



Acuerdo suscrito entre la administración y los sindicatos sobre condiciones de empleo del personal al servicio de las administraciones públicas de Navarra para los años 2002 y 2003

1.-Ambito de aplicación.

A) Personal

Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. Asimismo, en lo que proceda y de acuerdo con la normativa vigente, personal funcionario de las entidades locales de Navarra y del Consorcio para el Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento de Navarra.

B) Temporal.

1 de enero del año 2002 al 31 de diciembre del año 2003.

2.-Retribuciones.

A) Incremento general.

-Las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra se incrementarán cada año de vigencia del Acuerdo en el I.P.C. previsto para el conjunto del Estado, que para el año 2002 es del 2%.

-Se mantendrá el poder adquisitivo para el supuesto de que el I.P.C. real de Navarra resultante cada año sea superior al previsto en el conjunto del Estado. En este caso, la diferencia se aplicará directamente a las retribuciones, teniendo carácter consolidable y efectos económicos el día 1 de enero del año siguiente.

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

B) Medidas retributivas de carácter general.

-Abono al personal laboral fijo y al estatutario de la ayuda familiar establecida para el personal funcionario.

-Supresión del requisito de la convivencia para el cobro de la ayuda familiar por cada hijo o hija menor de edad.

-Al personal en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional se le abonará, además de las retribuciones fijas y en tanto perdure dicha situación, una media de las siguientes retribuciones variables percibidas durante los doce meses anteriores a su inicio: trabajo a turnos, en horario nocturno, festivos y guardias.

A este respecto, se tendrán en cuenta únicamente y en todo caso las retribuciones variables del puesto de trabajo concreto al momento de acceder a la incapacidad temporal. En el supuesto de que, por cualquier causa, no lo hubiera desempeñado efectivamente durante los doce meses anteriores, la media se calculará sobre el período de desempeño efectivo dentro de ese plazo.

-Abono al personal del nivel o grupo A del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea de las compensaciones establecidas por trabajo a turnos, en horario nocturno o en día festivo, siempre que dichas circunstancias concurren en su jornada ordinaria. Se excluye expresamente, por tanto, el tiempo de guardia de presencia física o localizada.

A estos efectos, al trabajo en régimen de turnos se aplicará el porcentaje establecido sobre el sueldo inicial de su nivel; en cuanto a las compensaciones por trabajo en horario nocturno o en día festivo, se aplicarán las establecidas para el nivel o grupo B.

Idéntica medida se aplicará al personal del nivel o grupo A de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y resto de organismos autónomos en cuanto a la compensación por trabajo en horario nocturno.

-Todas las horas trabajadas en horario nocturno se compensarán con las cantidades actualmente establecidas para las 70 primeras de cada mes, según el nivel o grupo de encuadramiento.

-La compensación establecida por trabajo en domingo o en día festivo se incrementará un 50 por 100 a partir del festivo trabajado número 34 en el año 2002 y del número 33 en el 2003.

-Reconversión del actual sistema de grado y quinquenios del personal funcionario por otro individualizado, según niveles de encuadramiento y con respeto a su importe actual mediante la creación, en su caso, de un complemento compensatorio absorbible. Esta reconversión podrá llevarse a cabo una vez queden resueltos en su totalidad los procesos judiciales relativos al quinquenio extraordinario, y siempre que el nuevo sistema no suponga un incremento del coste global actual de los conceptos retributivos

objeto de modificación.

C) Asignación de retribuciones complementarias a determinados colectivos.

-Revisión y adecuación del complemento de capitación del personal médico y de enfermería de los equipos de atención primaria del Servicio Navarro de Salud- Osasunbidea.

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

-Revisión y adecuación del complemento de dispersión geográfica que percibe el personal de los equipos de atención primaria del Servicio Navarro de Salud- Osasunbidea.

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

-Asignación del complemento de incompatibilidad a los puestos de trabajo de Auxiliares Técnicos de Psicología (nivel B) del INAP.

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

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

-Incremento del complemento de especial riesgo del 8 al 10%, en dos años, al personal de los Cuerpos de la Policía Foral y de Bomberos.

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

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

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

situaciones de peligrosidad.

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

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

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

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

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

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

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

3.-Medidas de mejora en la calidad del empleo público.

-Se podrán adoptar medidas de racionalización y modernización del funcionamiento de la Administración, tales como reasignación de efectivos, implantación de indicadores de gestión en las diferentes unidades administrativas, reconversiones de puestos de trabajo y reciclaje del personal afectado para el desarrollo de otras funciones.

La adopción de cualesquiera de estas medidas será objeto, en su caso, de negociación previa en la Comisión Paritaria, de conformidad con los criterios fijados en el artículo 83 del Estatuto del Personal.

-Con carácter previo a la aprobación de la correspondiente oferta de empleo público, se incorporarán a la plantilla orgánica aquellos puestos de trabajo, ya existentes en la actualidad, de carácter estructural y permanente susceptibles de provisión definitiva. En este sentido, se asume el compromiso de incorporar a la plantilla orgánica, durante la vigencia del Acuerdo, un número total de 450 plazas, de las cuales 270 serán de personal docente del Departamento de Educación y Cultura y 180 del Servicio Navarro de Salud-

Osasunbidea (de ellas, 60 de personal laboral fijo a tiempo parcial).

4.-Oferta de empleo público.

Partiendo de la premisa de conseguir empleo público estable y cubrir con carácter definitivo los puestos de trabajo que sean susceptibles de ello, se asume el compromiso de incluir en oferta de empleo público, durante la vigencia del Acuerdo, un número mínimo de 1.250 plazas, de cuyo desglose se dará información a los sindicatos firmantes, de conformidad con la siguiente distribución y calendario:

.Administración Núcleo.

