

## Setuain Chourraut, Maider (Seccion Relaciones Laborales)

---

**De:** Setuain Chourraut, Maider (Seccion Relaciones Laborales)

**Enviado el:** viernes, 07 de septiembre de 2018 14:27

**Para:** Setuain Chourraut, Maider (Seccion Relaciones Laborales); BARINAGA; CECILIO APERTE; CONRADO MUÑOZ; CPUEYO; Elizalde Esteban, Jesús Javier (Transportes); González Martínez, Domingo (H TUDELA); IARTIEDA; jlarumbe; JMANDADO; LAB; scastanera; senavarra; smolina; SONTORIA; Ferrer Gimeno, Teresa (ISP); UGT; fspnucleo-UGT; info@smnavarra.org; ANPE Carlos

**CC:** Beaumont Aristu, María José (Consejera); Goñi Lacabe, Amaia (Función Pública); San Martín Ederra, Raquel (Función Pública)

**Asunto:** RE: GRUPO TRABAJO DESTINO FONDOS ADICIONALES 0,30 11-09-2018

Buenos días

Reenvío la convocatoria de la reunión incorporando a las organizaciones sindicales con representación en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Supraempresarial del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

Disculpad las molestias

Un saludo

**Maider Setuain Chourraut**

*Sección de Relaciones Laborales / Lan Harremanetako Atala*

Dirección General de Función Pública / Funtzio Publikoko Zuzendaritza Nagusia

Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia / Lehendakaritzako, Funtzio Publikoko, Barneko eta Justiziako Departamentua

T 848 42 33 92

[msetuaic@navarra.es](mailto:msetuaic@navarra.es)

---

**De:** Setuain Chourraut, Maider (Seccion Relaciones Laborales)

**Enviado el:** viernes, 07 de septiembre de 2018 14:02

**Para:** 'BARINAGA'; 'CECILIO APERTE'; 'CONRADO MUÑOZ'; 'CPUEYO'; 'ELIZALDE ESTEBAN'; González Martínez, Domingo (H TUDELA); 'IARTIEDA'; 'jlarumbe'; 'JMANDADO'; 'LAB'; 'scastanera'; 'senavarra'; 'smolina'; 'SONTORIA'; 'tferrer'; 'UGT'; 'UGT NÚCLEO'

**CC:** Beaumont Aristu, María José (Consejera); Goñi Lacabe, Amaia (Función Pública); San Martín Ederra, Raquel (Función Pública)

**Asunto:** GRUPO TRABAJO DESTINO FONDOS ADICIONALES 0,30 11-09-2018

Buenos días,

Por el presente le convoco a la reunión del grupo de trabajo que se celebrará el **martes, 11 de septiembre de 2018, a las 9:00 h**, en la sala SOS ubicada en la 3ª planta del Palacio de Navarra el objeto de abordar la negociación del destino del incremento adicional de la masa salarial a la que autoriza la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

Un cordial saludo

**Maider Setuain Chourraut**

*Sección de Relaciones Laborales / Lan Harremanetako Atala*

Dirección General de Función Pública / Funtzio Publikoko Zuzendaritza Nagusia

Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia / Lehendakaritzako, Funtzio Publikoko, Barneko eta Justiziako Departamentua

T 848 42 33 92

[msetuaic@navarra.es](mailto:msetuaic@navarra.es)

## RESUMEN PROPUESTAS

	LAB	ELA	CCOO	UGT	ÁMBITO ORGÁNICO	COSTE	INSTRUMENTO NORMATIVO	REF	NOTAS
<b>COLECTIVOS</b>									
<b>PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>									
PROMOCIÓN NIVEL AUX ADVO (nivel D) a ADMINISTRATIVO (nivel C), incluyendo Aux Adva Consejo escolar	*		*	*		6.635.477		9	
<b>PERSONAL SOS NAVARRA</b>									
EQUIPARACIÓN PERSONAL OPERADOR (Auxiliar operador / Oficial operador). Incremento complemento 4,06%			*			41.143		17a	
EQUIPARACIÓN JEFE SALA NIVEL B RESTO ADMINISTRACIÓN. Incrementar complemento 13,45%			*			45.878		17b	1
OPERADOR SOS. Incremento CPT 18,89%	*					200.306		33	
JEFE SALA. Incremento CPT 12,97%	*					24.461		34	
OPERADOR SOS Recuperación CPT inicial. JEFE SALA. Recuperación CPT y CN inicial: Revertir reclasificación coste cero				*		-		X	
<b>BOMBEROS</b>									
Reclasificación nivel Conductor Auxiliar Bombero	*					126.871		27	8
<b>PERSONAL DEPARTAMENTO DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE Y ADMINISTRACIÓN LOCAL</b>									
Incremento CR en un 5% Colectivo Guarderío Forestal	*		*		DRMAy AL	137.955		13	
Asignación CN 12% colectivo Guarda Forestal	*					289.354		29	
Reclasificación nivel Auxiliar mantenimiento	*					60.288		28	
<b>PERSONAL EDUCADOR ESCUELAS INFANTILES</b>									
Incremento CPT (10%)	*		*			146.393		18	2

