

ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO Y CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAVA-ATARRABIA Y SU ORGANISMO AUTÓNOMO EL PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES (2004-2007)

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo regulará las relaciones entre el Ayuntamiento de Villava-Atarrabia y su organismo autónomo el Patronato Municipal de Deportes, y sus contratados laborales, teniendo como vigencia desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007.

Además de lo aquí regulado, los acuerdos entre el Ayuntamiento de Villava-Atarrabia y el personal de la Policía Municipal-Udaltzaingoa, se incorporarán a modo de anexo a este documento.

El presente Acuerdo quedará prorrogado anualmente a partir de la fecha de finalización, de no mediar denuncia de alguna de las partes con un mes de antelación a la finalización del mismo.

Artículo 2. Jornada de trabajo.

I. La jornada de trabajo, con carácter general, será la establecida por el Gobierno de Navarra para su personal.

II. Además de las compensaciones horarias referidas en el apartado anterior, los empleados tendrán derecho a las compensaciones económicas, por trabajo a turnos, en horario nocturno y en día festivo que se fijen reglamentariamente.

III. El personal afectado por lo dispuesto en el apartado anterior tendrá derecho a percibir, por años vencidos, en concepto de retribuciones correspondiente al período vacacional, un promedio de lo percibido en el año inmediatamente anterior por los conceptos de trabajo en horario nocturno y en día festivo.

IV. Las compensaciones horarias recogidas en este artículo, así como las económicas que reglamentariamente se determinen, recogen todas las circunstancias y especificidades que puedan ser atribuibles a los diferentes puestos de trabajo, entre ellas la nocturnidad, la necesidad de intercambio de información entre los turnos, etc. No se considerará como "turno" la realización de trabajos coyunturales.

V. A) La distribución del cómputo anual de la jornada de trabajo se realizará mediante resolución de Alcaldía, a propuesta de la Comisión de Personal y Organización, y previa negociación con los Delegados de Personal.

B) Dicha distribución se llevará a cabo sin perjuicio de la potestad de autoorganización del Ayuntamiento y de las necesidades del servicio, debidamente justificadas.

VI. Los empleados que por necesidades del servicio, tengan establecida una jornada especial o estén afectados por alguna compensación horaria (trabajo a turnos, etc.) se regirán en todo caso por su calendario laboral específico, el cual deberá respetar el cómputo anual de la jornada de trabajo establecida con carácter general.

VII. La reducción de jornada se regirá por lo establecido por el Gobierno de Navarra para sus empleados en el Decreto Foral 113/1997 de 28 de abril, y su modificación en el Decreto Foral 179/2002 de 5 de agosto.

Artículo 3. Horario y calendario laboral.

I. Los calendarios de los respectivos servicios se presentarán antes de fin de año, debiendo ser aprobados por el Ayuntamiento en los tres primeros meses del ejercicio.

II. a) En aquellos puestos de trabajo en los que se trabaje los fines de semana, se establecerá un calendario rotatorio que posibilite la libranza de dos fines de semana (sábado

y domingo) de todos sus miembros cada veintiocho días. Estos calendarios estarán sujetos a modificación en los casos urgentes, debidamente justificados.

b) Lo regulado en el párrafo anterior será de aplicación a todos los servicios del Ayuntamiento, con excepción de la Policía Municipal, que se regirá por su calendario específico. Todo ello sin perjuicio de los acuerdos que se puedan adoptar, previa negociación, por el órgano municipal competente.

III. A) Los cambios de turno que sean ordenados por el responsable del servicio se notificarán al personal al que afecte con 48 hs. de antelación, excepto los casos urgentes e imprevistos debidamente justificados.

B) Los cambios de turno indicados en el párrafo anterior se compensarán como horas extraordinarias, siempre que se cumplan todos y cada uno de los requisitos siguientes:

- La necesidad de cambio de turno deberá ser debidamente justificada por el responsable del servicio.

- Cuando el motivo del cambio de turno sea cubrir una baja que afecta a los servicios mínimos previamente establecidos, el empleado causante de la baja deberá justificarla mediante documentación médica suficiente desde el primer día de la misma, y deberá comunicarla a la mayor brevedad.

