible adaptar la plaza que ocupa el empleado a su incapacidad, así como si la incapacidad se considera derivada de contingencia profesional. Dicho Juicio Clínico Laboral de Aptitud se remitirá a la Dirección del Area de Presidencia, al empleado, así como al Area u organismo autónomo en el que preste servicios.

Quinto.- Tramitación y Resolución del Procedimiento.



1. En el supuesto de que el Juicio Clínico Laboral de Aptitud estime que la persona no debe ser incluida en el proceso de reubicación, finalizará el expediente mediante Resolución, que se notificará al interesado y a la Comisión de Reubicaciones.

2. En los demás casos se continuará la tramitación del procedimiento, de acuerdo con las siguientes pautas:

a) La Dirección del Área de Presidencia facilitará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la relación de candidatos a reubicar, así como de las plazas cuya cobertura puede llevarse a cabo con dicho personal.

b) El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales elaborará un Juicio Clínico Laboral de Aptitud de los candidatos para el desempeño de las plazas, que será remitido a la Comisión de Reubicaciones y que contendrá la relación de empleados evaluados, perfil de las plazas y resultados, tras realizar un proceso que constará de las siguientes fases:

-Recogida y análisis de las características de la plaza destino de la reubicación remitida por los responsables de personal del departamento u organismo autónomo al que esté adscrita la misma.

-Elaboración del perfil profesiográfico de la plaza destino de la reubicación, de acuerdo con el responsable correspondiente.

-Proceso de las evaluaciones de salud: evaluación médica y evaluación psicológica.

-Elaboración de los perfiles de los empleados.

-Comparación con la plaza a cubrir.

-Elaboración de resultados.

c) La Comisión de Reubicaciones propondrá, con carácter provisional, de entre los candidatos considerados aptos, al más adecuado siguiendo los criterios establecidos en el artículo séptimo de este Acuerdo.

Esta propuesta provisional será comunicada a los interesados, a los efectos de que en el plazo de 10 días puedan realizar las alegaciones que estimen oportunas.

Transcurrido dicho plazo, y vistas las alegaciones de los interesados, si las hubiera, la Comisión elevará a definitiva su propuesta y la remitirá a la Dirección del Área de Presidencia.

d) Mediante Resolución se llevará a cabo la reubicación del empleado. Dicha Resolución se notificará a los interesados, al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y a las Áreas u organismos autónomos afectados por la reubicación, siempre con carácter previo a la incorporación del empleado a su nueva plaza.

e) Las peticiones de reubicación habrán de resolverse en un plazo de seis meses que, excepcionalmente, podrá ser ampliado en aquellos casos que, a criterio de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, revistan especial complejidad.

En el supuesto de que, al recibirse una petición de reubicación, no existan plazas vacantes para tramitar dicha petición, se suspenderá el procedimiento, que se continuará de oficio, por la Dirección del Área de Presidencia en el momento en que surjan en la plantilla orgánica las oportunas vacantes, no siendo necesaria una nueva petición del interesado.

La ampliación de plazo o la suspensión del procedimiento deberán ser notificadas al interesado y a la Comisión de Reubicaciones.

Sexto.- Comisión de Reubicaciones.

1. Funciones.



Corresponde a la Comisión de Reubicaciones, que se reunirá siempre que sea necesario y como mínimo semestralmente, formular la propuesta del candidato más adecuado siguiendo los criterios señalados en el artículo séptimo de este Acuerdo.

2. Composición.

La Comisión de Reubicaciones estará compuesta por:

- El Concejal Especial de Función Pública. (Presidente)
- El Director del Area de Presidencia.
- El Secretario Técnico del Area de Presidencia. (Secretario de actas)
- Un representante de cada central sindical con presencia en la Comisión de Personal.

A las reuniones de esta Comisión podrán acudir asesores en la materia, cuando la Comisión así lo considere preciso y lo solicite.

Séptimo.- Criterios de reubicación.

1. La Comisión de Reubicaciones propondrá el candidato a ocupar la plaza entre los considerados aptos, en función de la valoración del Juicio Clínico Laboral de Aptitud emitido por el Servicio de Prevención de Riesgos laborales.

2. Cuando sea preciso establecer un orden de prelación entre varios candidatos, la Comisión de Reubicaciones valorará otros criterios como:

- a) Contingencia protegible, teniendo prioridad en la reubicación las situaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- b) Departamento al que estuviera adscrito el empleado, ya que la reubicación se efectuará preferentemente en el departamento u organismo autónomo en el que preste servicios.
- c) Edad.
- d) Antigüedad en la plaza y/o en la Administración.
- e) Resoluciones de otros organismos oficiales.
- f) Otros.

La prelación de los criterios establecidos en los puntos c) al f) será fijada por la propia Comisión de Reubicaciones.

Octavo.- Retribuciones del personal reubicado.

El empleado reubicado percibirá las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

Si las retribuciones del nuevo puesto de trabajo fueran inferiores a las del puesto de origen del empleado, se abonará al mismo una compensación igual a la diferencia existente entre dichas retribuciones, para cuyo cálculo se procederá de la siguiente forma según los casos:

- a) Reubicación motivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional: Se computarán todas las retribuciones que tuvieran asignadas ambos puestos de trabajo.
- b) Reubicación motivada por otras causas: Únicamente se tomarán en consideración las retribuciones complementarias que tuvieran asignadas ambos puestos de trabajo, excepción hecha del complemento de especial riesgo y de las retribuciones de carácter no periódico.