## RESUMEN PROPUESTAS

	LAB	ELA	CCOO	UGT	ÁMBITO ORGÁNICO	COSTE	INSTRUMENTO NORMATIVO	REF	NOTAS
<b>PERSONAL HACIENDA TRIBUTARIA</b>									
Extensión Complemento Productividad 15% para todo personal adscrito HTN			*		HTN	996.572		2	
Incremento del Cto Productividad Agentes Tributarios Sº Inspección hasta 55% (como niveles A y B)			*	*	HTN	16.544		1	
Igualar CPT del personal TGM al puesto de Gestor			*			184.538		32	
<b>VIGILANTES CARRETERA</b>									
Promoción del colectivo al nivel C			*	*		99.327		10	3
<b>TGM FORMACIÓN Y EMPLEO- SERVICIO NAVARRO EMPLEO</b>									
Incrementar CPT (no específica %) 3 plazas TGM Sección Seguimiento SNE			*			-		11b	
Asignación CR 8% para 3 plazas TGM Sección Seguimiento SNE	*		*	*	SNE-NL	6.633		11a	
Equiparar Cto Puesto Directivo Jefaturas Agencias de Empleo territoriales, equiparándolas a Pamplona y Tudela (incrementar hasta 20%)			*			14.463		19	
<b>PERSONAL CONDUCTOR</b>									
Promoción nivel C plaza adscrita Sº Asistencia y Gestión Adva SNE			*			1.847		20	
<b>PERSONAL NIVEL E</b>									
Eliminación del nivel. Encuadramiento de todos los colectivos a nivel D	*		*	*		5.163.404		7b	4
<b>PERSONAL DE JUSTICIA</b>									
Incremento Cto Especifico Cuerpos: 90€/mes Gestión; 100 €/mes Tramitación; 150€/mes Auxilio; Médicos Forenses 90€/mes			*			996.743		21	

## RESUMEN PROPUESTAS

	LAB	ELA	CCOO	UGT	ÁMBITO ORGÁNICO	COSTE	INSTRUMENTO NORMATIVO	REF	NOTAS
<b>PERSONAL DOCENTE</b>									
Mejorar complemento de Dirección y Jefatura de Estudios centros Educativos (no específica)			*			-		X	
Reducción horario lectivo mayores 55 años. Aplicación completa de las horas reducción por edad a todos los Cuerpos			*			-		X	
Ampliación de la reducción de docencia directa mayores 55 años en Infantil al resto de Cuerpos según escala propuesta			*			-		X	
<b>PERSONAL CUIDADOR EDUCACIÓN</b>									
Promoción Personal Cuidador Educación al nivel C	*		*	*	DEPARTAMENTO EDUCACIÓN	846.321		14	5
<b>PERSONAL ISPLN</b>									
*									
Incremento Cto Destino colectivo Inspectores Salud Pública (Veterinarios mataderos) indice 6, 204,18€/mes			*		ISPLN	105.280	DF 44/2003, 3 marzo,	35	
Establecimiento Cto destino ATS/DUE- Enfermeros ISPLN indice 4: 136,13€/mes					ISPLN	38.930	DF 44/2003, 3 marzo	36	
<b>OTROS COLECTIVOS</b>									
Reclasificación otros colectivos (Encargados Sº Generales, Jefe Mantenimiento, Jefe Cocina, Conductores, etc)				*		-		X	
Reclasificación nivel Auxiliar mantenimiento SNS-O	*								
Asignación CN 12% a 2-3 plazas Conductor sin especificar	*					6.158		30	
Incremento C destino 7% Celador SNS-O	*					658.426		31	
Asignación C. Excl Jefatura Negociado Proyectos Internacionales					DESARROLLO ECONÓMICO	2.766		37	
Incremento retributivo Cuerpo Asesores Jurídicos CPT (max 76%- min 63%) Y asignación productividad					SERVICIO ASESORÍA	199.909		15	6

## RESUMEN PROPUESTAS

	LAB	ELA	CCOO	UGT	ÁMBITO ORGÁNICO	COSTE	INSTRUMENTO NORMATIVO	REF	NOTAS
<b>CONCEPTOS RETRIBUTIVOS</b>									
<b>COMPLEMENTO ESPECIAL RIESGO</b>									
SNS-O Establecimiento complemento individualizado previa valoración puestos Sº Prevención con independencia del Estamento y Especialidad con varios índices de retribución, en línea con la anterior filosofía del Cto destino con índices 1 al 30 (también No Sanitarios)			*			-		X	
<b>COMPLEMENTO TURNICIDAD</b>									
Establecimiento cuantía fija (100,53€/mes) para todos los niveles			*			2.760.800		22	
<b>COMPENSACIÓN TRABAJO FESTIVOS</b>									
Establecimiento cuantía fija (8,48 €/hora) para todos los niveles			*			1.243.664		23	
<b>COMPENSACIÓN TRABAJO NOCTURNO</b>									
Establecimiento cuantía fija (3,62 €/hora) para todos los niveles			*			1.396.936		24	
<b>COMPLEMENTO PUESTO DIRECTIVO JEFATURAS</b>									
Establecimiento de los Ctos Puesto Directivo de Jefaturas, Negociados o asimilados sobre salario base nivel A			*			382.418		25	7
<b>GUARDIAS PRESENCIA FÍSICA Y LOCALIZADA</b>									
Incorporar al abono de la guardia la compensación por festivo (8,48€/hora guardia física; 4,24€/hora guardia localizada)			*			2.609.150		26	
<b>REVISIÓN RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS</b>									
Revisión de puestos y funciones en orden a adaptar retribuciones (especial riesgo, cto jefe de oficina, creación cto jornada partida): personal oficinas agrarias, centros salud AP, centros docentes Educación, Veterinarios Núcleo				*		-		X	
<b>COMPENSACIÓN POR SERVICIOS FUERA JORNADA GENERAL</b>									
Establecimiento de un concepto indemnizatorio en atención a especiales circunstancias en la prestación servicios (puestos unipersonales; prestación servicios en horario tarde, en sábado (independiente mente del nivel); jornada partida; prestación servicios con carácter itinerante (aux advos centros docentes, aux advo centros AP); prestación servicios en mostradores atención directa y continua a la ciudadanía		*							

