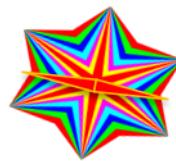




Diagnóstico para el  
Plan interno de Igualdad de  
Mujeres y Hombres  
del Ayuntamiento de Estella-Lizarra



Abril 2012

*Análisis del Acuerdo Colectivo*



## ANÁLISIS DEL ACUERDO COLECTIVO

Se ha analizado el Acuerdo Ayuntamiento/Personal periodo 2008 desde tres ángulos:

- Uso inclusivo del lenguaje. Se marca en rojo el lenguaje que no menciona a las trabajadoras afectadas por el Acuerdo.
- Comparativa entre las políticas y medidas de género establecidas por la legislación vigente y lo recogido en el Acuerdo.
- Mejoras propuestas para cumplir con el espíritu de la LOIEMH aunque no estén explícitamente establecidas por la normativa que afecta a la entidad local.

### ACUERDO AYUNTAMIENTO/PERSONAL PERIODO 2008

El Ayuntamiento de Estella y los representantes de los trabajadores coinciden en el objeto de que la Administración debe responder al reto de las demandas de la sociedad y que es prioritario satisfacer estas demandas de manera ágil, eficaz y eficientemente.

De igual modo, está de acuerdo en que la consecución de servicios públicos de calidad y gestión eficaz de los recursos humanos debe ser compatible con la mejora de las condiciones de empleo del personal.

- El EBEP, en su exposición de motivos, apunta que el sistema público de empleo que permite afrontar las nuevas demandas de la ciudadanía y del personal de la Administración es el que *“estimula a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporciona la formación adecuada y les brinda suficientes oportunidades de promoción profesional, al tiempo que facilita una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías”*.
- El Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (Estatuto del Personal de Navarra) contempla, en el artículo 36, los derechos del funcionariado. El apartado n) reconoce *“los derechos esenciales no comprendidos en los párrafos anteriores, que la legislación básica del Estado reconozca a los funcionarios públicos”*. En remisión al EBEP, y tal y como cita el artículo 14.i), los y las empleadas públicas tienen, entre otros derechos de carácter individual el de *“no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

La pretensión de este acuerdo trata de regular las condiciones de los trabajadores, basándose en el acuerdo anterior suscrito para los años 2006-2007.

#### ARTICULO 1.- Ámbito de aplicación



1.- Los presentes acuerdos afectarán a todos **los funcionarios** del Ayuntamiento de Estella/Lizarra, así como al personal laboral fijo, **fijos discontinuos y contratados** en Régimen Administrativo que ocupen puestos exclusivamente reservados a **funcionarios**.

Quedan **excluidos** expresamente de la aplicación del presente acuerdo, rigiéndose expresamente por sus respectivos convenios:

- **Los alumnos** de la Escuela Taller y Taller de empleo.
- El personal de empleo social protegido.
- El personal de inserción laboral.

2.- La vigencia de este Acuerdo será desde el 1 de enero al 31 de Diciembre del 2008.

- Hay derechos laborales en materia de género reconocidos en la normativa estatal y foral que no están incluidos en el presente Acuerdo. El Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento de Estella-Lizarra es el instrumento normativo más próximo a la plantilla. Como tal, es un documento de referencia para el personal del ente local al que acceden en primera instancia para informarse sobre sus derechos laborales. Por tanto, es recomendable que este Acuerdo recoja de la manera más detallada posible los derechos existentes o, al menos, que mencione las leyes y los artículos donde se encuentran recogidos dichos derechos.

3.- El presente será prorrogado automáticamente hasta la firma de uno nuevo.

4.- Las mejoras que introduzca el Gobierno de Navarra para sus colectivos de **empleados**, durante la duración y vigencia de los presentes acuerdos, serán automáticamente aplicadas a **los empleados** de este Ayuntamiento.

- A lo largo del documento, se desgana la normativa foral que ha introducido mejoras derivadas de lo establecido por la LOIEMH y se compara, en su caso, con otras que superan lo aprobado en el ámbito de la Comunidad.

## **ARTÍCULO 2.- Jornada de trabajo**

1.- La jornada de trabajo, en cómputo anual, será la misma que la que establezca el Gobierno de Navarra.

- La Orden Foral 808/2011, de 23 de diciembre, del Consejero de Presidencia, Administraciones Públicas e Interior, por la que se aprueba el calendario laboral del año 2012 para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos establece en su artículo 2º que *“la distribución del cómputo anual de la jornada de trabajo en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, fijado en 1.592 horas efectivas de trabajo”*.



- El presente Acuerdo no recoge la jornada general de trabajo. La Orden Foral 808/2011 añade en el mismo artículo *“se realizará de la siguiente forma: 1. La jornada diaria de trabajo de lunes a viernes tendrá, con carácter general, una duración de 7 horas y 20 minutos. Se trabajará de forma obligatoria de 8:00 a 15:00 horas, quedando los 20 minutos de trabajo restantes para su realización, a elección del empleado y con carácter flexible, entre las 7:40 y las 8:00 horas y entre las 15:00 y las 15:20 horas”*. Señala que esto no será de aplicación a quienes tengan establecida algún tipo de jornada especial o alguna compensación horaria, así como a quienes trabajen en centros docentes.
  
- La Orden Foral 257/2011, de 10 de marzo, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se aprueban las instrucciones para la implantación progresiva de medidas de flexibilización del horario de trabajo del personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, con el fin de contribuir a la conciliación de la vida familiar de los y las empleadas públicas sin menoscabar la adecuada prestación del servicio público ordena instrucciones para la implantación progresiva de medidas de flexibilización del horario de trabajo, entre otras:
  - ‘ Artículo 1º A) *“La parte fija del horario, que será de presencia obligatoria en el puesto de trabajo para todo el personal, estará comprendida entre las 9:00 y las 14:30 horas, de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada diaria, que asciende a 1 hora y 50 minutos, se realizará, a elección del empleado y con carácter flexible, entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 14:30 y las 17:00 horas”*.
  - ‘ Artículo 1º B) Quienes *“tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o hasta la finalización del curso de Educación Primaria en que cumplan dicha edad, personas con discapacidad o familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán solicitar que la flexibilidad en la entrada diaria al puesto de trabajo se retrase media hora, esto es, hasta las 9:30 horas”*. Supeditado a las necesidades del servicio.
  - ‘ Artículo 1º C) Podrá haber *“saldo positivo o negativo de hasta 10 horas respecto a la jornada diaria de 7 horas y 20 minutos”*.
  - ‘ Artículo 2º *“El horario flexible no se extenderá a aquellas unidades o colectivos de empleados respecto de los que no proceda su implantación por las características de los servicios que prestan”*.