Se aprobará una oferta de empleo público en el mes de enero del año 2003 que contendrá un número mínimo de 370 vacantes.

Dentro de este número de plazas se incluyen 50 vacantes de Policía Foral, de conformidad con la previsión que al efecto se recoja en el correspondiente proyecto de Ley Foral.

.Personal docente del Departamento de Educación y Cultura.

En el año 2002 se aprobará una oferta de empleo público con un número mínimo de 250 plazas (61 de vacantes existentes y 189 de empleo estructural); por su parte, en el año 2003 se aprobará otra oferta de empleo público de 200 plazas como mínimo (119 de vacantes existentes y 81 de empleo estructural).

El número de plazas de cada una de las referidas ofertas de empleo podrá variar en función del resultado del traslado nacional que, en su caso, se celebre.

.Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

Se aprobará una oferta de empleo público en el año 2002 con un número de 118 plazas de personal facultativo (68 de vacantes y 50 de empleo estructural); por su parte, en el mes de enero de 2003 se incluirán en la oferta de empleo público un total de 312 plazas del resto de estamentos (182 de vacantes y 130 de empleo estructural).

Se agilizará la tramitación de las convocatorias de concurso-oposición para el ingreso de personal facultativo en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, a fin de garantizar que las pruebas selectivas se realicen a partir del mes de junio de 2002, en fechas simultáneas a las que se lleven a cabo al amparo de la Ley 16/2001, de 21 de noviembre.

Este compromiso afecta a las plazas de personal facultativo incluidas en la oferta de empleo público aprobada para el período 2000-2001 mediante Decreto Foral 16/2001, de 22 de enero, actualmente en curso. Asimismo, se incluirán también dentro de esta medida las plazas vacantes y las estructurales en régimen de jornada ordinaria a tiempo completo que sean consolidables, las cuales conformarán la oferta de empleo público para el año

2002.

5.-Derechos pasivos.

-Se reafirma la postura favorable, tanto de la Administración como de los sindicatos firmantes, en relación con el contenido del Acuerdo suscrito para los años 2000 y 2001, relativo a la actualización del régimen de derechos pasivos de los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra acogidos a los diferentes Montepíos actualmente existentes, que tuvo su plasmación en el proyecto de Ley Foral remitido por el Gobierno de Navarra al Parlamento en septiembre del año 2000.

En este sentido, una vez que la Cámara de Comptos emita el oportuno informe, y a la vista de las conclusiones del mismo, el Gobierno de Navarra remitirá al Parlamento el correspondiente proyecto de Ley Foral sobre derechos pasivos, previa negociación en la Mesa General de las adaptaciones que, en su caso, el Gobierno de Navarra proponga introducir sobre el texto anteriormente acordado con las organizaciones sindicales.

-En el ámbito de la Comisión Paritaria de seguimiento del presente Acuerdo, se creará una Comisión Técnica al objeto de estudiar la posibilidad de aplicar a los empleados afiliados al Régimen General de la Seguridad Social las jubilaciones anticipadas previstas en el referido Régimen, siempre que no exista objeción al respecto por parte de la Seguridad Social.

-Mantenimiento de la jubilación voluntaria del personal docente, en las condiciones establecidas a la entrada en vigor de este Acuerdo, con la correspondiente actualización de las primas de jubilación voluntaria.

-Continuación con las actuaciones actualmente en trámite con la Seguridad Social, para intentar alcanzar un acuerdo de cómputo recíproco de cotizaciones entre el régimen de derechos pasivos de los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra y los distintos regímenes integrados en el Sistema de la Seguridad Social.

6.-Medidas de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral.

-Con el fin de apoyar la conciliación de la vida familiar y laboral, se adoptarán las siguientes medidas:

A) Incremento de una semana de la licencia retribuida por maternidad, adopción o acogimiento.

B) Posibilidad de disfrutar de la licencia por maternidad a partir de la fecha del alta hospitalaria del recién nacido, salvo las primeras seis semanas posteriores al parto, en los casos de que el mismo deba permanecer hospitalizado a continuación del parto.

C) Incremento de dos a cinco días del permiso retribuido por nacimiento de un hijo o una hija, el cual aumentará, en caso de parto múltiple, dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

D) Compatibilidad del permiso por nacimiento con el de ingreso en un centro hospitalario del recién nacido, cuando concurren los requisitos de ambos permisos y coincida en el tiempo su disfrute.

E) Incremento de doce a dieciséis años en la edad máxima del hijo o hija que posibilita la concesión de una reducción de jornada, con aplicación de los requisitos establecidos actualmente.

F) Modificación de la normativa vigente, con el fin de que el personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, con independencia de su régimen jurídico, pueda acceder a las ayudas establecidas en el Servicio Navarro de Empleo para los trabajadores que reduzcan la duración de su jornada a la mitad por razones de guarda legal por nacimiento o adopción.

-En contrapartida a las medidas reseñadas en el apartado anterior, se disminuirán de cuatro a tres días los permisos retribuidos actualmente establecidos para los casos de fallecimiento o ingreso en un centro hospitalario de hermanos y hermanas, así como de familiares de primer grado de afinidad.

-No se podrá conceder un permiso retribuido por ingreso en un centro hospitalario de un familiar en el caso de que no haya transcurrido al menos un mes desde la finalización de otro permiso concedido por el mismo familiar y por la misma causa.

7.-Ingreso en la Administración y movilidad interna.

A) Ingreso en la Administración

-Se incrementará del 3 al 5% el porcentaje de reserva de vacantes para personal discapacitado en las ofertas de empleo público.