## Fondos adicionales

	2018		2019		2020	
Fondos adicionales	0,20%	2.271.035	0,25%	3.050.679	0,30%	3.822.314
Fondos adicionales (1)	0,10%	1.135.518	0,05%	610.136		
<b>Incremento total</b>		<b>3.406.553</b>		<b>3.660.814</b>		<b>3.822.314</b>

(1) Administraciones Públicas en situación de superávit presupuestario

## Setuain Chourraut, Maider (Seccion Relaciones Laborales)

---

**De:** LAB Administrazioa Nafarroa [i.artieda@lab.eus]  
**Enviado el:** lunes, 03 de septiembre de 2018 13:04  
**Para:** Goñi Lacabe, Amaia (Función Pública); Setuain Chourraut, Maider (Seccion Relaciones Laborales)  
**Asunto:** LAB Reparto 0.30  
**Datos adjuntos:** Reparto fondos adicionales 2018.doc

Egun on

Enviamos un cuadro con los problemas que vemos más urgentes para resolver.

Agurrak



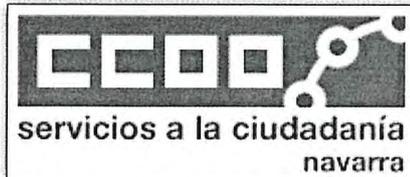
**Isabel Artieda Urrestarazu** Tfno: 948 210473  
> LAB Administrazioa Nafarroa 848 427106  
i.artieda@lab.eus

SUBIDAS DE NIVEL	COLECTIVOS QUE SUBIERON DE NIVEL A COSTE 0	SUBIDAS DE COMPLEMENTOS
Personal de nivel E al D (SSGG/Limpieza/SSMM/Peón BB, etc) Conductor auxiliar BB Cuidadoras de Educación Auxiliares administrativas Aux. Adtiva Consejo Escolar Aux. Mantenimiento (DRIEMA, Osasunbidea)	Operadoras SOS 18,89% CPT Guardas forestales 12%CN y 5%CR Jefas de sala 12,97% CPT 2-3 Conductores 12% CN	Celadores Osasunbidea 7% 3 TGM Empleo 8% CR Educadoras infantiles 10%

**Setuain Chourraut, Maider (Seccion Relaciones Laborales)**

---

**De:** CECILIO APERTE MINGUEZ [caperte@fsc.ccoo.es]  
**Enviado el:** lunes, 13 de agosto de 2018 13:07  
**Para:** Setuain Chourraut, Maider (Seccion Relaciones Laborales)  
**CC:** Goñi Lacabe, Amaia (Función Pública)  
**Asunto:** Propuesta de reparto de Fondos adicionales de CCOO  
**Datos adjuntos:** Propuesta AP CCOO reparto Fondos Adicionales.pdf



*Hola Maider, buenos días.  
Te adjunto la propuesta de Comisiones Obreras.*

*Un saludo, Cecilio.*

Cecilio Aperte Mínguez  
Secretario General FSC-CCOO de Navarra  
Avda Zaragoza, 12 - 5ª planta - 31003 - Pamplona  
Tfnos: 948 244 200 - 676 531 493  
[caperte@fsc.ccoo.es](mailto:caperte@fsc.ccoo.es)  
<http://www.fsc.ccoo.es/webfscnavarra>

A dark grey banner with white text and graphics. In the top left, the word 'Afiliate' is written in a cursive font, followed by 'Tu participación construye sindicato'. In the top center, there is a heart shape composed of small white squares. In the top right, the CCOO logo is shown above the text 'área pública'. A dark horizontal bar across the middle contains the text 'Presupuestos Generales del Estado 2018'. The main body of the banner features the large, bold, white text '¡VAMOS A RECUPERAR LO ARREBATADO!'. At the bottom, the text 'Derechos laborales • Empleo público • Poder adquisitivo' is written in a smaller white font.

Afiliate Tu participación construye sindicato

Presupuestos Generales del Estado 2018

CCOO  
área pública

**¡VAMOS  
A RECUPERAR  
LO ARREBATADO!**

Derechos laborales • Empleo público • Poder adquisitivo



## PROPUESTA DEL ÁREA PÚBLICA DE CCOO PARA EL REPARTO DE LOS FONDOS ADICIONALES.

### Promoción de nivel del Personal Auxiliar Administrativo a Personal administrativo:

Las funciones que realizan los dos colectivos son las mismas y no se entiende que sigan estando en dos niveles distintos. Este personal está repartido entre el Servicio Navarro de Salud – Osasunbidea y Administración Núcleo.

### Personal de SOS Navarra:

Equiparación del personal operador. Tienen dos nombramientos distintos con retribuciones complementarias distintas pero realizan las mismas funciones. (la diferencia sería de 4,06% de complemento) Equiparación del personal Jefe de Sala al resto del nivel B de la Administración. Supondría incrementar su complemento un 13,45%.

### Personal de Guarderío de Medio Ambiente.

En este caso la propuesta es incrementar, dado el contenido de sus funciones, el complemento de peligrosidad del 5 al 10%.