Noveno.- Clases de reubicación.

La reubicación podrá efectuarse en:

- a) Plazas que se encuentren vacantes: La reubicación tendrá carácter provisional durante el plazo de 6 meses desde la incorporación efectiva de la persona reubicada a la vacante. Durante dicho plazo, el interesado o el departamento al que esté adscrita dicha plaza



podrán solicitar la revisión de la reubicación, debidamente motivada y con audiencia de la otra parte, que se remitirá a la Dirección del Área de Presidencia para su tramitación.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiera solicitado su revisión, o si solicitada ésta no existiera informe en contra del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, la reubicación tendrá carácter definitivo y así se comunicará al interesado y al Área u organismo autónomo en el que la reubicación se haya llevado a cabo.

Sin embargo, en el caso de que se hubiera producido el informe en contra del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se mantendrá el carácter provisional de la reubicación y se iniciará, con carácter prioritario, un nuevo proceso de reubicación del interesado en otra plaza, valorándose la conveniencia y posibilidad de que pudiera volver a su plaza de origen mientras se concluye el nuevo proceso de reubicación.

b) Plazas sobre las que exista una reserva: Cuando no existan vacantes para proceder a una reubicación definitiva, podrá efectuarse la misma en plazas sobre las que exista una reserva, por encontrarse su titular en alguna de las situaciones que dan derecho a tal reserva según la normativa vigente.

En este supuesto, la reubicación tendrá siempre carácter temporal y la persona reubicada tendrá derecho a la reserva de su plaza de origen. No obstante, en atención a su duración, estas reubicaciones estarán sometidas al mismo procedimiento que las definitivas.

c) Excepcionalmente, en los casos de urgencia (enfermedad profesional u otras causas que generen riesgo inminente para la salud del empleado o la de terceros), se procederá a la reubicación inmediata por parte del Área a la que el empleado esté adscrito, que, seguidamente, dará cuenta de dicha actuación a la Comisión de Reubicaciones y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Este, previo reconocimiento médico del empleado, elaborará el correspondiente Juicio Clínico Laboral de Aptitud y lo remitirá a la Comisión de Reubicaciones con el fin de que ratifique o rechace la reubicación efectuada.

Dichas reubicaciones tendrán en todo caso carácter temporal, sin perjuicio de que, caso de tratarse de un menoscabo definitivo del empleado en cuestión, deba ser objeto de un proceso de reubicación ordinario.

Décimo.- Revisión de la situación de reubicación.

Quien haya sido reubicado definitivamente no podrá solicitar la apertura de un nuevo proceso de reubicación, salvo en los casos de agravamiento o aparición de nuevas dolencias.

Undécimo.- Traslado del personal reubicado.

En caso de que un empleado reubicado, tanto provisional, como temporal o definitivamente, participe en un concurso de traslados, se solicitará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la emisión de un informe sobre su idoneidad para la plaza que haya elegido, con anterioridad a su adjudicación.

----- FIN DEL ANEXO VI -----



ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS FUNCIONARIOS DEL
AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA Y SUS ORGANISMOS AUTONOMOS PARA
LOS AÑOS 2004 A 2007

Los sindicatos con representación en la Mesa de Negociación, que figuran a continuación junto con la firma de su delegado, dan la conformidad a la propuesta adjunta, incluidos sus 5 anexos, el día 29 de diciembre de 2004

S.P.H.P

RAMIRO OLAGÜE ECHARTE

CC.OO.

Ignacio Pasquel Izarte

U.G.T.

Jaime Ayestaran Uriz

AFADPA

Julian Bastena Garcia

POR LA ADMINISTRACIÓN

Fdo.: D. José Iribas Sánchez de Boado y
D. Juan José Unzué Gaztelu (FUNCIÓN PÚBLICA)

AREA DE PRESIDENCIA

----- FIN DEL DOCUMENTO -----



Acuerdo de Comisión Paritaria, aprobado por la Junta de Gobierno Local,
JOB 3-MAY-05 (9/PR), (BON 27-6-05)

ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS FUNCIONARIOS DEL
AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA Y SUS ORGANISMOS AUTONOMOS PARA
LOS AÑOS 2004 A 2007

Acuerdo de la Comisión Paritaria de 27-4-2005

Desarrollo y cumplimiento del Acuerdo 2004-2007

1º.- De conformidad con el artículo 3 del convenio, hacer constar que se mantiene vigente el acuerdo firmado el 31-3-98 y aprobado por el PLENO de fecha 15-5-1998, que en su punto 11 recogía:

“Que el personal contratado en régimen administrativo, perciba un complemento personal de antigüedad en las mismas condiciones que se refleja en el art. 12.19 del Convenio de laborales, consistente en un 5% del sueldo base, por cada 3 años.....”.

2º.- En el artículo 12, donde dice en los párrafos 2º y 3º “a razón de aplicar el 1,25% a la; debe decir: a razón de aplicar el 1,25 a la

3º.- En el artículo 23.- Asistencia sanitaria, apartado 1, 2º párrafo. Donde dice “lentes bifocales”. Se quería decir “lentes progresivas”, por tanto quedará redactado:
Abono de hasta un 100% superior a la tarifa establecida para cristales, en el supuesto de lentes progresivas.

4º.- El DECRETO FORAL 113/1997, de 28 de abril, BON (9-5-97) por el que se regula la reducción de jornada de los empleados al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, modificado por el DF 30/1998, (BON 23-2-98), y modificado por el DF 179/2002 (BON 20-9-2002), es de aplicación en el Ayuntamiento de Pamplona, en aplicación del convenio 2004/2007 y desde el Acuerdo de Pleno de 28-11-02 (BON 13-1-03).