B) Movilidad interna.

-Se modificará, en lo que proceda, el Reglamento de provisión de puestos de trabajo y la Orden Foral que regula los baremos de méritos a fin de que, en los concursos de traslado de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos (excluido el personal docente y el adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea), la valoración de los servicios prestados a las Administraciones Públicas se realice atendiendo, a razón de 1 punto por año, a la antigüedad reconocida a la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria, suprimiendo de esta manera la obligación de acreditar dicho mérito.

-El personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos que ocupe una dirección de servicio, jefatura de sección o de negociado, o unidad asimilada a las anteriores, podrá participar en los concurso de traslado desde su plaza básica. En este caso, la adjudicación de otra plaza básica no les impedirá continuar desempeñando la dirección o jefatura correspondiente.

-En los concursos de traslado no se ofertarán las plazas que dejen vacantes los

aspirantes que hayan obtenido en el concurso otra plaza, cuando no sea precisa su cobertura por tratarse de plazas "a extinguir" o porque la misma no se estuviera desempeñando efectivamente por su titular o mediante sustitución.

-Se regulará la posibilidad de autorizar permutas, dentro de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, entre personal con el mismo puesto de trabajo, siempre que sean motivadas, no existan impedimentos de tipo organizativo, exista conformidad de las unidades administrativas afectadas y concurren los requisitos de edad y antigüedad de las personas interesadas que se determinen en la Comisión Paritaria.

-Las vacantes de Administrativo (nivel C) se ofertarán a concurso de traslado con carácter previo a su reconversión en plazas de Auxiliar Administrativo.

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

8.-Promoción interna.

A) Aspectos de carácter general

-Cobertura definitiva de vacantes de forma restringida al personal de la propia Administración en aquellos servicios donde sea procedente por las características y funciones de las mismas (entre otras, las de Guarda Mayor, Celador de Montes, Conserje, etc.).

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

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

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

-Modificación de la regulación de las licencias no retribuidas por asuntos propios, a fin de las mismas puedan ser utilizadas por el personal fijo para la asistencia a los cursos de formación básicos organizados por la Escuela de Seguridad de Navarra e incluidos en los procesos selectivos de ingreso.

B) Promoción de determinados colectivos.

-Promoción personal del nivel C al B, mediante pruebas selectivas y exigencia

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

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

-Promoción personal, mediante pruebas selectivas, de 100 Auxiliares Administrativos del nivel D, a Administrativos del nivel C.

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

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

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

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

9.-Provisión de jefaturas por concurso de méritos.

Se iniciará el proceso de convocatoria para la provisión, mediante concurso de méritos, de las jefaturas de sección y de negociado de la Administración de la Comunidad Foral, así como las unidades asimiladas de sus organismos autónomos, de conformidad con el Plan que se adjunta como Anexo 1 a este Acuerdo.

10.-Carrera profesional.

-Con efectos de 1 de enero de 2002, se hará extensivo el sistema de carrera profesional previsto en la Ley Foral 11/1999, de 6 de abril, al resto de

personal facultativo sanitario adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

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

Dicho sistema, que se desarrollará en la Comisión Paritaria en el año 2002 con carácter previo a su remisión al Parlamento de Navarra, deberá estructurarse de tal forma que el coste para el año 2003 no exceda en ningún caso de 2.404.048,42 euros (400 millones de pesetas).

11.-Formación.

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

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

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

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

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

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

-En aplicación del artículo 24.2 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, la Administración respectiva podrá declarar a su personal en la situación de servicios especiales cuando desarrollen actividades para su formación, perfeccionamiento o de investigación en otros organismos o entidades, siempre que el contenido de las mismas esté directamente relacionado con su puesto de trabajo o carrera profesional.

En estos supuestos, el régimen y efectos de la declaración de servicios especiales serán los establecidos con carácter general en el apartado 3 del artículo 24 del Estatuto del Personal para esta situación administrativa.

12.-Salud laboral.

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

A) Evaluación de los riesgos.

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

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

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

B) Procedimientos de trabajo en prevención de riesgos laborales.

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

-Contratas y subcontratas.

-Adquisiciones o compras de bienes.

-Vigilancia de la salud.

-Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

-Medidas y planes de emergencia.

-Formación e información.

C) Vigilancia y control de la salud del personal.

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

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

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

-Puesta en funcionamiento de los distintos procedimientos de reubicación, ya

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

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

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

E) Planes o medidas de emergencia.

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

F) Formación e información del personal.

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

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

G) Comités de Seguridad y Salud

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

13.-Horas extraordinarias.

-Con carácter excepcional, únicamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando concurra alguna de las siguientes causas:

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

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

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

nueva contratación.

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

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

-Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales descritas serán compensadas con tiempo de descanso, según la duración reglamentariamente establecida.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto B), apartado 3.º

-La Administración facilitará información no nominal a las organizaciones sindicales sobre las horas extraordinarias realizadas, con periodicidad trimestral.

14.-Asistencia Sanitaria "Uso especial".

Se introducirán una serie de medidas de racionalización y actualización en las prestaciones de la Asistencia Sanitaria "Uso Especial", recogidas en el Anexo 2 de este Acuerdo, para el personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra afiliado a dicho sistema.

15.-Beneficios sociales.

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

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

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

16.-Derechos sindicales.

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

Para el año 2003, las partidas presupuestarias existentes en los tres ámbitos (Administración Núcleo, Educación y Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea)

se incrementarán además con 6.010,12 euros (1 millón de pesetas) cada una de ellas, a fin de cubrir los gastos de kilometraje y otros que se les generen a los delegados de prevención en el ejercicio de sus funciones.