### Educadoras Escuelas Infantiles:

Solicitamos para estas trabajadoras se aumente su complemento de puesto de trabajo tal y como ya solicitamos en escritos presentados ante el Consejero Sr. Laparra y ante la Directora de Función Pública el pasado 23 de noviembre de 2017. Recordamos que este colectivo en relación a otros niveles C del Gobierno de Navarra percibe unas retribuciones menores tal y como se ve en el análisis de la Plantilla Orgánica:

Puesto	Complemento nivel C.	Puesto trabajo
1. Cocinero	12%	18.35%
2. Administrativo	12%	14.20%
3. Encargado Almacén	12%	17.04%
4. Oficial Mantenimiento	12%	8.52%+10
5. Educador Infantil	12%	8.52%
6. Conductor	55%	4,53+8
7. Encargado biblioteca	12%	14,20%
8. Oficial Técnico Sistemas inf.	12%	24,20%
9. Operador oficial coord.	12%	15,42%

Además, haciendo la comparativa con sus homónimas en el Ayuntamiento de Pamplona cobran un 10% menos. Es por todo ello, que vemos más que justificado que se aumente el complemento de puesto de trabajo.



### **Personal de Hacienda Tributaria.**

En Hacienda los niveles altos cobran productividad mientras que los niveles bajos no lo hacen. Extender la productividad es una reivindicación muy antigua que hasta el momento no se ha podido conseguir. A pesar de que todo el personal es necesario para conseguir los objetivos de Hacienda. Solicitamos la aprobación de un complemento de productividad del 15% para el personal que no lo cobre.

Igualmente solicitamos la modificación del complemento de productividad de Agentes Tributarios (cuatro personas) adscritos al Servicio de Inspección para que pasen de percibir el 35% al 55%, como el personal de los niveles A y B.

Igualar el complemento de puesto de trabajo del personal Técnico de Grado Medio al del personal Gestor.

### **Personal Cuidador de Educación. Promoción al Nivel C**

Por las funciones que viene desempeñando el colectivo entendemos que su encuadramiento tiene que ser el nivel C. Hay 74 plazas de Personal cuidador adscritas al nivel D y una Vigilante Cuidadora con las mismas funciones, adscrita al nivel C.

### **Vigilantes de Carretera. Promoción al nivel C.**

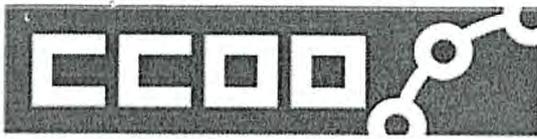
Por las funciones que realizan entendemos al igual que el Defensor del Pueblo de Navarra que debe encuadrarse al colectivo dentro del nivel C por lo que proponemos que se les promocióne. Son 26 personas

### **TGM en Formación y Empleo, adscritas a la Sección de Seguimiento del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare (3 puestos)**

Solicitamos aumentar el "complemento de puesto de trabajo" en base al singular trabajo que realizan dentro del Servicio Navarro de Empleo, pues son las personas encargadas de hacer los seguimientos (casi son labores inspectoras) "in situ" a los beneficiarios de las subvenciones financiadas por el SNE- NL, además porque tienen un horario más gravoso que el resto de TGM del SNE-NL. al tener un mínimo de tres meses al año horario de tarde. Para el caso de no valorarse el aumento del complemento de puesto de trabajo, apoyaríamos, como así lo manifestamos en la Mesa Sectorial del pasado 22 de junio de 2018, apoyar la propuesta de la Directora del Servicio de Asistencia y Gestión Administrativa del SNE-NL, consistente en implementar un complemento de riesgo para estos puestos.

Proponemos aumentar del 10 al 20 el "complemento de puesto directivo" de **las Jefaturas de las Agencias de Empleo de ESTELLA, ALSASUA, LODOSA, SANTESTEBAN; TAFALLA y AOIZ**, pues creemos que dado el volumen y características propias del trabajo que desarrollan no están lo suficientemente retribuidas, de esta forma se igualaría dicho complemento al de las jefaturas de las Agencias de Pamplona y Tudela.

**Promoción al nivel C puesto de Conductor:** adscrito al Servicio de Asistencia y Gestión Administrativa del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare. Queda una persona con categoría de Conductor en el nivel D, el resto de conductores están



encuadrados en el nivel C. Nos parece que no debe quedar una persona con el mismo nombramiento en un nivel distinto.

Planteamos la **eliminación del nivel E en toda la Administración Foral y su encuadramiento en el nivel D**, como ha hecho el Ayuntamiento de Pamplona.

### **Personal de justicia.**

El incremento del complemento específico en la Administración de Justicia, en las cantidades siguientes:

Gestión Procesal y Administrativa: 90 euros, pasando de 663'69 a 753'69  
Gestión Tramitación Procesal y Administrativa: 100 euros, pasando de 491'21 a 591'21 euros.  
Auxilio Judicial: 150 euros, pasando de 407'88 a 557'88 euros. -  
Médicos Forenses: 90 euros, pasando de 674'22 a 764'22 euros

### **Mejorar Complemento de equipos directivos de centros educativos.**

Mejor complemento de Dirección y Jefatura de estudios. Suele haber problemas para encontrar gente para estos puestos porque tienen mucha responsabilidad y poca compensación. Por ejemplo la jefatura de estudios es un puesto que se bonifica de la misma forma que la secretaría y tiene más responsabilidades.

### **Reducciones de horario lectivo del profesorado mayor de 55 años.**

Aplicación completa de las horas de reducción por edad en todos los Cuerpos.