**2.-** Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22,00h y las 6,00h. del día siguiente. Los servicios prestados en nocturno, tendrán la compensación económica de 2,99 € por hora trabajada.



**3.-** Se considerará jornada festiva la realizada entre las 22 horas del día anterior al domingo o festivo, y las 6 horas del día posterior al domingo o festivo.

Tendrán la consideración de festivos desde las 6,00 horas de la víspera de fiestas hasta las 6,00 horas del día siguiente al último día de fiestas.

Las jornadas festivas tendrán la compensación económica siguiente:

- Niveles B y C: 7,70 € por hora trabajada.
- Niveles D y E: 7,13 € por hora trabajada.

**Los trabajadores** del Museo trabajarán un domingo y librarán otro y un festivo de cada dos.

**4.-** Los calendarios laborales de toda la plantilla municipal serán negociados anualmente por cada servicio con la Alcaldía.

**5.-** El calendario de la Policía Municipal de Estella será lo más equitativo posible para **todos**, teniéndose en cuenta los distintos turnos, festivos, etc. y además se procurará que sean los mínimos días en los cuales no esté un mando (cabo o **subinspector**) de servicio en cada turno de trabajo.

### **ARTICULO 3.- Vacaciones, licencias y permisos retribuidos**

**1.- LAS VACACIONES:** durante cada año completo de servicio activo serán de 27 días laborables, que se disfrutarán según el calendario de cada sección. En concreto, el personal adscrito a centros docentes (Colectivo Almadí, Colegio Comarcal, Conservatorio de Música, Escuela Infantil Arieta, etc.) disfrutará las vacaciones de conformidad con el calendario docente correspondiente que se establezca, no siéndole en consecuencia de aplicación lo dispuesto en el apartado siguiente.

Se conviene que la mitad de las vacaciones pueda disfrutarse en el período estival, que comprende a estos efectos del 1 de junio al 30 de septiembre. Las fechas del verano en que se fijará la porción estival de vacaciones serán determinadas de conformidad con las necesidades de servicio. El resto de las vacaciones se disfrutarán a lo largo del año de acuerdo con las necesidades del servicio.

- No se establecen opciones de flexibilidad para las personas con responsabilidades familiares o personales, tal y como se plantean en el Área 5. Conciliación y corresponsabilidad: medidas existentes y su uso.

Cuando **un empleado** caiga **enfermo** mientras está disfrutando de sus vacaciones, éstas no se interrumpirán salvo que se trate de un accidente o enfermedad que exijan su internamiento en un establecimiento hospitalario durante más de cuatro días o cuanto el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), lo cual deberá ser acreditado mediante los certificados médicos oportunos.

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

Las vacaciones correspondientes a cada año laboral, finalizarán el 7 de enero del año siguiente y sólo serán compensadas económicamente cuando ello hubiese sido debido a las necesidades excepcionales del servicio y con la conformidad **del interesado**.



- El Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, en el artículo 6. 1. recoge que *“cuando así se justifique por una mejor organización del servicio, su periodo de disfrute podrá prolongarse hasta el 15 de enero del año siguiente como máximo”*.
- En el artículo 6.2. del mismo Decreto se plantea una excepción al límite de las fechas vacacionales: *“se establece el derecho del personal funcionario a acumular el disfrute de las vacaciones a continuación de las licencias por parto, adopción o acogimiento y a los permisos por paternidad o lactancia a tiempo completo previstos en este Reglamento, aún cuando hubiera finalizado ya el año natural a que tales vacaciones correspondan”*.

**2.- PERMISOS RETRIBUIDOS:** Se concederán permisos retribuidos por las siguientes causas justificadas:

**A) Por nacimiento,** adopción ó acogimiento de **un hijo** se concederán 15 días si el parto es en Estella. Este permiso podrá disfrutarse a partir del mismo día del nacimiento ó del alta de la madre en el centro hospitalario, siempre que ello sea compatible con las necesidades de servicio, ó a partir de la fecha del acuerdo de adopción.

- El Decreto Foral 11/2009 amplía, en el artículo 6 apartado 2, este permiso a *“veinte días naturales cuando el nacimiento, la adopción o el acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad”*. En el apartado 3: *“la duración del permiso indicada en los apartados anteriores se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días naturales más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad”*. Y concluye en el 4 que *“este permiso es independiente del disfrute compartido de las licencias retribuidas por parto, adopción o acogimiento”*.
- El EBEP concreta las condiciones de este permiso en el artículo 48.c) *“el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos [...] durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. [...] tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.”*



→ De nuevo el EBEP en la Disposición Transitoria Sexta planea que *“las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en el apartado c) del artículo 49 hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso a los seis años de entrada en vigor de este Estatuto”*.

**B) Por matrimonio**, 15 días laborables a partir del hecho causante. Se podrán añadir a vacaciones y días de asuntos propios. La celebración del matrimonio deberá justificarse mediante la presentación del Libro de Familia, de certificado en el Registro Civil o Certificado del Ayuntamiento para las parejas de hecho.

**C) Por fallecimiento** de **un** familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 4 días laborables, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral y 5 días cuando sea fuera; siempre contados a partir del hecho causante

Por muerte de **un** familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día laborable contado a partir del hecho causante.

**D) Por enfermedad** grave de familiar, o por ingreso hospitalario de duración igual o superior a la del permiso, contados a partir del hecho causante y siempre dentro del tiempo que dure la hospitalización o enfermedad grave, a conveniencia y elección **del trabajador**:

1) Cuatro días laborables en caso de enfermedad grave o ingreso de familiar, dentro del primer grado de afinidad o consanguinidad, cuando se produzca dentro de la Comunidad Foral y 5 si es fuera.

2) Dos días laborables en caso de enfermedad grave o ingreso de familiar de segundo grado de afinidad o consanguinidad, dentro de la Comunidad Foral y 3 si es fuera, siempre y cuando dicho ingreso sea igual o superior a los cuatro días.

**E1) Cirugía mayor ambulatoria**: se concederá un permiso retribuido de 2 días laborables en caso de cirugía mayor ambulatoria de **un** familiar, dentro del primer grado de consanguinidad y afinidad.

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

El día de permiso coincidirá con el día de la intervención.