En desarrollo del *CONVENIO 2004/07.- Desde un planteamiento encaminado a facilitar en la medida de lo posible la conciliación de la vida laboral y familiar, se podrá tramitar en los mismos supuestos del artículo 2º, la reducción de la jornada de trabajo en un quinto o un séptimo de su duración, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.*

*Cálculo orientativo sobre una jornada de 7 horas y 24 minutos: 1/2 de jornada = 3:42’;
1/3 de jornada = 2:28’; 1/5 de jornada = 1:29’; 1/7 de jornada = 1:03’*

5º.- El DECRETO FORAL 348/2000, de 30 de octubre, (BON 20-11-2000) por el que se regula el régimen de las vacaciones, licencias y permisos aplicable a los funcionarios de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, modificado por DECRETO FORAL 144/2002, de 2 de julio (BON 28-8-02), es de aplicación en el Ayuntamiento de Pamplona, en aplicación del convenio 2004/2007 y desde el Acuerdo de Pleno de 28-11-02 (BON 13-1-03).



Por ello en desarrollo del *CONVENIO 2004/07.- Desde un planteamiento encaminado a facilitar en la medida de lo posible la conciliación de la vida laboral y familiar, el punto 4 del artículo 12, en el que se indica “En los casos de enfermedad o ingreso hospitalario previstos en los apartados anteriores, los días de permiso retribuido que resulten en cada caso, teniendo en cuenta la fecha inicial del hecho causante, podrán ser disfrutados a lo largo de toda su duración, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio”, se recomienda que en aquellos servicios o unidades que sea posible, se puedan disfrutar los días resultantes hasta 7 días después del alta hospitalaria, y dentro de los 7 días siguientes a partir de la fecha inicial del hecho causante en el resto de casos.*

6º.- SOBRE INTERPRETACION DEL ART. 8 DEL ANEXO III

Se ha mantenido el Texto “8º.- *En cuanto al personal docente de la escuela de música, se mantendrá el sistema actual acordado con el Area de Educación, Juventud y Deporte”.*

Se interpreta que todos los contratos deben realizarse cumpliendo la normativa aprobada en este anexo III, no obstante en los casos del personal docente, las propuestas las hace el Area de Educación, y previa justificación debidamente razonada, siempre por motivos relacionados con la docencia, serán tramitadas por el Area de Presidencia.

7º.- POLICÍA MUNICIPAL

En desarrollo del artículo 4, párrafo último, se propondrán para su aprobación por el Organo municipal competente, las modificaciones retributivas recogidas en el Decreto Foral 300/2004 (BON 20-9-04), con efecto de 21 de septiembre de 2004, por el que se dispone la aprobación de la plantilla orgánica y relación de personal del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra. Dichas retribuciones también están recogidas en el DECRETO FORAL 1/2005, de 10 de enero (BON 31-1-05), por el que se aprueba el Reglamento del régimen retributivo de los miembros del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra, de conformidad con el documento que figura como anexo 1 al presente acuerdo. (El contenido del citado anexo 1, queda recogido en la Plantilla Orgánica 2005). (Se recoge igualmente anexo 1 en página siguiente).

Unicamente en relación a la Unidad de Protección de Autoridades, se comunicará al Area de Protección Ciudadana el contenido del presente acuerdo para que proceda a adecuar los calendarios, en lo que pueda ser de aplicación respecto a jornadas y horarios, el citado Decreto Foral 1/2005.

Firmado por los sindicatos: AFAPNA, CCOO, SPMP y UGT.

Firmado por el Ayuntamiento: El Concejal Especial de Función Pública.

AREA DE PRESIDENCIA



ANEXO 1

POLICÍA MUNICIPAL DE PAMPLONA

| GRUPOS o SECCIONES ACTUALES | Complemento actual | Complemento nuevo | Puesto Trabajo | Específico |
|------------------------------|--------------------|-------------------|----------------|------------|
| <u>AGENTE</u> | | | | |
| Estupefacientes | 55,6 | 65,6 | 24,6 | 41 |
| Tráfico | 48,56 | 48,56 | 7,56 | 41 |
| Protección Autoridades | 97,67 | 95,41 | 56,67 | 41 |
| Vigilancia Interior-Exterior | 41,75 | 41,75 | 0,75 | 41 |
| Gabinete Técnico | 44,3 | 44,3 | 3,3 | 41 |
| <u>CABO</u> | | | | |
| Estupefacientes | 68,38 | 78,38 | 37,38 | 41 |
| Tráfico | 61,34 | 61,34 | 20,34 | 41 |
| Protección Autoridades | 104,49 | 102,23 | 63,49 | 41 |
| Vigilancia Interior-Exterior | 54,52 | 54,52 | 13,52 | 41 |
| Gabinete Técnico | 57,08 | 57,08 | 16,08 | 41 |
| <u>SARGENTO</u> | | | | |
| Estupefacientes | 61,64 | 71,64 | 30,64 | 41 |
| Tráfico | 55,28 | 55,28 | 14,28 | 41 |
| Protección Autoridades | 96,64 | 89,55 | 55,64 | 41 |
| Vigilancia Interior-Exterior | 48,73 | 48,73 | 7,73 | 41 |
| Gabinete Técnico | 51,19 | 51,19 | 10,19 | 41 |
| <u>RESTO</u> | | | | |
| Oficial Policía | 86,00 | 91 | 50 | 41 |
| Inspector | 61,00 | 81 | 40 | 41 |
| Subinspector PMP | 93,88 | 119 | 78 | 41 |
| Subinspector | 64,28 | 96 | 55 | 41 |
| Suboficial | 64,28 | 96 | 55 | 41 |