-Antes de finalizar el año 2002, se negociará en la Mesa General una nueva normativa electoral racionalizando los ámbitos de representación.

17.-Otros temas.

-Apertura de un nuevo plazo de opción para la adquisición de la condición de funcionario, para el personal estatutario y contratado laboral fijo de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, en las mismas condiciones fijadas en los anteriores procesos.

-Se posibilitará asimismo que las entidades locales puedan llevar a cabo un nuevo proceso para la adquisición de la condición de funcionario de su personal laboral fijo, de conformidad con el procedimiento que reglamentariamente se determine.

-Se llevará a cabo la reclasificación en el nivel C de los Conductores de Autoridades, en las mismas condiciones en que se han realizado las derivadas del anterior Acuerdo.

-Se modificará la normativa que regula las compensaciones económicas por participar en las actividades formativas del INAP, estableciendo diferentes cuantías en función de los siguientes parámetros: realización dentro o fuera del horario laboral ordinario, nivel académico del empleado y carácter de la acción formativa realizada (hora lectiva u hora de impartición de prácticas).

-Se modificará la normativa que regula las compensaciones económicas del personal docente no universitario por participar en Tribunales de selección de personal, al objeto de dar cabida en el mismo a las selecciones internas que se realizan para cubrir puestos de trabajo con carácter temporal dentro del ámbito de gestión del Departamento de Educación y Cultura.

-A las Comisiones de Evaluación previstas en el sistema de carrera profesional del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, se les aplicará la compensación económica prevista para los miembros de los tribunales de oposiciones y concursos, únicamente cuando sus actuaciones se realicen fuera de su horario laboral ordinario.

-Antes de finalizar el año 2002, se constituirá una Comisión de Igualdad de Oportunidades en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, de carácter paritario y con las funciones y organización que al efecto se determinen de mutuo acuerdo al momento de su constitución.

-Se tipificará el acoso sexual como falta grave dentro del régimen disciplinario establecido en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

18.-Mesas sectoriales.

A) Aspectos de carácter general

Durante la vigencia del presente Acuerdo, podrán ser objeto de negociación, tanto en la Mesa General como en las sectoriales, otros asuntos no incluidos en el mismo, siempre que sean específicos del sector correspondiente y no tengan repercusión económica en el Capítulo I del Presupuesto.

B) Mesa sectorial del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

En lo que hace referencia a la Mesa sectorial del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, se conviene en la necesidad de abordar en la misma, entre otros temas, los siguientes:

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

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

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

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

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

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

.Definición y contenido de la atención continuada.

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

.Reordenación de los servicios de guardia actualmente implantados.

La aplicación de estas medidas de reordenación, con efectos de 1 de enero de 2002, incluirá, entre otras, el abono de la cuantía correspondiente a las guardias de presencia física en todas las horas de duración de aquellas guardias localizadas que hayan tenido un contenido asistencial a determinar, con un coste de 450.759,08 euros (75 millones de pesetas) para cada uno de

los dos años de vigencia del Acuerdo.

19.-Comisiones Paritarias.

Dentro del mes siguiente a la firma del presente Acuerdo, se constituirán sendas Comisiones Paritarias para los ámbitos del personal funcionario y estatutario y del laboral, compuestas por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo, que tendrán como funciones la interpretación, seguimiento, vigilancia y desarrollo de su contenido, fijando a tal efecto en dicha sesión constitutiva el oportuno calendario.

Por lo que se refiere a la Comisión Paritaria del personal funcionario y estatutario, formarán parte igualmente de la misma las organizaciones sindicales integrantes de la Mesa general y no firmantes del presente Acuerdo, en el caso de que el mismo no sea suscrito por la mayoría de la representación sindical.

20.-Formalización y publicación del Acuerdo.

-La Administración elevará en cada caso al rango normativo que corresponda los apartados del presente Acuerdo, así como su desarrollo posterior, a los efectos de su formal aprobación y entrada en vigor.

-No obstante lo anterior, se publicará el Acuerdo íntegramente en el BOLETIN OFICIAL de Navarra, para general conocimiento.

Pamplona, quince de abril de dos mil dos.

Por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos:

-El ilustrísimo señor Vicepresidente y Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, don Rafael Gurrea Induráin.

-El Director General de Función Pública, don Ignacio Bandrés Urriza.

-El Director de Administración y Recursos Humanos del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, don Alberto Andérez González.

-El Director del Servicio de Recursos Humanos del Departamento de Educación y Cultura, don José María Gracia Galilea.

-El Subdirector de Administración y Recursos Humanos del Instituto Navarro de Bienestar Social, don Julio Sucunza Azcona.

Por las organizaciones sindicales:

-CC.OO., don Arturo Martínez Ros.

-U.G.T., don Patxi Rudi Burgaleta.

ANEXO 1

Plan de actuación para la provisión de las Jefaturas de Sección y de Negociado en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos

En enero de 1984 entró en vigor el nuevo sistema retributivo establecido por la Ley Foral 13/1983, de 30 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra. El artículo 33 del mencionado cuerpo legal estableció, con carácter general, que la provisión de las vacantes correspondientes a puestos de trabajo que no fueran de libre designación se realizaría mediante concurso de méritos. Por otra parte, su artículo 32 admitía expresamente la posibilidad de la designación interina para el desempeño de cualquier puesto de trabajo, bien que con sometimiento a determinadas condiciones y, entre ellas, el límite general de que la situación de interinidad no podía extenderse más allá de un año.

Estas previsiones legales eran compatibles con lo que estableció posteriormente la Ley Foral 23/1983, de 11 de abril, del régimen jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, que implantó un sistema organizativo distinto del vigente hasta esa fecha.