**E2) Cirugía de corta estancia**: En el caso de ingresos de menor duración o cuando el dictamen médico sea de enfermedad de pronóstico reservado o menos grave o cirugía de corta estancia de **un** familiar dentro del primer grado de consanguinidad y afinidad y de **los hermanos**, se concederá un permiso retribuido de 2 días laborables cuando se produzca dentro de la Comunidad Foral y 3 días laborables cuando sea fuera de la misma.

A estos efectos, se considerará cirugía de corta estancia aquellos procedimientos quirúrgicos en los que **el** paciente sólo pasará una noche en el hospital.

**F) Por traslado de domicilio** habitual: dos días laborables, con un máximo de un permiso por año, a disfrutar inexcusablemente durante el periodo de traslado.



**G) Para acompañar al cónyuge o conviviente (compañero-pareja), y padres e hijos** (siempre que no exista otra persona en condiciones de acompañar distinta al trabajador) a consultas médicas, tratamientos, exploraciones de tipo médico. Los **peticionarios** de estas licencias deben acreditar debidamente las circunstancias concretas que precisan su asistencia, y de la persona a la que solicitan acompañar. Los **beneficiarios** de esta licencia deben acreditar debidamente que han utilizado la licencia o permiso para la finalidad que solicitaron, así como la hora de salida del centro médico, mediante justificante que solicitarán de dicho centro, limitándose a un máximo de 3 días por mes.

**H) Para el cumplimiento de un deber inexcusable** de carácter público o personal, así como para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal y por el tiempo indispensable para su realización.

**I) Por asuntos propios los trabajadores** tendrán derecho a disfrutar 3 días laborables de permiso retribuido. Las solicitudes se realizarán con una antelación mínima de 48 horas, salvo en casos excepciones (a criterio de la Alcaldía), debidamente justificados; y deberán disfrutarse antes del 31 de diciembre de cada año, no pudiendo compensarse en metálico.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales, y su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

**J) Los extremos no contemplados en este artículo** quedarán a lo dispuesto en el Decreto foral 144/2002, de 2 de julio, en el que se aprueba el Reglamento de Vacaciones, licencias y permisos de los funcionarios de las Administraciones de Navarra y sucesivas normas que lo han modificado y adecuado, así como las que lo hagan el futuro; así como a lo dispuesto en las Leyes para la Igualdad aprobadas.

→ El Decreto Foral 11/2009 añade otras licencias:

- ‘ Artículo 10. Licencia retribuida por parto.
- ‘ Artículo 11. Licencia retribuida por adopción o acogimiento.
- ‘ Artículo 12. Disfrute a tiempo parcial de la licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento
- ‘ Artículo 13. Licencia retribuida por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- ‘ Artículo 17. Permiso retribuido por lactancia de hijas e hijos menores de doce meses.
- ‘ Artículo 18. Permiso para retribuido para someterse a técnicas de fecundación asistida.
- ‘ Artículo 19. Permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- ‘ Artículo 20. Permiso retribuido por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.
- ‘ Artículo 21. Permiso retribuido para la atención de hijos tratados en centros de educación especial.

→ El EBEP por su parte aprueba otras mejoras:





- ‘ Artículo 48.g) *“Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones”.*
- ‘ Artículo 48.1.i) *“Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes”.*
- ‘ Artículo 48.1.k) *“Por asuntos particulares, seis días”.*
- ‘ Artículo 48.2. *“Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo”.*

**K)** Se equiparán a las parejas de hecho, los derechos aplicables a las parejas por matrimonio, en lo referente a este artículo 2.

Para acreditarse como pareja de hecho se deberá aportar el correspondiente certificado municipal de convivencia, o libro de familia en el caso de **los hijos**.

#### **ARTÍCULO 4.- Permisos no retribuidos**

**1.-** Podrán concederse licencias no retribuidas por **asuntos propios**, cuya duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de cinco meses cada dos años naturales.

La concesión de estas licencias se regirá por las siguientes normas:

- No será necesario el disfrute previo de las vacaciones para disfrutar de este permiso.
- Su concesión estará, en todo caso, supeditada a las necesidades del servicio.
- La denegación, en su caso, de este permiso por parte del órgano competente, deberá ser motivada.
- El tiempo del permiso no retribuido no generará derecho a vacaciones, ni por tanto, se tendrá en cuenta este concepto en el descuento retributivo a practicar, salvo que las mismas ya se hubieran disfrutado.

#### **2.- Reducción de jornada:**

Tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un tercio o de la mitad de su duración en los siguientes supuestos:



a) Cuando, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a **un** menor de ocho años o a **un disminuido físico, psíquico** o sensorial legalmente **reconocido**.

b) En los casos de incapacidad **del** cónyuge o conviviente **del empleado**, o de **algún** familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad. Asimismo, cuando **el empleado** conviva y preste cuidados a personas mayores enfermas crónicas o discapacitadas, que sean familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

- El Decreto Foral 27/2011, de 4 de abril, por el que se regula la reducción de la jornada del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra establece:
  - ‘ En los supuestos de reducción de jornada, no supeditados a las necesidades del servicio, en su artículo 3.1. a) que por guarda legal de una o un menor la edad asciende a “doce años”.
  - ‘ En el artículo 3.2. y en cumplimiento de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, artículo 24, que añade otro supuesto “*las funcionarias víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de jornada cuando sea necesaria para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral*”.
  - ‘ En el artículo 5 plantea que “*podrá concederse la reducción de la jornada de trabajo de un sexto de su duración, siempre que la cobertura de las necesidades del servicio no exija su sustitución*”.
- En el apartado b) se condiciona la reducción de jornada para el cuidado de personas mayores enfermas crónicas o discapacitadas familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a que se conviva con ellas. El EBEP en el artículo 48.h) no exige la condición de convivencia para poder disfrutar de esta reducción de jornada. Ver Área 5. Conciliación y corresponsabilidad: medidas existentes y su uso
- El Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) modificado por la LOIEMH amplía la duración de la reducción de jornada en su artículo 37.5. a “*al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella*”. (Véase Área 5. Conciliación y corresponsabilidad: medidas existentes y su uso).

Podrá concederse reducción de la jornada de trabajo de un tercio o de la mitad de su duración en los siguientes supuestos, siempre que las necesidades de servicio lo permitan:

- a) **Empleados** con edad igual o superior a los 55 años.
- b) **Empleados** con algún tipo de enfermedad no susceptible de incapacidad temporal o permanente, con conformidad con el informe que al respecto emita el correspondiente Servicio de prevención de riesgos laborales.
- c) **Empleados** que por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo a **un** menor de entre 6 y 16 años.