NOTA: En los actuales complementos se encuentra incluido el complemento de turnicidad (6%)

AREA DE PRESIDENCIA



De conformidad con la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra. BON 02/04/2007, se modifican las denominaciones de los siguientes puestos de trabajo:

| Puesto | Denominación Anterior | Puesto | Denominación Nueva |
|---------------|---------------------------------------|---------------|---------------------------------------|
| 102500 | Oficial Policía Municipal | 102500 | Comisario Principal Policía Municipal |
| 102600 | Inspector Policía Municipal | 102600 | Comisario Policía Municipal |
| 204700 | Subinspector Policía Municipal | 204700 | Inspector Policía Municipal |
| 204800 | Suboficial Policía Municipal | 204700 | Inspector Policía Municipal |
| 204900 | Sargento Tráfico | 204900 | Subinspector Tráfico |
| 205000 | Sargento Pol.Mpal. Estupefacientes | 205000 | Subinspector Estupefacientes |
| 205100 | Sargento Pol. Mpal. Prot. Autoridades | 205100 | Subinspector Protección Autoridades |
| 207000 | Sargento Gabinete Técnico | 207000 | Subinspector Gabinete Técnico |
| 207100 | Sargento Vigilancia | 207100 | Subinspector Vigilancia |

Asimismo, se modifica la siguiente denominación:

| Puesto | Denominación Anterior | Puesto | Denominación Nueva |
|---------------|------------------------------|---------------|---------------------------|
| 304300 | Agente Policía Municipal | 304300 | Agente Tráfico |

Aprobado por Acuerdo 3/CP, de Pleno de fecha 21-9-2007

PLE 21-SEP-07 (15/MO)

MOCION DE NABAI SOBRE NUEVO MODELO DE POLICIA MUNICIPAL Y REPROBACION DE SU JEFATURA

PLE 21-SEP-07 (15/MO)

«SE ACUERDA reprobar la actitud mostrada por el Jefe de la Policía Municipal, por determinadas actitudes y acciones mantenidas y por suponer un obstáculo para llevar a efecto con eficacia un modelo de Policía Comunitaria, y en virtud de esta reprobación insta a Alcaldía para que proceda de manera inmediata al cese del Jefe de la Policía Municipal de Pamplona, D. Simón Santamaría.»



**Acuerdo de Mesa de Negociación, aprobado por la Junta de Gobierno Local,
JOB 02-MAY-07 (17/PR), (BON 27-6-07)**

ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA Y SUS ORGANISMOS AUTONOMOS PARA LOS AÑOS 2004 A 2007.

Tras las diferentes reuniones mantenidas en la MESA DE NEGOCIACIÓN, entre la Administración Municipal y los Sindicatos que forman parte de la misma, SE ACUERDA

1º.- La aplicación en el Ayuntamiento de Pamplona de los decretos forales 119/2005 (BON 19-10-05) y 87/2006 (BON 19-1-07) de vacaciones, licencias y permisos y el 118/2005 (BON 19-10-05) y 86/2006 (BON 19-1-07) de reducción de jornada.

2º.- La modificación del ANEXO III del convenio 2004/07, quedando redactado en los siguientes términos:

ANEXO III

CRITERIOS PARA CUBRIR TEMPORALMENTE PUESTOS DE TRABAJO

Ante el número de contrataciones temporales que se vienen realizando y la problemática generada en cuanto a la prioridad de listas de selección de personal, renunciadas a contratos y otros, se ha considerado conveniente fijar unos criterios que rijan con carácter general en este tipo de contrataciones.

En primer lugar se estará a lo dispuesto en el “ACUERDO POR EL QUE SE REGULA LA CONTRATACION DEL PERSONAL, EN REGIMEN ADMINISTRATIVO, EN EL AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA Y SUS ORGANISMOS AUTONOMOS” aprobado mediante Acuerdo de Pleno de 28-11-02 (BON 13-1-2003), de adaptación al Ayuntamiento de Pamplona del Decreto Foral 1/2002 (BON 8-2-02). Y teniendo en cuenta que, cuando un contratado esté desempeñando o haya desempeñado un puesto de trabajo en virtud de un contrato temporal y dentro del plazo de los 15 días siguientes a la finalización del citado contrato se produzca la necesidad de proveer el mismo número de puesto de trabajo, la Administración ofertará el contrato a dicho aspirante, siempre que, en el momento del nuevo llamamiento, esté disponible en la correspondiente lista.

Orden en listas de aspirantes a contratar:

1º.- Tendrán prioridad a las contrataciones, los empleados municipales aprobados en convocatorias internas (Formación y perfeccionamiento), teniendo en cuenta que la primera tiene prioridad sobre las siguientes.

2º.- Listas de aprobados sin plaza: constituidas por los aspirantes que, habiendo superado las pruebas selectivas para el ingreso como funcionarios o contratados laborales fijos en el puesto de trabajo de que se trate, no hubieran obtenido plaza. La prioridad en las listas de aprobados sin plaza vendrá dada por la mayor puntuación obtenida en el procedimiento selectivo de ingreso.



La última lista de aprobados sin plaza tendrá prioridad sobre las listas generadas en procesos anteriores.