En estos momentos se está aplicando parcialmente la reducción de horas de docencia directa por mayores de 58 años. Esta reducción de horas de docencia directa es completa para el profesorado de Secundaria y se les reducen las 5 horas de docencia directa pero solamente alcanza la mitad en Infantil y Primaria. Solicitamos igualdad de trato y la reducción efectiva de las 5 horas de docencia directa.

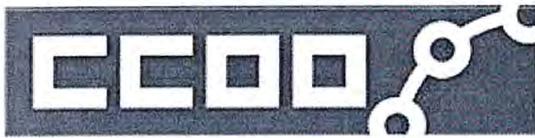
Otra reducción que se aplica es la reducción por mayor de 55 años en Infantil pero no en el resto de los cuerpos.

Propuesta:

- Reducción por edad: (en todos los casos de docencia directa):
  - 55 años – 1 sesión (2 en Ed. Infantil).
  - 56 años – 2 sesiones (3 en Ed. Infantil).
  - 57 años – 3 sesiones (4 en Ed. Infantil).
  - A partir de 58 años – 5h en todos los Cuerpos

Estas horas no serán detraídas de las horas asignadas al centro.

- Esta reducción se aplicará también al personal de orientación.
- Se aplicará desde inicio de curso a las personas que cumplan los años antes del 31 de diciembre.



### Personal veterinario del ISPLN

Incremento del Complemento de Destino que ayude a compensar la dificultad de contar con jornadas con horarios convencionales.

### Complemento de ESPECIAL RIESGO

(Toxicidad, penosidad o peligrosidad por factores biológicos, químicos, radiaciones, etc.)

Hace unos años se retribuía mediante el complemento de Destino según índices del 1 al 30 conforme al riesgo individual del trabajador@ con independencia del nivel de encuadramiento.

Actualmente se retribuye mediante un solo complemento (es decir, que aunque esté expuesto a dos riesgos sólo cobra uno) de **entre un 1% y un 2% del sueldo inicial** dependiendo del área de trabajo. Sólo para el personal sanitario.

**El personal no sanitario no percibe complemento alguno.**

Propuesta: Establecimiento de un complemento individualizado en función del riesgo o riesgos a los que se está expuesto (evaluado por los Servicios de Prevención) y con independencia del estamento y especialidad, con varios índices de retribución, en línea con la filosofía anterior de complemento de destino.

### Complemento de TURNICIDAD

Actualmente un 6% del sueldo base, cuando la "penosidad", el trastorno y sus consecuencias son las mismas para tod@s l@s trabajador@s.

TURNICIDAD	Complemento / mes
NIVEL A	110'53 €
NIVEL B	92'98 €
NIVEL C	77'13 €
NIVEL D	67'18 €
NIVEL E	59'09 €

**Propuesta:** Misma cuantía para todo el personal: **110'53 € mensuales**

### Compensación por trabajo en FESTIVOS

Actualmente, a pesar de suponer el mismo inconveniente para cualquier trabajador@, sea del nivel que sea, se compensa de forma diferente (y sin ninguna lógica):

FESTIVOS	Hora festiva
NIVELES A y B	8'48 €
NIVEL C	7'80 €
NIVELES E y D	7'07 €



Propuesta: Misma cuantía para todo el personal: **8'48 € / hora festiva** trabajada.

### **Compensación por trabajo NOCTURNO**

Actualmente, a pesar de suponer idéntico trastorno para cualquier trabajador@, sea del nivel que sea, y que tiene las mismas consecuencias físicas y psicosociales se compensa de forma diferente (y también sin ninguna lógica):

<b>NOCTURNIDAD</b>	<b>Hora nocturna</b>
NIVELES A y B	3'62 €
NIVEL C	2'96 €
NIVELES E y D	2'58 €

Propuesta: Misma cuantía para todo el personal: **3'62 € / hora nocturna** trabajada.

### **Complemento de puesto directivo de JEFATURAS**

Los porcentajes asignados a los complementos de puesto directivo de las Jefaturas de Negociado, de Sección y asimilados serán sobre el salario base del nivel A.

### **GUARDIAS de PRESENCIA FÍSICA y LOCALIZADAS**

Actualmente se retribuyen en la misma cuantía si estas se realizan en días laborables o en festivos.

Propuesta: En guardias de presencia física realizadas en festivos, además de la retribución por la guardia, misma compensación por cada hora realizada que para la propuesta de compensación de trabajo en festivos: 8,48 €/hora festiva de guardia, con independencia del estamento. En **guardias localizadas** realizadas en festivos, la mitad, es decir, además de la retribución por la guardia 4,24 €/hora de guardia localizada en festivo.

## Setuain Chourraut, Maider (Seccion Relaciones Laborales)

---

**De:** Elizalde Esteban, Jesús Javier (Transportes)  
**Enviado el:** jueves, 30 de agosto de 2018 13:10  
**Para:** Setuain Chourraut, Maider (Seccion Relaciones Laborales)  
**Asunto:** Propuesta de UGT sobre reparto de los fondos adicionales.  
**Datos adjuntos:** CRITERIOS REPARTO DE LOS FONDOS.docx

Buenos días Maider:

Con fecha 26 de julio del presente año desde UGT os remitimos la propuesta sobre el reparto de fondos adicionales en la cual reflejamos unos criterios generales y unas prioridades que en esta organización sindical entendemos deben tenerse en cuenta.