- El Decreto Foral 27/2011:
  - ‘ En el artículo 4.c) en consonancia con lo expuesto anteriormente, establece la franja de edad para el cuidado por razón de guarda legal entre los “doce y dieciséis años, ambos inclusive”.
  - ‘ El mismo artículo 4 añade en el apartado d) otro supuesto: “por interés particular del funcionario”.
  - ‘ En todos estos supuestos también se posibilita la reducción de un sexto de la jornada “siempre que la cobertura de las necesidades del servicio no exija su sustitución” plasmada en el ya mencionado artículo 5.

**3.-** En los supuestos de **reducción de jornada** de trabajo de mitad de su duración, y de **permisos no retribuidos superiores a 15 días** de trabajo, por alcaldía se adoptarán las medidas adecuadas para su cobertura durante su periodo de duración, en función de las necesidades del servicio.

- El Decreto Foral 27/2011 matiza otras cuestiones.
  - ‘ En el Artículo 7. establece una duración mínima de 6 meses, excepto que la causa se haya extinguido o se pase a disfrutar licencia por parto, adopción o acogimiento o se declare a la o el titular en situación administrativa distinta a la activa.
  - ‘ Artículo 8.1. Recoge que se deberán disfrutar las reducciones de jornada, con carácter general en la primeras o en las últimas horas de de la jornada de quien la disfruta pero matiza en el artículo 8.2. que quienes trabajen en régimen de turnos y lo permitan las necesidades del servicio “podrá acumularse la reducción en jornadas completas y cómputo mensual como máximo”.
  - ‘ Artículo 9. “1.La reducción de la jornada llevará aparejada la disminución proporcional de todas las retribuciones del personal funcionario, con excepción, en su caso, de la ayuda familiar. 2. De la misma forma, las cotizaciones sociales y los descuentos correspondientes se calcularán sobre las retribuciones que correspondan a la jornada reducida”. La reducción de jornada es una medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar que tiene importantes repercusiones económicas a presente y a futuro”. Véase Área 5. Conciliación y corresponsabilidad: medidas existentes y su uso.
- El Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece en su artículo 180.3. que los dos primeros años de la reducción de jornada por cuidado (hace referencia al artículo 37.5. del ET) “se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción” a efectos de Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.



- El Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social modificado por la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 introduce una nueva situación protegida en el artículo 135 quáter: *“se reconocerá una prestación económica a los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado del menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. (...) Será requisito indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50 % de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente, del menor. Para el acceso al derecho a esta prestación se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad contributiva. La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo. (...) Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos”*.

El artículo finaliza diciendo que *“las previsiones contenidas en este artículo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 49.e) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y la normativa que lo desarrolle”* que a su vez establece *“el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de*



*las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones”.*

El Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, completa este derecho en su artículo 180.3 al reconocer que las cotizaciones realizadas durante el uso de esta reducción: *“se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal”.*

#### **4.- Permiso para estudios retribuidos:**

a) **El trabajador** que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, tendrá preferencia para elegir, siempre que ello sea posible, el turno de trabajo.

b) Tendrán derecho a un permiso retribuido **los trabajadores** que concurren a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como concurrir a exámenes o pruebas por oposiciones.

c) **Aquellos** a quienes se concedan las licencias a que se refiere el apartado anterior deberán presentar, una certificación acreditativa de haber llevado a cabo los exámenes o pruebas correspondientes.

→ No se recoge ninguna de las excedencias que establece el Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra. En el artículo 27 se establecen las excedencias especiales:

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

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

*3. Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionarios. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración*



*Pública correspondiente podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.*

*5. Los funcionarios en situación de excedencia especial tendrán derecho a la reserva de la plaza que ocupasen, pero no devengarán derechos económicos. No obstante, se les computará a efectos de antigüedad todo el tiempo que permanezcan en tal situación; a efectos de derechos pasivos, se estará a lo que disponga la normativa del régimen de previsión social al que estén acogidos”.*

- La LOIEMH modifica el ET y establece en su artículo 46.3. que se podrá disfrutar de “*forma fraccionada*”
- La Ley General de la Seguridad Social determina:
  - “*Artículo 180. 1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores (...), disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.(...) Tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.*
  - 2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten (...) en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.*
  - 4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada (...) a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.”*
- EBEP Artículo 89. 4. “*(...) El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. (...) Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración”.*
- El Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, en su Artículo 28 bis establece “*1. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener*



*que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible un plazo de permanencia en la misma.*

*2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva de la plaza que ocupasen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de previsión social que les sea de aplicación.*

*3. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrán autorizar prórrogas por periodos de tres meses, hasta un máximo total de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.*

*4. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo”.*

## **ARTICULO 5.- Revisión médica y Salud laboral**

Se establecerá un reconocimiento médico anual para **todos los trabajadores** que, voluntariamente, así lo requieran. Asimismo, quienes lo deseen tendrán acceso a la vacunación contra el tétanos, gripe y hepatitis. **Los trabajadores** eventuales disfrutarán de estos derechos si su tiempo de trabajo coincide con la fecha de los reconocimientos.

Para estas revisiones el Ayuntamiento contratará los servicios de un equipo médico, clínica o mutua, corriendo los gastos que de ello origine a cargo de los fondos municipales.

El Ayuntamiento entregará a **los** representantes del personal el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo eliminarse, en los plazos que establezca una comisión paritaria al efecto, los riesgos del entorno laboral que incidan negativamente en la salud de **los trabajadores**, desde la presentación del pertinente informe del Comité de Seguridad y Salud, el cual tendrá carácter vinculante.

Ambas partes se comprometen a efectuar cambios en los puestos de trabajo, cuando las diferentes circunstancias así lo aconsejen o existan limitaciones físicas no incapacitantes. **Los trabajadores** podrán solicitar su reubicación a través del Comité de Seguridad y Salud.

- No se menciona la integración de la perspectiva de género en la aplicación de la normativa que regula la salud laboral. Véase el Área 4. Salud laboral.
  - ‘ No existe un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
  - ‘ No se recogen ni los derechos establecidos por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género ni protocolos de actuación en casos de mujeres que sufren violencia de género.
  - ‘ La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos en sus artículos 5.4. y 26.2. considera la variable sexo en la prevención de riesgos laborales, mientras que el Acuerdo no lo recoge.





- No se plantea la composición tendente a la paridad de sexos del Comité de Seguridad y Salud ni que tengan formación en salud laboral desde la perspectiva de género.
- No se menciona que las contrataciones que se realicen relacionadas con la salud laboral deban exigir la integración de la perspectiva de género de manera transversal en su trabajo.