3°.- Listas de aspirantes procedentes de procesos selectivos para el ingreso como funcionarios o contratados laborales fijos en el puesto de trabajo de que se trate que, sin estar incluidos en el apartado anterior, hubieran superado la prueba o fase del procedimiento selectivo que se determine en la convocatoria.

La prioridad en la lista de aspirantes constituida al amparo de este apartado vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en los ejercicios superados por cada aspirante.

La última lista de este apartado tendrá prioridad sobre las listas generadas en procesos anteriores.

4°.- Listas de aspirantes constituidas mediante convocatoria pública de pruebas selectivas para la provisión temporal del puesto de trabajo de que se trate, de acuerdo con el orden de puntuación obtenida en las correspondientes pruebas selectivas.

Se entenderá una única lista las sucesivas convocatorias, teniendo en cuenta que la primera tiene prioridad sobre las siguientes.

5°.- Listas de aspirantes constituidas mediante pruebas selectivas realizadas entre los aspirantes incluidos en la relación que a tal efecto remita el Servicio Navarro de Empleo, que reúnan los requisitos exigidos para el puesto de trabajo de que se trate, y de acuerdo con el orden de puntuación obtenida en las correspondientes pruebas selectivas.

Se entenderá una única lista las sucesivas relaciones del S.N.E., teniendo en cuenta que la primera tiene prioridad sobre las siguientes.

Criterios generales de contratación:

No se ofrecerá un nuevo contrato a quien ya esté contratado, salvo que figure en otra lista para ocupar diferente puesto de trabajo de superior nivel.

Renuncias a contrataciones:

La persona que no acepte un contrato pasará al final de la lista, salvo justificación de su renuncia.

Se entenderán causas justificadas las siguientes:

-No encontrarse en situación de desempleo.

-Baja por enfermedad.

-Otras que, acreditados por la persona interesada, considere válidas la Dirección del Área de Presidencia.

En el plazo de quince días a la finalización de la causa que justificó la renuncia a la propuesta de contrato, la persona interesada notificará y justificará, su nueva situación al Departamento de Personal, iniciándose en ese momento el derecho a ser ofertado nuevo contrato.



Estos criterios serán de aplicación a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo.

Todas las listas tendrán un periodo máximo de vigencia de 5 años, con excepción de las de Formación y Perfeccionamiento.

-En cuanto al personal docente de la Escuela de Música, se mantendrá el sistema actual acordado con el Área de Educación, Juventud y Deporte.

Todos los contratos deberán realizarse cumpliendo la normativa aprobada en este anexo III, no obstante en los casos del personal docente, las propuestas las hace el Área de Educación, y previa justificación debidamente razonada, siempre por motivos relacionados con la docencia, serán tramitadas por el Área de Presidencia.

-LOS BAREMOS DE MERITOS QUE SE APLICARAN EN LAS CONVOCATORIAS PARA LA PROVISIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA Y SUS ORGANISMOS AUTONOMOS serán los establecidos en el Acuerdo de Junta de Gobierno Local, JOB 22-NOV-05 (14/PR), Publicado en el BON 11-1-2006.

-----FIN DEL ANEXO III-----

3º.- Propuesta de modificación del párrafo 1º del artículo 24 del convenio, por el siguiente texto:

Se podrán efectuar cambios de puestos de trabajo por razón de daño a la salud de conformidad con el Acuerdo que se incorpora en el presente convenio como anexo VI.

ANEXO VI

ACUERDO por el que se regula el procedimiento de reubicación por incapacidad para el desempeño de su trabajo del personal del Ayuntamiento de Pamplona.

Primero.- Ambito de aplicación del procedimiento de reubicación.

La presente regulación se aplicará al personal fijo al servicio del Ayuntamiento de Pamplona y de sus organismos autónomos.

Segundo.- Principios generales del procedimiento.

1. La cobertura de plazas mediante el procedimiento regulado en este Acuerdo tendrá carácter prioritario sobre cualquier otro procedimiento de provisión de las mismas.

2. La reubicación deberá efectuarse, en todo caso, en puestos de trabajo pertenecientes al mismo nivel o grupo de encuadramiento, debiendo, además, reunir los aspirantes los requisitos exigidos para el acceso a los mismos.

Tercero.- Inicio del procedimiento.

1. El procedimiento podrá iniciarse a solicitud del empleado interesado o de oficio, en este último caso a instancia, bien de Área u organismo autónomo en el que el empleado preste sus servicios o bien del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales tras la realización de un reconocimiento médico que aconseje un cambio de plaza.

2. En el supuesto de iniciación de oficio a instancia del Área u organismo autónomo en el que el empleado preste sus servicios, ésta deberá ser debidamente motivada y se dará un plazo de 10 días al interesado para que formule las alegaciones que considere



oportunas las cuales, junto con el escrito de iniciación de oficio, serán remitidas a la Dirección del Área de Presidencia para su tramitación.

3. La iniciación del procedimiento a instancia del empleado se llevará a cabo mediante una solicitud dirigida a la Secretaría Técnica del Área en el que preste sus servicios o, en su caso, al órgano competente en materia de personal del organismo autónomo correspondiente, desde donde será remitida, junto con los antecedentes que obren en el mismo, a la Dirección del Área de Presidencia, para su tramitación e inclusión en un "censo de reubicaciones".

La solicitud del empleado podrá ir avalada por informes médicos que la justifiquen, que serán presentados en sobre cerrado para ser abiertos por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

4. La Dirección del Área de Presidencia remitirá el expediente de reubicación al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, a los efectos de emisión del oportuno informe.