Los artículos 47 y 49 de dicha norma legal establecen que cada departamento de la Administración se organiza en servicios que pueden estructurarse, a su vez, en secciones o negociados. El artículo 49 determina que, tanto las jefaturas de las secciones como las de los negociados serán desempeñadas por personal funcionario perteneciente o adscrito a la Administración de la Comunidad Foral y serán provistas mediante la convocatoria de concurso de méritos.

Cuando en 1984 entró en vigor el nuevo sistema retributivo instaurado por el Estatuto del Personal, la Administración nombró, con carácter interino, como responsables de las nuevas unidades jerárquicas, secciones y negociados, a los funcionarios que en aquellos momentos venían desempeñando las funciones encomendadas a las jefaturas de las nuevas unidades jerárquicas.

Posteriormente, la Ley Foral 9/1985, de 25 de mayo, estableció la posibilidad de que, excepcionalmente, el plazo de 1 año de desempeño de la jefatura con carácter interino pudiera ampliarse en aquellas secciones o negociados afectados por la modificación que en la estructura orgánica de sus respectivos departamentos pudiera, en su caso, producirse como consecuencia de la asunción de servicios estatales.

Como es sabido, desde finales de 1985, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra ha ido asumiendo diversos servicios y funciones transferidos de la Administración del Estado, siendo los últimos realizados en octubre de 1999, lo que ha motivado que, desde 1985, el Gobierno de Navarra decidiera mantener, con carácter general, la situación excepcional de interinidad en el

desempeño de dichas jefaturas.

Sin embargo, aunque todavía no ha concluido el proceso de transferencias de la Administración del Estado a la Comunidad Foral de Navarra, se considera conveniente iniciar el proceso de provisión, mediante concurso de méritos, de las jefaturas de sección y de negociado de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, ya que se prevé que los servicios y funciones pendientes de transferir tendrán escasa incidencia en la estructura orgánica de esta Administración.

Teniendo en cuenta que, a 31 de diciembre de 2001, el número de las jefaturas a las que les sería de aplicación la citada normativa asciende a 931, de las cuales 254 corresponden al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, la convocatoria global de dichas jefaturas supondría un bloqueo en el funcionamiento normal de la Administración, no sólo por las expectativas de las personas interesadas, sino porque se tendría que nombrar a los miembros de otros tantos tribunales que deberían resolver todas las convocatorias dentro del mismo ejercicio, previa valoración de los elementos que determina la normativa vigente:

-Servicios prestados a las Administraciones Públicas.

-Formación, docencia, investigación y otros méritos.

-Informe psicotécnico (emitido por el INAP).

-Memoria-trabajo sobre la jefatura o dirección objeto del concurso.

Por todo ello, se ha considerado oportuno establecer un Plan de Actuación para la provisión de dichas jefaturas, que contemple un calendario de convocatorias en años sucesivos, así como los demás requisitos y condiciones para su provisión y desempeño.

1.-Objeto.

El objeto de este Plan de actuación es la convocatoria de los concursos de méritos para proveer las jefaturas a las que se refieren los puntos 1 y 4 de la Disposición Adicional Tercera del Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto.

Dado el número de jefaturas de sección y de negociado existentes en la actual plantilla orgánica de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, se considera conveniente fijar un calendario para la convocatoria paulatina de dichas jefaturas, así como establecer las medidas que garanticen el normal funcionamiento de los servicios de la Administración durante el período de provisión de dichas jefaturas.

2.-Ambito de aplicación.

Se incluyen en este Plan de Actuación todas las jefaturas de sección y de negociado existentes en la estructura orgánica de los distintos departamentos

de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y las unidades similares existentes en los organismos autónomos dependientes de los mismos.

La provisión de las jefaturas de unidades adscritas al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, dado su ámbito competencial específico, se regirán por lo establecido en el apartado 9 de este Plan de Actuación.

Quedan excluidas de este Plan de Actuación aquellas jefaturas que sólo puedan ser objeto de provisión con base en regímenes jurídicos singulares establecidos por normativas específicas, como pueden ser las jefaturas de unidad de la Policía Foral o del personal docente no universitario del Departamento de Educación y Cultura.

3.-Normativa aplicable.

Los concursos de méritos para la provisión de las jefaturas de sección, negociado y asimilados, a que hace referencia este Plan de Actuación, se regirán por lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, en el Reglamento de provisión de puestos de trabajo, en su redacción dada, previo acuerdo con las organizaciones sindicales, por el Decreto Foral 186/1998, de 15 de junio, (BOLETIN OFICIAL de Navarra núm. 79, de 3 de julio de 1998) y en la Orden Foral 130/1998, de 12 de agosto, del Consejero de Presidencia e Interior, por la que se establecen los baremos de méritos que se aplicarán en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos (BOLETIN OFICIAL de Navarra número 99, de 19 de agosto de 1998).

4.-Calendario de convocatoria y provisión.