- Para el cómputo de las horas extras a compensar se tomará como referencia el momento de notificación del hecho causante, y solo se compensarán las 48 horas inmediatas a dicha notificación.

C) Lo regulado en este artículo podrá quedar sin efecto, previa negociación con los representantes sindicales, por los siguientes supuestos:

- Cuando el número de incidencias en relación a este supuesto se incremente de manera notable en relación al promedio de los dos años anteriores.

- Cuando, a pesar de lo regulado en el presente párrafo, se encuentren dificultades para cubrir las bajas que afecten a los servicios mínimos previamente establecidos.

D) En todo caso, el Ayuntamiento se reserva el derecho a anular lo establecido en el punto III de este artículo, conforme a los supuestos anteriores, y previa negociación con los representantes sindicales.

Artículo 4. Vacaciones, licencias, permisos y excedencias.

I. El período anual de vacaciones y su forma de disfrute, será el que determine el Gobierno de Navarra en forma reglamentaria, pudiendo ajustarse en cada servicio a propuesta de los empleados, debiendo disfrutarse como norma dentro del año.

II. Los responsables de cada servicio deberán presentar ante Alcaldía, el plan de vacaciones del personal adscrito al mismo, antes del quince de mayo de cada año, quien dictará resolución antes del 1 de junio a propuesta de la Comisión de Personal y Organización, previa negociación con los Delegados de Personal.

III. Las licencias y permisos retribuidos deben solicitarse y concederse como consecuencia inmediata del hecho que los justifica, sin que puedan acumularse a otro tipo de licencias, permisos o vacaciones, salvo que así lo determine la legislación foral vigente. En todo caso, a estos efectos, solo se computarán los días laborables sin que sean tenidos en cuenta los sábados.

IV. Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo cese, jubilación o excedencia.

V. El período de vacaciones se interrumpirá por causa de enfermedad o accidente debidamente acreditado mediante los informes médicos oportunos, continuando el mismo inmediatamente a la fecha de alta, salvo pacto posterior en contrario.

VI. Las licencias y permisos retribuidos se concederán según lo dispuesto en el Decreto Foral 348/2000 y sus posteriores modificaciones recogidas en el Decreto Foral 144/2002. En todo

caso, y cuando proceda, se procederá salvaguardando las necesidades del servicio debidamente justificadas.

Lo regulado en dichos Decretos será de aplicación al personal cuya jornada laboral discurra en sábados y domingos, por lo que podrá ejecutar en dichos periodos el disfrute de las licencias o permisos.

VII. La concesión de excedencias se establecerá de acuerdo a lo dispuesto en la normativa vigente: Texto refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por el Decreto Foral 251/1993, y las modificaciones al respecto introducidas por la Ley Foral 10/2001 de 24 de mayo, de medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Artículo 5. Retribuciones.

I. Las retribuciones básicas del personal de los distintos niveles y grupos profesionales del Ayuntamiento: sueldo inicial del correspondiente nivel, grado y antigüedad, serán las establecidas para los funcionarios públicos al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

II. El reconocimiento de la antigüedad y sus efectos económicos para la percepción del premio de antigüedad y la retribución correspondiente al grado, se aplicará igualmente al personal contratado de forma eventual o temporal cuando los servicios prestados en el Ayuntamiento de Villava o el Patronato Municipal de Deportes computen cinco años, bien de forma ininterrumpida o de forma interrumpida en un período de siete años.

III. A) Las retribuciones complementarias al puesto de trabajo: complementos de puesto de trabajo, puesto directivo, dedicación exclusiva, incompatibilidad, prolongación de jornada y especial riesgo, serán las establecidas por el Ayuntamiento conforme a los criterios y resultados del estudio de descripción y valoración de puestos de trabajo elaborado por el I.N.A.P. y sus posteriores revisiones.

B) Los resultados de este estudio se recogen a modo de Anexo al presente Acuerdo.