**A dicha propuesta le hemos añadido una medida en relación con el personal de SOS Navarra cuya reclasificación y/o promoción, según los casos, se llevó a cabo en su día a coste cero, motivo por el cual os remitimos el presente documento que sustituye al que inicialmente enviamos.**

Para cualquier duda o aclaración estamos a vuestra entera disposición.

Muchas gracias y saludos cordiales,  
Jesús Elizalde

# **PROPUESTA DE UGT PARA EL REPARTO DE LOS FONDOS ADICIONALES DEL “II ACUERDO PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO”**

## **CRITERIOS GENERALES**

\*En UGT entendemos que estos fondos adicionales deben ser destinados prioritariamente a la eliminación de discriminaciones históricas de determinados colectivos cuyas condiciones de trabajo han quedado especialmente deterioradas con el tiempo, bien por encontrarse indebidamente clasificados bien por no percibir los complementos retributivos adecuados a las funciones que realizan de forma efectiva, dándose también la circunstancia de que sus salarios son especialmente bajos.

\*Desde el punto de vista cuantitativo destaca la problemática de los Auxiliares Administrativos, Nivel E, Cuidadores, así como otros colectivos cuantitativamente menores que también se encuentran retributivamente agraviados por alguna de las circunstancias arriba señaladas.

\*Otro criterio general que proponemos es que se aborde en todo caso la problemática de los colectivos cuantitativamente mayores (Auxiliares Administrativos, Nivel E, Cuidadores...), siendo una opción afrontar dicha problemática de los colectivos de manera progresiva y fraccionada, esto es, distribuyendo el impacto económico en dos o tres años de manera porcentual entre los diferentes colectivos.

\*Igualmente, como principio general proponemos que se aborde en primer lugar el encuadramiento de nivel (las retribuciones básicas) y, posteriormente, las retribuciones complementarias.

\*En definitiva, es necesario disponer de una relación de los colectivos a los cuales (con los criterios propuestos) deben dirigirse estas medidas para a partir de ahí realizar una calendarización progresiva y porcentual para la aplicación de las mismas.

Para aclarar esto ponemos un ejemplo:

-La cuantía disponible para 2018 es de 3,4 millones de euros y se acuerda aplicar las medidas a 8 colectivos cuyo número de trabajadores es de 1200, 1000, 300, 60, 40, 26, 20 y 9 respectivamente.

-Lo que proponemos es que tras el cálculo correspondiente se aplique la medida al máximo porcentaje de trabajadores al cual resulte posible. Si en 2018 llega para aplicarse a un tercio de estos colectivos se aplicaría a 400 empleados del primer colectivo, 334 del segundo, 100 del tercero y así sucesivamente, pudiendo ser el criterio el de la mayor antigüedad.

-Como la medida de estos fondos tiene una previsión de 3 años (2018, 2019 y 2020) progresivamente se iría aplicando de la misma manera en los dos siguientes años.

### **RECLASIFICACIÓN DE LOS AUXILIARES ADMINISTRATIVOS AL NIVEL C**

\*En aplicación de los criterios generales arriba expuestos dicha reclasificación se realizará por antigüedad para todo el personal que ocupe puesto de Auxiliar Administrativo (tanto personal funcionario como contratado, sea en régimen administrativo o laboral).

\*Plazo para la equiparación: a ser posible el colectivo completo en 2018, pues debe tenerse en cuenta que los 3,4 millones de euros que hay presupuestados se deben gastarse dentro de este año, esto es, en 3 ó 4 meses.

De no resultar posible la reclasificación de nivel de todo este colectivo en 2018, fraccionando la misma en varios años aplicando la misma progresión a todos los colectivos, tal y como se ha explicado anteriormente.

\*Entendemos que independientemente de que se aborde la problemática de otros colectivos, en todo caso, debe afrontarse desde ya la de los Auxiliares Administrativos dejando la reclasificación ejecutada en un máximo de dos o tres años.

\*En el futuro todas las plazas de OPE de este personal serán convocadas tanto para el ingreso como para la contratación con el nivel C.

\*Pueden surgir diferentes problemas tales como la vigencia de las actuales listas de contratación, carencia de titulación de acceso u otros, que serán resueltos mediante la oportuna negociación, para lo cual en su momento desde UGT trasladaremos a la Administración propuestas más desarrolladas.

### **RECLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DEL NIVEL E**

\*Se trata de una reivindicación histórica que continúa sin abordarse (al contrario que otros muchos ejemplos que aquí podríamos citar), tratándose de un colectivo que en su práctica totalidad actualmente se encuentra indebidamente clasificado.

\*Queremos recordar que en el acuerdo firmado por UGT (junto a CCOO y Afapna) para los años 2010 y 2011 como medida (entre otras) de ordenación del empleo público se contemplaba la de reclasificación del nivel E al D.

\*Entendemos que la problemática de este colectivo debe también, en todo caso, afrontarse de forma inmediata, si bien las pautas de reclasificación, el plazo, etc. estamos dispuestos a negociarlos dentro de los criterios generales señalados en esta propuesta.

\*En el futuro todas las plazas de OPE de este personal serán convocadas tanto para el ingreso como para la contratación con el nivel D.

### **RECLASIFICACIÓN DE OTROS PUESTOS DE TRABAJO**

Existen otros colectivos (Cuidadores, Vigilantes de carreteras, Encargados de Servicios Generales, Jefes de Mantenimiento, Jefes de Cocina, Conductores, etc.) cuya reclasificación debe también ser abordada, por lo que desde UGT proponemos que se analice a todos ellos y se incluyan en las medidas de las que aquí tratamos.