Cuarto.- Fase de Informe.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales elaborará, en todos los casos, además del informe preceptivo que se remite personalmente a cada empleado tras su reconocimiento médico, un Juicio Clínico Laboral de Aptitud en el que se expresará la necesidad de reubicación cuando así se estime y no sea posible adaptar la plaza que ocupa el empleado a su incapacidad, así como si la incapacidad se considera derivada de contingencia profesional. Dicho Juicio Clínico Laboral de Aptitud se remitirá a la Dirección del Área de Presidencia, al empleado, así como al Área u organismo autónomo en el que preste servicios.

Quinto.- Tramitación y Resolución del Procedimiento.

1. En el supuesto de que el Juicio Clínico Laboral de Aptitud estime que la persona no debe ser incluida en el proceso de reubicación, finalizará el expediente mediante Resolución, que se notificará al interesado y a la Comisión de Reubicaciones.

2. En los demás casos se continuará la tramitación del procedimiento, de acuerdo con las siguientes pautas:

a) La Dirección del Área de Presidencia facilitará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la relación de candidatos a reubicar, así como de las plazas cuya cobertura puede llevarse a cabo con dicho personal.

b) El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales elaborará un Juicio Clínico Laboral de Aptitud de los candidatos para el desempeño de las plazas, que será remitido a la Comisión de Reubicaciones y que contendrá la relación de empleados evaluados, perfil de las plazas y resultados, tras realizar un proceso que constará de las siguientes fases:

-Recogida y análisis de las características de la plaza destino de la reubicación remitida por los responsables de personal del departamento u organismo autónomo al que esté adscrita la misma.

-Elaboración del perfil profesiográfico de la plaza destino de la reubicación, de acuerdo con el responsable correspondiente.

-Proceso de las evaluaciones de salud: evaluación médica y evaluación psicológica.

-Elaboración de los perfiles de los empleados.

-Comparación con la plaza a cubrir.

-Elaboración de resultados.



c) La Comisión de Reubicaciones propondrá, con carácter provisional, de entre los candidatos considerados aptos, al más adecuado siguiendo los criterios establecidos en el artículo séptimo de este Acuerdo.

Esta propuesta provisional será comunicada a los interesados, a los efectos de que en el plazo de 10 días puedan realizar las alegaciones que estimen oportunas.

Transcurrido dicho plazo, y vistas las alegaciones de los interesados, si las hubiera, la Comisión elevará a definitiva su propuesta y la remitirá a la Dirección del Área de Presidencia.

d) Mediante Resolución se llevará a cabo la reubicación del empleado. Dicha Resolución se notificará a los interesados, al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y a las Áreas u organismos autónomos afectados por la reubicación, siempre con carácter previo a la incorporación del empleado a su nueva plaza.

e) Las peticiones de reubicación habrán de resolverse en un plazo de seis meses que, excepcionalmente, podrá ser ampliado en aquellos casos que, a criterio de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, revistan especial complejidad.

En el supuesto de que, al recibirse una petición de reubicación, no existan plazas vacantes para tramitar dicha petición, se suspenderá el procedimiento, que se continuará de oficio, por la Dirección del Área de Presidencia en el momento en que surjan en la plantilla orgánica las oportunas vacantes, no siendo necesaria una nueva petición del interesado.

La ampliación de plazo o la suspensión del procedimiento deberán ser notificadas al interesado y a la Comisión de Reubicaciones.

Sexto.- Comisión de Reubicaciones.

1. Funciones.

Corresponde a la Comisión de Reubicaciones, que se reunirá siempre que sea necesario y como mínimo semestralmente, formular la propuesta del candidato más adecuado siguiendo los criterios señalados en el artículo séptimo de este Acuerdo.

2. Composición.

La Comisión de Reubicaciones estará compuesta por:

-El Concejal Especial de Función Pública. (Presidente)

-El Director del Área de Presidencia.

-El Secretario Técnico del Área de Presidencia. (Secretario de actas)

-Un representante de cada central sindical con presencia en la Comisión de Personal.

A las reuniones de esta Comisión podrán acudir asesores en la materia, cuando la Comisión así lo considere preciso y lo solicite.

Séptimo.- Criterios de reubicación.

1. La Comisión de Reubicaciones propondrá el candidato a ocupar la plaza entre los considerados aptos, en función de la valoración del Juicio Clínico Laboral de Aptitud emitido por el Servicio de Prevención de Riesgos laborales.

2. Cuando sea preciso establecer un orden de prelación entre varios candidatos, la Comisión de Reubicaciones valorará otros criterios como:

a) Contingencia protegible, teniendo prioridad en la reubicación las situaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

b) Departamento al que estuviera adscrito el empleado, ya que la reubicación se efectuará preferentemente en el departamento u organismo autónomo en el que preste servicios.

c) Edad.



- d) Antigüedad en la plaza y/o en la Administración.
- e) Resoluciones de otros organismos oficiales.
- f) Otros.

La prelación de los criterios establecidos en los puntos c) al f) será fijada por la propia Comisión de Reubicaciones.

Octavo.- Retribuciones del personal reubicado.

El empleado reubicado percibirá las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

Si las retribuciones del nuevo puesto de trabajo fueran inferiores a las del puesto de origen del empleado, se abonará al mismo una compensación igual a la diferencia existente entre dichas retribuciones, para cuyo cálculo se procederá de la siguiente forma según los casos:

- a) Reubicación motivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional: Se computarán todas las retribuciones que tuvieran asignadas ambos puestos de trabajo.
- b) Reubicación motivada por otras causas: Únicamente se tomarán en consideración las retribuciones complementarias que tuvieran asignadas ambos puestos de trabajo, excepción hecha del complemento de especial riesgo y de las retribuciones de carácter no periódico.