C) Estos complementos compensarán y/o absorberán cualquier otra modificación normativa relativa a los mismos, excepto los incrementos mínimos garantizados por este Acuerdo y los derivados de la propia revisión del estudio de descripción de puestos.

D) El Ayuntamiento se compromete a realizar una revisión periódica de dicho estudio de descripción y valoración de puestos de trabajo cada cuatro años (año 2006), y siempre que se produzcan cambios organizativos que así lo justifiquen.

E) El Ayuntamiento se compromete a facilitar información detallada sobre el estudio de descripción y valoración de puestos, y sus posteriores revisiones, a los representantes sindicales o a aquellos otros empleados en que éstos deleguen.

F) Así mismo, se compromete a encuadrar los puestos conforme a los resultados del estudio y de sus posteriores revisiones.

IV. El resto de compensaciones económicas por trabajo a turnos, en horario nocturno y en día festivo se regularán por lo establecido en el Decreto Foral 225/2002 de 4 de noviembre, excepto en lo relativo a sus efectos económicos que serán efectivos desde el 1 de enero de 2004.

V. A) Las retribuciones del personal al servicio del Ayuntamiento se incrementarán cada año de vigencia de este acuerdo en el I.P.C. previsto para el conjunto del Estado.

B) 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.

C) Así mismo, en la nómina del mes de 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.

VI. A) De forma adicional al incremento de retribuciones señalado en el apartado anterior se acuerda la aplicación de un incremento del 2% de las retribuciones complementarias correspondientes al puesto de trabajo.

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

VII. A) En los días de fiestas patronales: primer sábado, primer domingo, lunes, martes, miércoles, segundo sábado y segundo domingo, se abonará, además de las horas extras correspondientes, un plus de 42 € diarios, o la parte proporcional de la jornada efectivamente trabajada, excepto al personal contratado específicamente para fiestas.

B) Lo regulado en el párrafo anterior será de aplicación a todos los servicios del Ayuntamiento, con excepción de la Policía Municipal-Udaltzaingoa, que se regirá por su calendario específico. Todo ello sin perjuicio de los acuerdos que se puedan adoptar, previa negociación, por el órgano municipal competente.

VIII. La prestación económica del personal por incapacidad temporal atenderá a lo establecido en el Decreto Foral 18/2003 de 20 de enero, excepto en lo relativo a su fecha de aplicación, que lo será desde el 1 de enero de 2004.

Artículo 6. Formación.

I. El Ayuntamiento de Villava-Atarrabia se compromete a elaborar un diagnóstico de las necesidades de formación con objeto de identificar las necesidades del personal para un mejor desempeño de las tareas asignadas a su puesto de trabajo.

II. Igualmente, el Ayuntamiento se compromete a elaborar un Plan de Formación que de respuesta a las necesidades identificadas en el diagnóstico, así como a presupuestar una cantidad anual para garantizar su ejecución.

III. Dicho Plan de Formación se negociará con los Delegados de Personal.

IV. Además, el Ayuntamiento se compromete a asignar un presupuesto anual de 6.000 €, destinado a facilitar la asistencia a las acciones contempladas en el Plan a aquellos empleados que, por necesidades de organización del servicio, tengan mayores dificultades para acceder a la formación. Esta cantidad se actualizarán anualmente con el I.P.C. correspondiente a cada ejercicio.

V. Para la asistencia a los cursos contemplados en el Plan de Formación: se abonarán los gastos de asistencia a los mismos; y las horas empleadas computarán a efectos de jornada laboral anual de la siguiente manera: la asistencia a acciones formación dentro de la jornada laboral, se computarán íntegramente, y las que se desarrollen fuera de la misma, se computarán al 50% como jornada laboral. Dichas horas se compensarán por días enteros y a elección del trabajador dentro del cómputo anual de jornada de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

VI. En la preparación para las pruebas de acceso a la universidad para empleados mayores de veinticinco años, la mitad del tiempo empleado correrá a cuenta del trabajador, siendo la otra mitad por cuenta del Ayuntamiento.

VII. La asistencia a cualquiera de los cursos contemplados anteriormente deberá ser aprobada de forma previa y expresa por el órgano competente.