## **RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS**

En este apartado hemos de recordar que la reclasificación del personal de SOS Navarra en su día se llevó a cabo a coste cero, por lo que proponemos lo siguiente:

-Para el personal Operador de Sala, tanto reclasificado como promocionado, recuperación del complemento de puesto de trabajo inicial.

-Para los Jefes de Sala, recuperación de los complementos de puesto de trabajo y de nivel inicial.

Igualmente, una vez abordadas las cuestiones anteriores, deben revisarse las retribuciones complementarias (complemento de riesgo, complemento de jefe de oficina, creación del complemento de jornada partida...) de aquellos puestos de trabajo en los cuales estas no se encuentran ajustadas a las funciones que realizan. Por señalar algunos supuestos: personal de las oficinas agrarias, de centros de salud de atención primaria, de centros docentes del departamento de educación, varios TGM de empleo que se desplazan durante la jornada de trabajo, Agentes Tributarios, así como Veterinarios de administración núcleo.

## **FEDERACIÓN DE EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT NAVARRA**

## Setuain Chourraut, Mainer (Seccion Relaciones Laborales)

---

**De:** Setuain Chourraut, Mainer (Seccion Relaciones Laborales)  
**Enviado el:** lunes, 10 de septiembre de 2018 8:32  
**Para:** Setuain Chourraut, Mainer (Seccion Relaciones Laborales)  
**Asunto:** RV: Incremento adicional- PROPUESAT ELA  
**Datos adjuntos:** Incremento adicional 0,30.odt

### Mainer Setuain Chourraut

*Sección de Relaciones Laborales / Lan Harremanetako Atala*

Dirección General de Función Pública / Funtzio Publikoko Zuzendaritza Nagusia

Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia / Lehendakariitzako, Funtzio Publikoko, Barneko eta Justiziako Departamentua

T 848 42 33 92

[msetuaic@navarra.es](mailto:msetuaic@navarra.es)

---

**De:** Goñi Lacabe, Amaia (Función Pública)  
**Enviado el:** domingo, 09 de septiembre de 2018 9:47  
**Para:** San Martín Ederra, Raquel (Función Pública); Esteban Moriones, Nuria (Función Pública); Setuain Chourraut, Mainer (Seccion Relaciones Laborales)  
**Asunto:** Fwd: Incremento adicional

Enviado desde mi smartphone Samsung Galaxy.

----- Mensaje original -----

**De:** [sontoria@ela.eus](mailto:sontoria@ela.eus)

**Fecha:** 9/9/18 8:08 (GMT+01:00)

**Para:** "Goñi Lacabe, Amaia (Función Pública)" <[amaia.goni.lacabe@navarra.es](mailto:amaia.goni.lacabe@navarra.es)>

**Asunto:** Incremento adicional

Adjunto envío propuesta del Sindicato ELA

El sindicato ELA entiende que cualquier incremento retributivo que se produzca tiene que conducir a la reversión de los recortes producidos y a la recuperación del poder adquisitivo perdido. En este sentido, entendemos que el incremento retributivo tiene que ser de carácter general y encaminarse a ese objetivo. La única medida de justicia, responsable y necesaria, sería la reversión de los recortes aplicados por UPN, PP y PSN.

El Gobierno de Navarra, una vez más, opata por no ejercer el autogobierno: no responde a las necesidades de la Administración navarra. Se trata de la ejecución de un acuerdo adoptado por agentes ajenos en un foro que no tiene en cuenta ni nuestra realidad ni nuestras instituciones.

Con la coartada de posibilitar la participación de los sindicatos, el Gobierno de Navarra pretende responsabilizar a la representación social ante los diferentes colectivos en función de su posicionamiento acerca de cuáles de ellos se verán agraciados con las migajas propuestas en Madrid.

En cualquier caso, y de entenderse, plegándose al acuerdo alcanzado en Madrid con mayorías distintas a las que ostentamos, que debe existir un incremento adicional al ya producido, desde ELA entendemos que debe realizarse analizando circunstancias que puedan darse de manera transversal (por ejemplo, puestos de carácter unipersonal que no permiten realizar descansos, prestación de servicios por las tardes, turnos no contemplados, etc). Del mismo modo, la citada partida debería destinarse a aquellos colectivos más desfavorecidos y con un menor poder adquisitivo.

Este sindicato ha solicitado en numerosas ocasiones que se realice un estudio de todos los puestos existentes. Esta es la única manera de poder conocer en qué circunstancias se encuentran las personas que prestan servicios en esos puestos, y por ende, cómo deben ser retribuidas. Sin este estudio, cualquier medida que se aplique supondrá un parche, y además, producirá nuevas diferenciaciones en los colectivos que sólo conllevará a que el problema ya existente se aumente más si cabe.

En este sentido, y en el caso de que existan puestos que deban ser retribuidos con los complementos que correspondan, así debe hacerse, independientemente de que en este momento exista una partida adicional o no. La partida adicional deberá ir encaminada a revertir los recortes y recuperar el poder adquisitivo. Si existen colectivos o personas que deben ser retribuidos por realizar funciones que así lo requieran, esas partidas deben llevarse a presupuestos (de hecho, esto es lo que, en algunas ocasiones, se ha venido haciendo. Sin ir más lejos, recientemente en Hacienda).