#### ARTÍCULO 6.- Póliza de Seguro

La Póliza de Seguro, se mantiene en las cantidades siguientes:

- Seguro de Vida con indemnización en la cuantía de 34.114,27 euros por muerte; y 34.114,27 euros por incapacidad permanente total o absoluta. (En esta póliza estará incluido todo el personal funcionario y fijo del Ayuntamiento, y a **los contratados administrativos** con contrato ininterrumpido con duración superior a tres años).
- Accidente individual con indemnizaciones, por muerte, de 49.090,67 euros y por invalidez permanente absoluta, total o parcial de 85.908,67 euros.

Se contratará un seguro de responsabilidad civil para los supuestos de daños cometidos por los agentes en el ejercicio de sus funciones, aún cuando los mismos sean derivados de hechos que sean declarados delitos o faltas de cualquier naturaleza.

A **los trabajadores** que se les ha exigido el uso de su vehículo particular para el desempeño de su actividad profesional, el Ayuntamiento correrá con los gastos que se ocasionen en el vehículo tras sufrir algún incidente o accidente de tráfico.

Dichos importes se verán incrementados con la subida anual que marque el IPC en la Comunidad Foral de Navarra.

#### ARTÍCULO 7.- Cursos de formación

Considerando la formación como una necesidad y una obligación profesional, así como un factor básico para incrementar la motivación y articular la promoción y la movilidad del personal, el Ayuntamiento se compromete a incrementar la oferta de formación contando para ello con las organizaciones sindicales.

Para facilitar la formación de **los empleados públicos**, el Ayuntamiento se compromete a adoptar las siguientes medidas, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan:

- A) Instar al Gobierno de Navarra para que algunos cursos de formación, se puedan impartir en Estella/Lizarra.
- B) Facilitar la asistencia de **los empleados**, dentro de su jornada de trabajo, a los cursos de formación organizados por el Instituto Navarro de Administración Pública y la Federación Navarra de Municipios y Concejos y que se consideren de interés para el desarrollo de su labor profesional.
- C) Para la Policía Municipal, se compensarán los gastos ocasionados para su mantenimiento físico y/o cursos de defensa personal que se realicen en Estella, con el límite presupuestario.





Las horas de asistencia a cursillos promovidos por el Gobierno de Navarra u otras instituciones oficiales y que se realicen fuera de la jornada laboral con presencia física, serán compensadas en un 50%.

- Respecto a formación véase el Área 3. Gestión de Recursos Humanos: formación.
  - ‘ Las personas con responsabilidades familiares no acceden en igualdad de condiciones a la formación fuera del horario de jornada laboral, máxime si no se ofertan medidas para facilitar dicha conciliación.
  - ‘ No se establecen criterios de acceso a la formación que garanticen la objetividad en su concesión por parte de las personas responsables.
  - ‘ No se menciona el derecho a asistir a la formación en casos de permisos por maternidad, paternidad y reducciones y excedencias por cuidado.
  - ‘ No se propone un Plan de Formación anual que integre la perspectiva de género.

Se abonarán los gastos de desplazamiento y dietas aprobadas por el Ayuntamiento para **sus empleados** siempre que se aprovechen al máximo las plazas de los vehículos, y siempre que no exista compensación por los organismos que imparten los cursos, debiendo presentarse una acreditación suficiente de la asistencia y/o aprovechamiento del curso realizado.

#### ARTÍCULO 8.- Anticipos y préstamos

Se establece un fondo de 40.000,00 euros para anticipos y préstamos a largo plazo, a reintegrar, sin intereses en el plazo máximo de tres años. La disponibilidad de estos anticipos estará condicionada en cada momento por el saldo que exista, por cuanto las devoluciones que se vayan produciendo, pasarán a formar parte, de manera automática, de dicho fondo.

La cantidad mínima a solicitar, 600 euros, máximo 3.606,07 euros, y no se podrá solicitar un nuevo préstamo, en tanto no se termine de reintegrar el que se tenga solicitado anteriormente. Las devoluciones se realizarán en tres anualidades (14 pagas por año).

**El empleado interesado** deberá cursar una solicitud por escrito y adjuntar la documentación justificativa de los gastos o inversiones.

#### ARTÍCULO 9.- Ayudas para estudios

1.- A **todos los empleados fijos, y a los contratados administrativos** con contrato ininterrumpido con duración superior a tres años, **cuyos hijos** cursen estudios desde los 3 años, cumplidos en el que comienza el curso, hasta su ingreso en la Universidad (Educación Infantil, Educación Primaria, ESO, Bachiller, Formación Profesional), se les abonará un importe fijo para atender los gastos que soporte por los estudios de **aquellos familiares** que aparezcan como **beneficiarios**. No obstante lo anterior, dicho importe tendrá un límite máximo anual cuantitativo de 12.000 euros, y siempre que no supere tal límite, se corresponderá con las siguientes cantidades:

Educación Infantil: 125 euros  
Educación Primaria: 175 euros  
ESO: 250 euros  
Bachiller y F.P.: 250 euros



Caso que las anteriores cuantías superen el límite máximo, y haya remanente en el apartado 2, se destinará el importe necesario para cubrir las cantidades antes señaladas. Dicho importe será abonado **al trabajador** durante el primer trimestre del curso escolar.

En el caso de repetir curso no se abonarán dichos importes.

Para percibir esta ayuda deberá cursarse la correspondiente solicitud en el mes de octubre, en los impresos que se facilitaran por el comité de empresa.

2.- A todos **los empleados fijos**, y a **los contratados administrativos** con contrato ininterrumpido con duración superior a tres años, **cuyos hijos** cursen estudios universitarios (estudios medios o superiores), se consigna la cantidad de 6.000 euros para sufragar gastos en concepto de matrícula.

La ayuda individual por persona no podrá ser en ningún caso superior a la suma de la matrícula en U. Pública.

Si hubiese remanente se destinará a engrosar la cantidad del año siguiente, o en su caso, se cubrirá la diferencia que pudiera existir en el apartado anterior.

Para percibir esta ayuda deberá cursarse la correspondiente solicitud en el mes de octubre, en los impresos que se facilitaran por el comité de empresa, aportando la presentación de la concesión o denegación a su correspondiente solicitud de Beca o declaración jurada de que no se ha pedido beca por superar los baremos económicos establecidos.

Cuando la suma de la beca y la ayuda fuera superior al coste de la matrícula, se descontará el importe de la ayuda en dicha cuantía.