Las jefaturas existentes al 31 de diciembre de 2001 en la plantilla orgánica de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos, con excepción del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, personal docente no universitario y policía foral, son las siguientes:

SECCIÓN Y NEGOCIADO Y

-Presidencia, Justicia e Interior 58 31 89

I.N.A.P. 6 8 14

-Economía y Hacienda 17 15 32

Agencia Tributaria de Navarra 21 27 48

-Administración Local 15 8 23

-Medio Ambiente, Orden. Territ. y Vivienda 18 31 49

-Educación y Cultura 26 73 99

-Salud 9 16 25

Instituto Navarro de Salud Laboral 5 5 10

-Obras Públicas, Transportes y Comunica. 24 47 71

-Agricultura, Ganadería y Alimentación 19 42 61

E.V.E.N.A. 3 1 4

-Industria y Tecn, Com., Turismo y Trabajo 18 29 47

Servicio Navarro de Empleo 11 29 40

-Bienestar Social, Deporte y Juventud 7 2 9

Instituto Navarro de Bienestar Social 10 25 35

Instituto Nav. de Deporte y Juventud 5 13 18

Instituto Navarro de la Mujer 2 1 3

TOTAL 274 403 677

Es evidente que se debe proceder a convocar de forma paulatina el total de jefaturas citadas, y se considera que el número total no debiera exceder del 12,5 por 100 cada año, es decir, unas 85 como máximo, dado que esas convocatorias deberán coexistir con aquellas otras que traigan causa de las ofertas de empleo de la Administración.

A este respecto, no puede olvidarse que, en cumplimiento de la vigente normativa, transcurridos 6 años desde el inicio del Plan, es decir a partir del 7.º año, a las aproximadamente 85 jefaturas previstas para dicho año se unirá la convocatoria de las otras 85 plazas del año primero, que deberán ser objeto de un nuevo concurso de méritos al haber estado provistas durante 6 años.

5.-Procedimiento.

A) En el último trimestre de cada año, cada Consejero del Gobierno de Navarra propondrá al Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, las jefaturas de su departamento y de los organismos autónomos de él dependientes que deban ser objeto de convocatoria para su provisión en el siguiente ejercicio, en número no inferior al 12,5 por 100 del total de las jefaturas de sección y de negociado existentes en su correspondiente estructura orgánica.

En dicha propuesta se especificará, necesariamente, el nivel y demás requisitos que deberán reunir los aspirantes a ocupar dichas jefaturas.

B) En el supuesto de que no se efectuase dicha propuesta en el plazo establecido, se entenderá que el departamento en cuestión renuncia a dicha facultad en favor del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior.

En este caso, serán convocadas por orden de antigüedad en razón al tiempo en que los actuales titulares hayan desempeñado en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y/o en sus organismos autónomos, de manera ininterrumpida, jefaturas de unidad no provistas por concurso de méritos.

C) Una vez determinadas las jefaturas objeto de provisión, durante el mes de enero del año de que se trate, en virtud de lo preceptuado en la actual normativa, se determinará, mediante Decreto Foral, el nivel o niveles de encuadramiento, así como los requisitos específicos que deban acreditarse para acceder a las mismas. Las retribuciones complementarias que estén asignadas, en la plantilla orgánica, a las jefaturas no sufrirán variación alguna, salvo que el Gobierno de Navarra acuerde modificar el régimen de dedicación en que deban ser desempeñadas.

Seguidamente, la Dirección General de Función Pública procederá a su convocatoria, en una única Resolución, en la que se identificarán las plazas convocadas, los Tribunales, requisitos y demás características de cada una de ellas.

D) Tribunales.-Con carácter general, estarán compuestos por:

Presidente. El Director General del departamento o Director Gerente del organismo autónomo al que esté adscrita la jefatura objeto de provisión.

Vocal. Designado por la Comisión de Personal del ámbito de que se trate.

Vocal-Secretario, con voz y voto. El Director del Servicio al que esté adscrita la jefatura objeto de provisión.

En el supuesto de jefaturas no adscritas a Dirección General o de Servicio, el departamento u organismo autónomo correspondiente propondrá como miembros del Tribunal a los titulares de otros órganos de igual rango jerárquico dentro de los existentes en el mismo.

6.-Financiación.

En el proyecto de Ley Foral de Presupuestos Generales para Navarra de cada año, la Dirección General de Función Pública consignará una partida de carácter ampliable para financiar el mayor costo que genere, en su caso, la provisión de estas jefaturas por concurso de méritos.

7.-Condiciones de desempeño.

A) El período de desempeño de la jefatura será por un total de 6 años naturales. Finalizado dicho período y sin nombramiento expreso, se continuará desempeñando de forma interina dicha jefatura hasta que sea provista mediante nuevo concurso de méritos, a convocar en el plazo máximo de un año, sin perjuicio de la facultad conferida al titular del Departamento

para acordar su cese y, en su caso, nombrar interinamente a otro funcionario, en el caso de las jefaturas de negociado, o para proponer dicho nombramiento al Gobierno de Navarra, respecto de las jefaturas de sección.

B) La persona que obtenga la titularidad de una jefatura de sección o de negociado por concurso de méritos no podrá presentarse a ningún otro concurso de méritos para proveer otra jefatura distinta hasta haber agotado el período de 3 años naturales.

Esta limitación se aplicará, asimismo, en el caso de que el titular hubiera renunciado a una jefatura antes de finalizar el plazo para el que fue nombrado.

8.-Supuestos de cese en la jefatura sin derecho a reserva de la misma y con pérdida de las retribuciones correspondientes.

A) Por el transcurso del período de seis años naturales.

B) Por la supresión de la unidad orgánica como consecuencia de modificación de la estructura orgánica del departamento correspondiente.

C) Por la renuncia de la persona interesada.

D) Por causas sobrevenidas, derivadas tanto de una falta de capacidad o de adaptación para el desempeño de la jefatura, manifestada por un rendimiento insuficiente que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas a la misma, como de una alteración en su contenido, previa audiencia de la persona interesada e informe de la Comisión de Personal correspondiente.

E) Por pasar a la situación de servicios especiales, excedencia voluntaria, forzosa o especial.

F) Por sufrir sanción, en expediente disciplinario, por la comisión de falta grave o muy grave, o condena a la pena de inhabilitación en un proceso penal.