Por todo ello, porque la única medida de justicia, responsable y necesaria, sería la reversión de los recortes aplicados, porque desde ELA no vamos a entrar en pugnas entre colectivos profesionales y porque somos un sindicato de clase, proponemos que esta pequeña partida se destine a establecer complementos con carácter indemnizatorio de cara a paliar ciertas circunstancias que "sufren" una minoría de trabajadores y trabajadoras que, sin embargo, están siendo considerados como si trabajasen en las mismas condiciones que la generalidad del personal. No obstante, desde ELA preferiríamos el establecimiento de una reducción del cómputo anual a la fijación de los complementos que nos ocupan.

Las circunstancias que proponemos indemnizar son las siguientes:

- **Imposibilidad del disfrute de la “Pausa durante la jornada de trabajo”** (derecho establecido por la Directiva 2003/88/CE art.4 y recogido en las sucesivas órdenes forales que aprueban el calendario laboral anual para el personal al servicio de las administraciones navarras)

Personas que atienden, fundamentalmente, puestos de trabajo unipersonales con atención con atención directa y continuada al público en distintos departamentos y que tienen una jornada diaria de trabajo continuada de seis horas o más no pueden realizar la pausa de 30 minutos, como máximo, de la que disfrutaban miles de trabajadores y trabajadoras públicas del Gobierno de Navarra. Estas personas no reciben ninguna compensación por ello, aunque en muchos casos supone una presencia efectiva en el puesto de trabajo de más de 100 horas más que la realizada por el resto del personal (encargadas de biblioteca en bibliotecas unipersonales, por poner un ejemplo).

De paso, aunque no sea el foro, reiteramos la reivindicación de ELA para que el personal que realiza jornadas diarias continuadas inferiores a seis horas pueda realizar una pausa por el tiempo proporcional, conforme a sus jornadas, a los 30 minutos fijados para el resto. Nada imposibilita esta pequeña mejora en las condiciones laborales de miles de personas (de hecho, es curioso que para aquellos días en los que la Administración Foral dispone un horario fijo inferior a 6 horas para todo su personal -en Sanfermines o en Navidades-, en cambio sí que concede la habitual pausa de 30 minutos a todas aquellas personas que diariamente la vienen disfrutando).

- **Personal que presta sus servicios por la tarde**, mayoritariamente, no formando parte de colectivos que trabajen a turnos ni habiéndolo elegido expresamente. La jornada realizada por estas personas viene siendo considerada como “jornada general”. Sin embargo, está comúnmente aceptado que la jornada de tarde dificulta en gran medida la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los colectivos que mayoritariamente trabajan en turno de tarde, sin perspectivas de cambio en su tiempo de trabajo, consideran incomprensible que exista un complemento por el trabajo a turnos de mañana y tarde y, en cambio, trabajar mayoritariamente de tarde sea considerado igual que trabajar siempre por la mañana (aunque en ocasiones Función Pública haya esgrimido el argumento contrario, que trabajar mayoritariamente de tarde no es como hacerlo por la mañana, para no implantar la jornada flexible en ciertos colectivos) -personal de limpieza (nivel E) en institutos de educación secundaria, por poner un ejemplo-.
- **Personal que presta sus servicios en sábado**. Como es obvio, aunque la Administración Foral considera los sábados como días laborables -si bien luego los declara días inhábiles a efectos de cómputo de plazos-, la mayoría de las personas no realizan trabajos remunerados en ese día de la semana (ni siquiera en la Administración Foral). Por ello, ELA propone una compensación por trabajo en sábado que, por su carácter indemnizatorio, debería suponer una misma cantidad para todos los puestos, independientemente de su nivel administrativo. Además, en algunos puestos de trabajo esta “desventaja” de trabajar en sábado se ve agravada al ver reducidas sus jornadas diarias en unos pocos minutos para que acudan a sus puestos de trabajo también algunos sábados, realizando así el mismo cómputo anual de 1592 horas que hace la mayoría del personal, pero realizando también más jornadas de trabajo que esa mayoría del personal (auxiliares de autopsias del Instituto Navarro de Medicina Legal, por poner un ejemplo).
- **Personal que presta sus servicios en jornada partida**. Los servicios de prevención de riesgos laborales vienen indicando que este tipo de jornada es uno de los que entrañan riesgos psicosociales ya que dificultan en gran medida la posibilidad de conciliar la vida

personal, familiar y laboral. Personal Vigilante de Museos, por poner un ejemplo.

- **Personal que presta sus servicios carácter itinerante.** (Derogación artículo 2.5 de la Orden Foral 332/2011 y quizá alguna otra). Por poner un ejemplo de estos puestos cabe citar ciertos auxiliares administrativos de centros docentes y centros de atención primaria.
- **Personal que presta sus servicios en mostradores de atención directa y continua a la ciudadanía.** El estrés es un riesgo laboral que adquiere especial relevancia en tareas o actividades que implican el trato directo con el público ya que, en una gran parte de los casos, la trabajadora o trabajador ha de afrontar sólo las exigencias, quejas y reclamaciones del usuario, acompañadas en ocasiones de episodios de violencia verbal o, incluso, física.

Para poder hacer una estimación de cuántos trabajadores y trabajadoras están en estas circunstancias, el sindicato ELA solicitó a Función Pública una relación de puestos que pudiesen estar afectados. Sin embargo, Función Pública dijo que no disponía de dicha información. Por ello, ELA solicitó a las diferentes secretarías técnicas de los departamentos del Gobierno de Navarra si podía proporcionarle la información antes citada. En general, la contestación fue rápida -en unos casos más pertinente y detallada que en otros-. Por tanto, no debería ser nada dificultoso para Función Pública tener acceso a la información requerida.