3.- A **los empleados** municipales que cursen estudios de formación relacionados con su puesto de trabajo, de nivel superior al exigido, al que accedió a su puesto de trabajo y que incidan en una mejor prestación del mismo, se les podrá abonar, previa valoración y aprobación por Alcaldía, una ayuda para sufragar los gastos por matrícula, libros y material, hasta el 50% de los gastos, previa solicitud cursada al efecto, que se presenten en el registro general del Ayuntamiento de Estella antes del 31 de octubre, y que previa valoración hayan sido aprobadas por la Alcaldía, debiendo abonarse dicho importe **al trabajador** antes de la finalización del año en curso.

La formación que se considere imprescindible para el desarrollo normal del puesto de trabajo, será valorado por **el coordinador/a** y en su defecto por **el responsable** del área. La misma no se contabilizará como cursos de formación sino como actividad complementaria a su puesto de trabajo.

#### ARTICULO 10.- Tiempo de descanso

**Los empleados** que presten sus servicios en jornada laboral diaria continuada, dispondrán de un tiempo de 20 minutos para el descanso para café o bocadillo. Podrá disfrutarse fuera del lugar de trabajo y será computado como tiempo de trabajo.

Este descanso se realizará fuera del horario de atención al público, debiendo tenerse en cuenta que ninguna dependencia municipal deberá quedarse sin presencia ininterrumpida de **algún empleado** para atender cualquier eventualidad.



- Sin embargo, la Orden Foral 257/2011, de 10 de marzo, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se aprueban las instrucciones para la implantación progresiva de medidas de flexibilización del horario de trabajo del personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, establece en su Artículo 1º D) *“Durante la jornada de trabajo el personal podrá disfrutar de una pausa de treinta minutos de duración como máximo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá realizarse entre las 10:00 y las 13:00 horas”.*

#### ARTICULO 11.- Renovación del carnet de conducir y de manipulación de alimentos

A **los trabajadores** a quienes se les haya exigido el permiso de conducción o carnet de **manipulador** de alimentos para el acceso a su puesto de trabajo o se necesite para el desempeño de sus funciones, les será reintegrado el importe de las renovaciones reglamentarias de los mismos, previa presentación de las facturas del gasto.

#### ARTÍCULO 12.- Organización en el trabajo

Corresponde a la Alcaldía la facultad relativa a la organización y dirección del trabajo. Para ello podrá establecer aquellos sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos y simplificación del trabajo.

En el plazo máximo de un año a partir de la firma de este convenio, el ayuntamiento realizará la valoración de puestos de trabajo y el manual de funciones con la participación de **los representantes de los trabajadores**.

No se menciona que dicha valoración se hará con perspectiva de género ni que la participación de la representación de la plantilla debe tener composición equilibrada por sexo.

#### ARTICULO 13.- Plantilla orgánica y oferta de empleo

La confección y aprobación de la Plantilla orgánica corresponde al Pleno de la Corporación, con especificación de los niveles a los que se adscribe a cada **trabajador**. Antes de su presentación al Pleno, obrarán en poder de **los Delegados de Personal**, una copia de la propuesta de Plantilla Orgánica, para su conocimiento y estudio.

El Ayuntamiento se compromete a luchar contra la precariedad laboral para aquellos puestos de trabajo que estén vacantes o que estén cubiertos de manera provisional, debiendo sacarse dichas plazas en el plazo máximo de 12 meses desde la vigencia de este convenio.

Para las bajas laborales, así como en el caso de vacaciones, se deberá sustituir al personal cuyos puestos de trabajo deben de prestarse independientemente de dichas incidencias:

- personal docente de la escuela infantil: se sustituirán todas las bajas de 1 o 2 días que previamente estén planificadas (cirugía mayor ambulatoria, cirugía de corta estancia, intervenciones quirúrgicas, asuntos propios, matrimonio, etc.-). Asimismo, se sustituirán las bajas no planificadas (enfermedad, etc., de más de 2 días de duración, desde el momento que se van a superar los dos días).



- personal no docente de la escuela infantil: se sustituirán las bajas no planificadas (enfermedad, etc., de más de 2/3 días de duración, desde el momento que se van a superar los 2/3 días).
- **trabajadoras familiares** del Servicio Social de Base: desde el momento que se produzcan el hecho causante.

En este artículo cabría mencionar el compromiso de sustituir al personal que disfrute de los permisos derivados de la maternidad y la paternidad, las excedencias especiales y las reducciones de jornada en su caso.

Así mismo, se deberán mantener listados actualizados para dichas sustituciones.

ARTICULO 14.- Trabajos de superior o inferior categoría.

Para **los funcionarios**:

a) Regirá su normativa específica. No obstante, en los supuestos de desempeño interino de funciones de categoría superior; previa autorización por escrito de Alcaldía, se abonará diferencia retributiva desde el primer día.

ARTÍCULO 15.- Asistencia jurídica

El Ayuntamiento cubrirá los gastos de asistencia jurídica a todos sus **empleados**, que se vean involucrados en procesos judiciales de cualquier clase y naturaleza, siempre que los hechos sean de la derivación de la prestación del servicio que le haya confiado el propio Ayuntamiento.

En los anteriores casos, **los empleados** que deban acudir a cualquier juzgado a juicios, tomas de declaración, ratificación, etc., recibirán el correspondiente abono por las horas empleadas así como las dietas y kilometrajes que correspondan, siempre que no se haga cargo de ello el Ministerio de Justicia, y que tales asistencias se realicen fuera de su horario de trabajo. Si se realizaran dentro de su horario de trabajo, únicamente se abonará el kilometraje.

En casos de agresión a **trabajadores** del Ayuntamiento en el cumplimiento de su puesto de trabajo, el Ayuntamiento, valorando las circunstancias podrá personarse como acusación particular.

ARTÍCULO 16.- Retribuciones salariales

1.- Incremento del IPC previsto en Navarra para el año 2.008, en todas las retribuciones.

2.- Mantenimiento del poder adquisitivo para el supuesto que el IPC real de Navarra en el 2.007 sea superior al incremento recogido en el apartado anterior. En este caso, la diferencia se aplicará directamente a las retribuciones, teniendo carácter consolidable y efectos económicos de 1 de enero del año 2.008.

Asimismo, en la nómina del mes de enero o febrero del 2.008, se abonará una paga única consolidable, calculada sobre las retribuciones totales devengadas el año anterior, de un importe igual al porcentaje de desviación del IPC real de Navarra de dicha año sobre el IPC previsto.

3.- Aplicación de idénticos criterios respecto al incremento retributivo del año 2009.