G) Por obtener nombramiento para un puesto de libre designación.

H) Cuando les sea conferida una comisión de servicios tanto dentro de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, como en cualquier otra Administración Pública.

9.-Especificidades del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

La provisión de las 254 jefaturas de sección o unidad, similares al negociado administrativo, en el Servicio Navarro Salud-Osasunbidea se regirá por su normativa específica y por lo establecido en este Plan de Actuación, salvo lo que se refiere al apartado 5. Procedimiento, que será el siguiente:

A) En el último trimestre de cada año, los órganos responsables de los distintos centros del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea propondrán al Director de Administración y Recursos Humanos de dicho organismo autónomo, las jefaturas que deban ser objeto de convocatoria para su

provisión en el siguiente ejercicio, en número no inferior al 12,5 por 100 del total de las existentes en su correspondiente estructura orgánica.

En dicha propuesta se especificará necesariamente el nivel y demás requisitos que deberán reunir los aspirantes a ocupar dichas jefaturas.

B) En el supuesto de que no se efectuase dicha propuesta en el plazo establecido, se entenderá que el centro en cuestión renuncia a dicha facultad en favor del Gerente del citado organismo autónomo.

En este caso, serán convocadas por orden de antigüedad en razón al tiempo en que los actuales titulares hayan desempeñado en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y/o en sus organismos autónomos, de manera ininterrumpida, jefaturas de unidad no provistas por concurso de méritos.

C) Una vez determinadas las jefaturas objeto de provisión, durante el mes de enero del año de que se trate, en virtud de lo preceptuado en la actual normativa, se determinará, mediante Decreto Foral, el nivel o niveles de encuadramiento, así como los requisitos específicos que deban acreditarse para acceder a las mismas. Las retribuciones complementarias que estén asignadas, en la plantilla orgánica, a las jefaturas no sufrirán variación alguna, salvo que el Gobierno de Navarra acuerde modificar el régimen de dedicación en que deban ser desempeñadas.

Seguidamente, el Director Gerente del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea procederá a su convocatoria, en una única Resolución, en la que se identificarán las plazas convocadas, los tribunales, requisitos y demás características de cada una de ellas.

ANEXO 2

Medidas de racionalización y mejora en la Asistencia Sanitaria "Uso Especial"

1.-Prestación farmacéutica.

-Reintegro del coste de los medicamentos en las mismas condiciones que los beneficiarios del Sistema Nacional de Salud en Navarra (incluidos los financiados con cargo a recursos propios de la Comunidad Foral de Navarra), tanto en lo referente al catálogo de medicamentos a reintegrar, como a su porcentaje en función de la especialidad farmacéutica de que se trate y de la situación del titular (activos y jubilados o pensionistas).

-Establecimiento de la exigencia de adjuntar a la receta médica el cupón precinto del medicamento para solicitar su reintegro.

-Se efectuarán las gestiones oportunas por parte de la Dirección General de Función Pública tendentes a concertar con el Colegio Oficial de Farmacéuticos un sistema similar al establecido con el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea en cuanto al reintegro de la prestación farmacéutica.

2.-Atención en Centros Sanitarios no dependientes del Gobierno de Navarra.

-Para reintegrar en su totalidad los gastos sanitarios realizados en Centros Sanitarios nacionales no dependientes del Gobierno de Navarra (artículo 2.º del Decreto Foral 178/1988, de 9 de junio), se deberán seguir los procedimientos y acudir a los Centros que determine el Servicio de Prestaciones y Conciertos (Inspección Médica) del Servicio Navarro de Salud. En caso contrario, únicamente se abonarán los importes fijados en las tarifas vigentes.

-Los gastos sanitarios generados en Centros Sanitarios extranjeros tendrán el mismo tratamiento, en cuanto a su posible reintegro, que el Servicio Navarro de Salud dé en supuestos similares a las personas beneficiarias del Sistema Nacional de Salud.

-Se exceptiona de lo dispuesto en los dos apartados anteriores los gastos sanitarios ocasionados por la asistencia inmediata, urgente y de carácter vital prestada en Centros Sanitarios públicos situados fuera de la Comunidad Foral de Navarra, los cuales se reintegrarán en su totalidad.

Asimismo, se incluirán también los gastos sanitarios generados en Centros Sanitarios privados, una vez comprobado que no se pudieron utilizar oportunamente los servicios de un Centro público.

-Cuando, según lo dispuesto en los apartados anteriores, proceda el reintegro en su totalidad de los gastos causados en un Centro Sanitario y éstos superen los 601,01 euros (100.000 pesetas), se abonará directamente al Centro Sanitario siempre que exista su conformidad a esta forma de pago.

3.-Estancia en Centros Hospitalarios o Clínicas

-La prestación máxima diaria por estancia en un Centro Hospitalario o Clínica será de 60,10 euros (10.000 pesetas).

En el supuesto de que la estancia en el Centro Hospitalario no responda a un ingreso urgente o puntual, ni a la realización de una intervención quirúrgica, la prestación máxima diaria será de 30,05 euros (5.000 pesetas).

-Se abonarán íntegramente los medicamentos dispensados y las pruebas realizadas durante la hospitalización.

4.-Cobertura pediátrica

Se extiende la cobertura pediátrica hasta los 14 años inclusive.

5.-Visitas a médicos especialistas

Se reintegrará cada una de las visitas hasta un máximo de 27,05 euros (4.500 pesetas) con las siguientes condiciones:

a) Únicamente se abonarán las visitas realizadas a médicos que tengan consulta abierta de alguna de las especialidades médicas oficialmente reconocidas en el Sistema Nacional de Salud.

b) No se reintegrarán más de dos visitas por especialidad y beneficiario al mes.

c) Se incluirá en el reintegro el precio de las pruebas que el médico especialista le realice al paciente en la consulta.