Noveno.- Clases de reubicación.

La reubicación podrá efectuarse en:

a) Plazas que se encuentren vacantes: La reubicación tendrá carácter provisional durante el plazo de 6 meses desde la incorporación efectiva de la persona reubicada a la vacante. Durante dicho plazo, el interesado o el departamento al que esté adscrita dicha plaza podrán solicitar la revisión de la reubicación, debidamente motivada y con audiencia de la otra parte, que se remitirá a la Dirección del Área de Presidencia para su tramitación. Si transcurrido dicho plazo no se hubiera solicitado su revisión, o si solicitada ésta no existiera informe en contra del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, la reubicación tendrá carácter definitivo y así se comunicará al interesado y al Área u organismo autónomo en el que la reubicación se haya llevado a cabo.

Sin embargo, en el caso de que se hubiera producido el informe en contra del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se mantendrá el carácter provisional de la reubicación y se iniciará, con carácter prioritario, un nuevo proceso de reubicación del interesado en otra plaza, valorándose la conveniencia y posibilidad de que pudiera volver a su plaza de origen mientras se concluye el nuevo proceso de reubicación.

b) Plazas sobre las que exista una reserva: Cuando no existan vacantes para proceder a una reubicación definitiva, podrá efectuarse la misma en plazas sobre las que exista una reserva, por encontrarse su titular en alguna de las situaciones que dan derecho a tal reserva según la normativa vigente.

En este supuesto, la reubicación tendrá siempre carácter temporal y la persona reubicada tendrá derecho a la reserva de su plaza de origen. No obstante, en atención a su duración, estas reubicaciones estarán sometidas al mismo procedimiento que las definitivas.

c) Excepcionalmente, en los casos de urgencia (enfermedad profesional u otras causas que generen riesgo inminente para la salud del empleado o la de terceros), se procederá a la reubicación inmediata por parte del Área a la que el empleado esté adscrito, que, seguidamente, dará cuenta de dicha actuación a la Comisión de Reubicaciones y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Este, previo reconocimiento médico del



empleado, elaborará el correspondiente Juicio Clínico Laboral de Aptitud y lo remitirá a la Comisión de Reubicaciones con el fin de que ratifique o rechace la reubicación efectuada.

Dichas reubicaciones tendrán en todo caso carácter temporal, sin perjuicio de que, caso de tratarse de un menoscabo definitivo del empleado en cuestión, deba ser objeto de un proceso de reubicación ordinario.

Décimo.- Revisión de la situación de reubicación.

Quien haya sido reubicado definitivamente no podrá solicitar la apertura de un nuevo proceso de reubicación, salvo en los casos de agravamiento o aparición de nuevas dolencias.

Undécimo.- Traslado del personal reubicado.

En caso de que un empleado reubicado, tanto provisional, como temporal o definitivamente, participe en un concurso de traslados, se solicitará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la emisión de un informe sobre su idoneidad para la plaza que haya elegido, con anterioridad a su adjudicación.

----- *FIN DEL ANEXO VI* -----

4º.- La modificación del artículo 15 del convenio, quedando redactado en los siguientes términos:

Con efectos de 1-1-2007, la póliza de Seguro de vida e incapacidad laboral garantizará una cobertura hasta 37.200,00 euros por muerte natural, 37.200,00 euros por invalidez, y 74.400,00 euros por muerte por accidente laboral o enfermedad profesional y 104.000,00 euros por invalidez permanente total o absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional. Estas coberturas no serán acumulativas.

Añadir un párrafo al artículo 4 del convenio, con el siguiente texto:

Abono en nómina de la compensación económica correspondiente, a aquellos miembros de P.M. que deben prestar servicio con ropa de paisano.

Retribuciones:

Aplicación de las siguientes medidas retributivas específicas para el personal del Ayuntamiento de Pamplona y sus organismos autónomos:

a) Aplicación de un incremento de las retribuciones complementarias (complemento de puesto de trabajo, complemento específico y complemento específico docente) correspondiente a todos los puestos de trabajo, con excepción del personal perteneciente al Cuerpo de la Policía Mpal. que queda cifrada en una cantidad equivalente al siguiente porcentaje con efectos de 1 de enero de 2006, la cantidad correspondiente al año 2006 se abonará en una paga en concepto de paga convenio, y en el mismo porcentaje adicionalmente con efectos de 1 de enero de 2007:

Puestos de trabajo de nivel A: 0,58%.

Puestos de trabajo de nivel B: 0,58%.

Puestos de trabajo de nivel C: 0,58%.

Puestos de trabajo de nivel D: 0,68%.

Puestos de trabajo de nivel E: 0,78%.



b) Así mismo, de conformidad con el artículo 4 del convenio, procede: Los policías y cabos de las brigadas de vigilancia interior-exterior aumentan su complemento de puesto de trabajo en una cantidad equivalente al 3,11% con efectos de 1 de enero de 2006 y un 1,02% adicional con fecha 1 de enero de 2007. La cantidad correspondiente al año 2006 se abonará en una paga en concepto de paga convenio.