4.- POLICIA MUNICIPAL:



Debe tenerse en cuenta que las funciones asignadas al Cuerpo de Policía Local como las labores desarrolladas hasta el momento, son las propias que marca para las Policías Locales la Ley de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, añadiendo las que cada vez más está exigiendo el ciudadano a la Policía Local como policía más cercana a él; y la penosidad, dificultad e inseguridad de tener que realizar dichas labores con el apoyo casi nulo de cualquier otra Fuerza Policial, los beneficios sociales y la retribución deberían tender a ajustarse a las que disfrutaban estos colectivos en la mayoría de los municipios de Navarra que cuentan con Cuerpo de Policía Local.

#### ARTICULO 17.- Complementos.-

1.- Complemento de dedicación exclusiva: El Ayuntamiento asignará a la Plantilla orgánica el complemento de dedicación exclusiva, a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les corresponda. Los trabajadores que desempeñen dichos puestos percibirán un complemento del 55 por 100 del salario base de su respectivo nivel y prestarán sus servicios en régimen de plena disponibilidad y de total y absoluta dedicación, sin que puedan realizar ninguna otra actividad lucrativa, ni en el sector público ni en el privado, con excepción de la docencia en centros universitarios.

2.- Complemento de incompatibilidad: El ayuntamiento asignará a la Plantilla orgánica el complemento de incompatibilidad a los puestos de trabajo de los niveles A y B que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les corresponda. Los trabajadores que desempeñen dichos puestos percibirán un complemento del 35 por 100 del salario base de su respectivo nivel y tendrán prohibido el ejercicio profesional del título correspondiente a su respectivo puesto de trabajo.

3.- Complemento de puesto de trabajo y complemento específico: El Ayuntamiento asignará a la Plantilla orgánica el complemento de puesto de trabajo y complemento específico a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les corresponda. La cuantía de este complemento en ningún caso podrá exceder del 75 por 100 del sueldo base del respectivo nivel. La percepción de este complemento retribuirá la especial responsabilidad, dificultad y demás características que implique el ejercicio del puesto.

4.- Incrementos de los complementos de puesto de trabajo: se establece el siguiente incremento:

Nivel B: Se incrementa en un 0,60%, exceptuando la técnica de igualdad que se incrementa en un 4%.

Al personal docente de la Escuela de Música Municipal "Julián Romano", se les encuadrará en el nivel B, sin ningún tipo de complemento de puesto de trabajo, a excepción del que corresponda en aplicación del Decreto Foral 19/2008, de 17 de marzo, por el que se adecuan las retribuciones complementarias de las Administraciones Públicas de Navarra, siéndoles de aplicación los horarios y jornadas que se adjunta como anexo al presente Acuerdo.

Nivel C: Se incrementará en un 0,60%, exceptuando a:

- agentes de la Policía Municipal se les incrementará un 2% y a cabos de la Policía Municipal, cuyo incremento es de un 4%.
- personal de la "Escuela Infantil Arieta", con un incremento del 3%.

Nivel D: Se incrementará en un 0,60%, exceptuando al personal de la Escuela Infantil Arieta, cuyo incremento es del 6%.



Nivel E: Se creará un complemento diferencial del nivel E al D, con efectos retroactivos desde su nombramiento, al personal fijo encuadrado actualmente en este nivel.

El resto de complementos seguirían como están, salvo que sean mejorados.

Los complementos, salvo que se diga lo contrario, serán de aplicación íntegramente desde el día 1 de enero del año 2.008.

#### ARTÍCULO 18.- Prestaciones sanitarias

El Ayuntamiento o sus órganos colaboradores (compañías de seguros, etc.), abonarán **al trabajador** en caso de accidente laboral en horario de trabajo o "in itinere" (a estos efectos tendrá la consideración de accidente laboral in itinere, el producido, acudiendo y/o saliendo del trabajo y a cursos de formación), el 100% de la reparación o sustitución de aquellos elementos o complementos que **el trabajador accidentado** deba utilizar por prescripción facultativa: prótesis de cualquier tipo, gafas, lentillas, etc., siempre que se acredite fehacientemente y sin lugar a dudas que tales daños se han producido en el accidente laboral.

#### ARTICULO 19.- Horas extraordinarias

Compromiso de **los firmantes** de intentar reducir la realización de horas extraordinarias, a las estrictamente necesarias.

1.- Se estará a lo dispuesto a la normativa del Gobierno de Navarra.

2.- Cada tres meses se remitirá a los Delegados de Personal un estadillo de las horas realizadas por **todos y cada uno de los trabajadores**. En dicho estadillo, se especificarán las horas realizadas así como las alteraciones producidas por baja y permisos retribuidos.

3.- En ningún caso podrán percibir cantidad alguna por este concepto **los trabajadores** que perciban complementos de dedicación exclusiva, y prolongación de jornada, o que tengan reducción de jornada.

4.- Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y previa autorización de Alcaldía, podrá sustituirse la compensación económica establecida, por tiempo de descanso -a razón de 2 horas por cada hora extraordinaria realizada en día laborable; y de 2 horas y cuarto por cada hora extraordinaria realizada en domingo o día festivo-

Este apartado no tendrá efectos retroactivos y será de aplicación a partir de la firma del acuerdo.

5.- Se realizará un adecuado seguimiento y control de las horas extraordinarias a efectos de valorar la conveniencia y/o necesidad de contratar más personal.

#### ARTICULO 20.- Euskera

Para el personal interesado en el aprendizaje o perfeccionamiento de nuestra Lengua, se estará a lo dispuesto por el Gobierno de Navarra al respecto.

Se priorizarán las acciones de fomento hacia **aquellos empleados** en que resulta más necesaria por su destino o características de su puesto de trabajo.



En todo caso la formación y perfeccionamiento por los empleados en el euskera, quedará supeditado a las necesidades del servicio, tanto en el número de **empleados** como en el tiempo máximo anual para cada **uno de ellos**.

#### ARTÍCULO 21.- Absentismo laboral

Con objeto de reducirlo, se concederá dos días de permiso retribuido a **todos los trabajadores** que no causen baja por enfermedad superior a tres días laborables al año durante el ejercicio 2008, a excepción de bajas ocasionadas por accidente de trabajo, debidamente justificado.

Las bajas por embarazo no computaran como absentismo.

El artículo 25 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género justifica las faltas de asistencia "totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria".

Todas las bajas por enfermedad deberán ser justificadas desde el primer día (justificante médico, acreditativo de la dolencia que padecen). A partir del 2º día, se deberá aportar el parte de baja, acreditativo de la permanencia en dicha situación, y semanalmente el de confirmación.

En caso de incumplimiento de lo anterior, la baja computará como día de vacación o de asunto propio.