6.-Pruebas.

La realización de todo tipo de pruebas (análisis, radiografías, encefalogramas, etc.) en los casos de no hospitalización se reintegrarán con un 75 por 100 de su coste, siempre que las mismas hayan sido prescritas por el médico correspondiente y no proceda su inclusión dentro del reintegro de la consulta.

7.-Ortopedia.

-Dentro de este apartado se reintegrará, con el porcentaje establecido en las tarifas, el catálogo de productos ortoprotésicos que constituye la cobertura del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea en esta materia, previa prescripción realizada por el facultativo correspondiente.

-Asimismo, se reintegrará en idéntico porcentaje el coste de los audífonos, con un tope de 901,52 euros (150.000 pesetas) por unidad y un máximo de uno por beneficiario y año natural (o dos en caso de necesidad en ambos oídos).

8.-Gafas y lentillas.

-Se reintegrará como máximo dos pares de gafas graduadas por beneficiario y año natural, con los siguientes topes en cada una de ellas: 240,40 euros (40.000 pesetas) en el importe de los cristales y 27,05 (4.500 pesetas) en el de la montura.

-El importe de las lentillas graduadas, sean del tipo que sean, se reintegrarán al 75 por 100 de su coste, con un máximo de 240,40 euros (40.000 pesetas) por beneficiario y año natural.

9.-Odontología.

De todos los gastos de odontología, incluidas las consultas y la cirugía, se reintegrará un 60 por 100 de su coste total.

10.-Rehabilitación.

-Dentro de este apartado se reintegrará la rehabilitación que haya sido prescrita por el facultativo correspondiente y sea realizada por personal sanitario que posea la oportuna especialización.

-De las prestaciones incluidas en este apartado de las tarifas se reintegrará un 60 por 100 de su coste total.

11.-Otras prestaciones.

-Las intervenciones de cirugía maxilofacial y de oftalmología, así como los tratamientos de reproducción asistida, se reintegrarán en un porcentaje del 60 por 100 de su coste total.

-Las consultas o sesiones de psicología clínica se reintegrarán cada una de ellas hasta un máximo de 18,03 euros (3.000 pesetas), con las condiciones establecidas para las visitas a médicos especialistas.

12.-Transporte sanitario.

En los casos en que por prescripción facultativa sea necesaria la utilización de transporte sanitario, se abonará el coste de otros medios distintos de la ambulancia (taxi, autobús, vehículo particular, etc.) cuando ello sea compatible con las dolencias de la persona afectada.

En el supuesto de utilizar vehículo particular, se abonará la indemnización establecida para el personal por la utilización del vehículo propio por razón del servicio.

13.-Resto de tarifas.

El resto de las tarifas de la Asistencia Sanitaria "Uso especial" (Anexo del Decreto Foral 178/1988, de 9 de junio) no recogidas en los apartados anteriores, se incrementarán en un 60 por 100 sobre las cantidades fijadas en dicho Anexo.

14.-Ayudas para gastos no sanitarios.

-En los supuestos en que, al no poder atenderse en los Centros Hospitalarios dependientes del Gobierno de Navarra, el personal acogido al "Uso especial" o sus beneficiarios sean derivados por el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea a un Centro Sanitario de fuera de la Comunidad Foral con reintegro total de los gastos sanitarios, tendrán derecho al abono de dietas por desplazamiento, hospedaje y manutención en las mismas condiciones establecidas para los pacientes del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (en la actualidad, Decreto Foral 212/2001, de 30 de julio).

-En estos casos, si resulta necesario que el paciente, por su edad o por razones clínicas, vaya acompañado por otra persona, se le abonarán también las referidas dietas por desplazamiento, hospedaje y manutención de un acompañante.

15.-Reintegro mensual de gastos.

El sistema de reintegro mensual establecido en el artículo 3.º del Decreto Foral 178/1988, de 9 de junio, podrá utilizarse en los casos en que los gastos sanitarios correspondientes al mes anterior superen la cifra de 300,51 euros (50.000 pesetas).

16.-Cotización al "Uso especial"

-Las personas jubiladas y pensionistas de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra quedarán exentas de la obligación de cotizar al "Uso especial" para tener derecho a las prestaciones del mismo.

-Todo el personal funcionario en activo afiliado al "Uso especial" estará obligado al pago de las cuotas establecidas reglamentariamente para tener derecho al mismo.

17.-Reintegro de otros gastos sanitarios

-Se habilita a la Dirección General de Función Pública para que pueda fijar el reintegro de otros gastos sanitarios no incluidos en las tarifas, atendiendo a los siguientes criterios tanto en cuanto a su establecimiento como en cuanto a su importe: su cobertura o no por el Sistema Nacional de Salud, su relación y equilibrio con otras prestaciones contempladas en las tarifas, el porcentaje global de reintegro en el "Uso especial", etc.

-A tal efecto, se constituirá una Comisión Técnica integrada por representantes de la Administración de la Comunidad Foral y de las organizaciones sindicales que forman parte de la Mesa General de Negociación, al efecto de realizar el estudio y propuesta, en su caso, sobre los referidos aspectos.

18.-Actualizaciones posteriores.

A partir del año 2003, las cuantías incluidas en las tarifas del Servicio de Asistencia Sanitaria "Uso especial", tanto las referidas a reintegros como las que constituyen topes, se actualizarán anualmente en el porcentaje de incremento que el I.P.C. real de Navarra experimente el año anterior. -- --
A0205600 --