Los policías y cabos de las brigadas de tráfico y gabinete técnico aumentan su complemento de puesto de trabajo en una cantidad equivalente al 0,55% con efectos de 1 de enero de 2006 y un 1,02% adicional con fecha 1 de enero de 2007. La cantidad correspondiente al año 2006 se abonará en una paga en concepto de paga convenio.

Aplicación al puesto de trabajo 301200, con efectos 1-1-07, de un incremento en el complemento de puesto de trabajo del 4%.

En el plazo de un mes desde la firma del presente acuerdo, aprobación de la convocatoria de 34 puestos de inspector auxiliar en el Area de Conservación Urbana. A efectos pasivos, los funcionarios acogidos al montepío anterior a la Ley 10/2003, que obtengan plaza de inspector auxiliar, quedarán encuadrados en el nivel 12, de los fijados en la norma sobre equiparación de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Municipal de Navarra a las de los funcionarios de la Diputación Foral, publicada en el BON de 6-2-1980.

Los sindicatos con representación Mesa de Negociación, que figuran a continuación junto con la firma de su delegado, dan la conformidad a la propuesta adjunta, que consta de 8 páginas incluida la hoja de firma, tras la reunión celebrada el día 15 de marzo de 2007.

Firmado por los sindicatos: AFAPNA, CCOO, SPMP y UGT.

Firmado por el Ayuntamiento: El Concejal Especial de Función Pública.

JOB 19-ENE-10 (6/PR) (F.O.D.) - MODIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

Previa declaración de urgencia por unanimidad, se adopta el siguiente acuerdo:

JOB 19-ENE-10 (6/PR)

«LA PUBLICACIÓN en el Boletín Oficial de Navarra, de 14 de octubre de 2009, del Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre, por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo en las Administraciones Públicas de Navarra, ha motivado la modificación del Acuerdo sobre condiciones de empleo de los funcionarios del Ayuntamiento de Pamplona, al objeto de que los mismos queden enmarcados dentro de la legalidad vigente.

De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo XI del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, el proyecto ha sido sometido a la negociación colectiva con los representantes sindicales en la Mesa General de Negociación. Igualmente se ha tramitado ante la Comisión Foral de Régimen Local, la cual lo ha informado favorablemente.



Al afectar al Acuerdo sobre condiciones de empleo del Ayuntamiento de Pamplona, en la reunión de la Mesa de Negociación del Ayuntamiento de Pamplona de 14 de enero de 2010, se ha alcanzado un acuerdo con la representación sindical para su aplicación en el Ayuntamiento de Pamplona.

A la vista de ello, SE ACUERDA aprobar la modificación del apartado “otras situaciones” del punto 4 de los “Acuerdos sobre condiciones de empleo de los funcionarios del Ayuntamiento de Pamplona y sus organismos autónomos” suscrito con la representación sindical, dejando sin efecto el párrafo segundo, y quedando redactado de la siguiente manera:

De conformidad con el artículo 3 del convenio, al mantenerse vigente el acuerdo firmado el 31-3-98 y aprobado por el PLENO de fecha 15-5-1998, que en su punto 11 recogía el derecho del personal contratado en régimen administrativo a percibir el complemento de antigüedad, dicho complemento se percibirá de acuerdo con lo establecido en el Decreto Foral 68/2009.

Por otra parte, aquellos contratos administrativos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del Decreto Foral 68/2009, y hasta su finalización, mantendrán las previsiones establecidas en los mismos, percibiendo un complemento compensatorio absorbible para los conceptos de antigüedad y la ayuda familiar.»

JOB 13-ABR-10 (12/PR)(F.O.D.) - MODIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

Previa declaración de urgencia por unanimidad, se adopta el siguiente acuerdo:

JOB 13-ABR-10 (12/PR)

«DE ACUERDO con lo previsto en el Capítulo XI del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, la negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra se efectuarán mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales, siendo, entre otras, objeto de negociación las materias correspondientes a la provisión de los puestos de trabajo y aquellas materias que afecten, de algún modo a las retribuciones o a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

En la reunión de la Mesa de Negociación del Ayuntamiento de Pamplona del día 25 de marzo de 2010, se ha alcanzado un acuerdo con la representación sindical para la aplicación en el Ayuntamiento de Pamplona de los apartados que se señalará a continuación.

Se ha planteado la necesidad de facultar la participación en los concursos de traslado como procedimiento de movilidad voluntaria entre plazas de jornada completa y plazas a tiempo parcial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Decreto Foral 215/1985, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de los puestos de trabajo en las Administraciones Públicas de Navarra, de aplicación solamente en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.

Por otra parte, en determinados procedimientos selectivos, dada su complejidad, se hace imprescindible superar, puntualmente, el límite establecido en el Anexo II de los Acuerdos sobre condiciones de empleo, que regula la compensación por formar parte de tribunales de selección de personal..

A la vista de todo ello, SE ACUERDA aprobar la modificación de los “Acuerdos sobre condiciones de empleo de los funcionarios del Ayuntamiento de Pamplona y sus organismos autónomos” en el siguiente sentido:

a) Añadir el siguiente párrafo al artículo 9: En los concursos de traslado será de aplicación lo previsto en el punto 3. d) del artículo 8 del Decreto Foral 215/1985, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de los puestos de trabajo en las Administraciones Públicas de Navarra



b) Añadir al párrafo segundo del apartado referente a la compensación por formar parte de tribunales de selección de personal, del Anexo II, el siguiente punto: En los casos de que haya sido imprescindible superar el límite máximo será precisa la justificación por el Tribunal y la aprobación por Resolución del Área de Presidencia.»