El disfrute de estos días se hará efectivo en el ejercicio siguiente.

#### ARTÍCULO 22.- Equipamiento

Cada departamento confeccionará la relación de prendas y carencias de reposición que corresponden al personal uniformado del mismo.

Se creará una bolsa de ropa de seguridad o equipo de protección individual que garantice que todo **trabajador** del ayuntamiento disponga de los elementos de protección necesarios para el desarrollo de los trabajos que se le encomienden.

#### ARTÍCULO 23.- **Contratados** laborales

Será reconocido a efectos de antigüedad, todo período de tiempo trabajado temporalmente para todas las administraciones públicas, por personal que posteriormente haya adquirido alguna plaza con carácter fijo.

En los contratos temporales por acumulación de tareas se ampliará el plazo de contratación a un máximo de 12 meses en un periodo de 18 meses.

#### ARTÍCULO 24.- Promoción y formación

Con carácter previo a la contratación temporal, se ofertará el desempeño de aquellos puestos de trabajo que se pretendan cubrir a **los empleados fijos** de inferior nivel que reúnan los requisitos para optar a dichas plazas, una vez valoradas las circunstancias de duración y organización y acogiéndose a los supuestos previstos por la legalidad vigente.





Se comunicará a toda la plantilla y al Comité de empresa, con la antelación suficiente, las vacantes que se vayan a cubrir mediante oposiciones para facilitar la promoción interna.

En todo lo no contemplado en este artículo, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 25.- Academia

Los meses de academia computarán como antigüedad consolidada para **todos los Agentes** que lo hayan realizado, siendo su cómputo con carácter retroactivo, si bien sólo se tendrá derecho a los atrasos económicos devengados desde el 1 de enero de 2004.

#### ARTÍCULO 26.- Segunda actividad

Se estudiará la instauración de un servicio de “segunda actividad” para que puedan optar **los trabajadores** a determinada edad o cuando sus facultades físicas se vieran mermadas.

Para el Cuerpo de la Policía Municipal se estará a lo dispuesto en la Ley de Policía 8/2007.

#### ARTÍCULO 27.- Derechos sindicales y de reunión

Se estará a lo dispuesto por el Gobierno de Navarra para sus **trabajadores**.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, tienen derecho participar en la determinación de sus condiciones de empleo, tal y como se fija en la Ley y a través de sus órganos de representación.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Estella será acumulado por periodos anuales previa notificación al Ayuntamiento por parte de las organizaciones sindicales cuyas candidaturas se hayan presentado.

#### ARTICULO 28.-

Ambas partes se comprometen a negociar unos nuevos acuerdos Ayuntamiento/Personal antes de la finalización de la vigencia del presente acuerdo.

Y en prueba de conformidad, se firma el presente acuerdo en Estella/Lizarra, a catorce de noviembre de dos mil ocho.

#### ANEXO

#### **TRABAJADORES** DE LA ESCUELA DE MUSICA “JULIÁN ROMANO”

Jornada de trabajo del personal docente:

El personal docente que preste sus servicios en el Centro comenzará el 1 de septiembre y finalizará el 30 de junio y tendrá la siguiente jornada:

Jornada semanal de 33 horas. La distribución de dicha jornada se realizará de lunes a viernes de la siguiente manera:

a) 22 horas de docencia directa con **los alumnos**.





b) 3 horas no lectivas de permanencia en el Centro, destinadas al trabajo en equipo del profesorado, coordinación, atención a **los alumnos y padres** y otras tareas específicas.

c) El horario semanal que excede del fijado para la atención directa al Centro (horario de presencia ocasional en el Centro) se dedicará a la preparación de las actividades docentes, tanto lectivas como no lectivas, al perfeccionamiento profesional y, en general, a la atención de los deberes inherentes a la función docente (Anexo)

El profesorado cuyo contrato sea a tiempo parcial, dedicará al centro el periodo no lectivo proporcional y su contratación recogerá, asimismo, el periodo no lectivo que le corresponda fuera del Centro. La suma de las horas correspondientes a los apartados b) y c), nunca será inferior a 2.

Quién desempeñe la categoría de **Director**, reducirá en 3 horas su horario lectivo: 1 hora **el Jefe** de Estudios y 1 hora **el Secretario**. Estas horas serán dedicadas a las tareas propias del cargo.

El horario no lectivo de atención al Centro se computará como horario lectivo.

Cómputo anual de horas 1.221 horas, de las cuales 925 serán de estancia en el Centro.

Vacaciones anuales:

Todo el personal docente disfrutará como mínimo de un mes de vacaciones retribuidas por cada año completo de servicio activo. Si el tiempo de servicio activo fuera inferior a un año, se tendrá derecho a los días que, en proporción, correspondan.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en periodo de verano y su fijación se llevará a cabo a tenor de lo dispuesto en la legislación laboral a este efecto.

El periodo de vacaciones de **los trabajadores** será fijado en el Calendario que se presentará a la Comisión de Educación del Ayuntamiento, antes del comienzo de ese curso escolar, para su aprobación.

En el calendario laboral se tendrá en cuenta las necesidades de la Escuela de Música.

El personal docente disfrutará en Semana Santa y Navidad de igual vacación que la que el Centro establezca para sus **alumnos**.

#### ANEXO

Las horas de presencia ocasional en el Centro se realizarán además para:

- Realizar Tutorías.
- Realizar Juntas de Evaluación.
- Realizar Seminarios.
- Realizar reuniones de Trabajo.
- Hablar con **profesores** de otros centros.
- Realizar compra de materiales.
- Hacer cursillos de perfeccionamiento profesional.
- Hacer ensayos para los conciertos, audiciones y actividades del Centro, etc.

→ Las leyes se aprueban en contextos sociales concretos y sus modificaciones suelen ir precedidas por demandas de adaptación de la legislación vigente a las nuevas realidades que van surgiendo. A menudo, estas nuevas realidades no son más que visibilizaciones de



personas o situaciones que han conquistado unos derechos que anteriormente se les negaban.

El nuevo orden social está compuesto por familias diversas que distan cada vez más del modelo familiar nuclear heterosexual. La redacción de las leyes discrimina en algunos casos a quienes se salen del modelo tradicional, por ejemplo: ni el término paternidad nombra a las familias compuestas por dos madres, ni el de maternidad a aquellas de dos padres.

Tener en cuenta esta realidad en el próximo Acuerdo Colectivo y demás documentación que emane del Ayuntamiento significa respetar y ajustarse a la diversidad de la plantilla del Ayuntamiento y de la ciudadanía de Estella-Lizarra.