En todos los casos se exigirá al empleado acreditación suficiente del aprovechamiento del curso realizado.

6.1. Plan de Carrera Profesional.

El Ayuntamiento de Villava - Atarrabia, durante el período de vigencia de este acuerdo, se compromete a proporcionar la formación necesaria a aquellos trabajadores que, teniendo la titulación necesaria, concurren a pruebas selectivas para su promoción a otros puestos de trabajo incluidos en la Oferta Pública de Empleo.

II. El Ayuntamiento se compromete a dar prioridad en las próximas Ofertas Públicas de Empleo a la cobertura definitiva de los puestos de nivel D que puedan existir vacantes en el Ayuntamiento, y que se concretarán mediante su inclusión en las respectivas Ofertas Públicas de Empleo, de conformidad a lo reglamentariamente establecido; así como a facilitar la formación necesaria a tal efecto, todo ello como vía de promoción de los empleados encuadrados actualmente en el nivel E.

Artículo 7. Euskera.

Siendo objetivo de este Ayuntamiento el garantizar a todos los villaveses la atención y prestación de servicios en cualquiera de las lenguas propias de Navarra que elijan, se facilitarán los medios para que los trabajadores que lo deseen vayan adquiriendo el perfil lingüístico acorde con su puesto de trabajo. Para ello se estará a lo contemplado en la normativa vigente y, en todo caso, a lo establecido a tal efecto en la "Ordenanza reguladora del uso y fomento del euskera en el ámbito municipal de Villava" que apruebe el ayuntamiento.

I. El Ayuntamiento determinará las plazas para las que el conocimiento del euskera constituya un requisito específico que deba acreditarse para poder acceder a las mismas. Así mismo, orientará la capacitación lingüística de los empleados en el sentido de priorizar las acciones de fomento hacia aquellos empleados en que resulte más necesaria por su destino (circuitos bilingües) o características de su puesto de trabajo.

II. Del mismo modo, el Ayuntamiento evaluará el rendimiento y los avances en la progresiva capacitación de los trabajadores y su aplicación a su puesto de trabajo.

Artículo 8. Asistencia sanitaria y Salud laboral.

I. Se realizarán anualmente para todos los trabajadores que voluntariamente lo deseen y estén trabajando en ese momento para el Ayuntamiento, las revisiones médicas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

II. Igualmente el Ayuntamiento realizará anualmente una revisión ginecológica a aquellas trabajadoras que no la tengan cubierta por su respectivo régimen asistencial.

III. Los empleados eventuales o contratados administrativos temporales, siempre que lleven un año, tendrán las mismas prestaciones sanitarias o ayudas que los empleados fijos.

IV. El Ayuntamiento se compromete a facilitar la información y la formación necesaria a su personal relativa a las medidas de protección y prevención que deben adoptarse para controlar los factores de riesgo en su puesto de trabajo y, de forma especial, cuando existan modificaciones en los equipos o introducción de nuevas tecnologías.

La mutua contratada por el Ayuntamiento se encargará de reponer o poner, en caso de que no existan, botiquines en los diversos centros de trabajo.

VI. En lo relativo a uniformes de trabajo, y como norma general, en los contratos de duración inferior a seis meses, se facilitará a los trabajadores la mitad del equipamiento del establecido anualmente para el personal fijo de su misma categoría y puesto de trabajo. Si el contrato fuera prorrogado se complementará dicho equipamiento hasta su equiparación con el del personal fijo de su misma categoría y puesto de trabajo.

Artículo 9. Promoción, funcionarización y jubilación.

I. Ningún trabajador podrá realizar tareas de superior categoría por norma, salvo que haya optado a una plaza de superior categoría por medio de una promoción reglada, cuya duración máxima será de seis años.

II. El Ayuntamiento de Villava-Atarrabia solicitará al Gobierno de Navarra, conforme a lo establecido en la Ley Foral 4/2003, de 14 de febrero, de medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, la apertura de un plazo para la funcionarización, de tal manera que el personal laboral fijo pueda adquirir la condición de funcionario.

III. En lo referente a las jubilaciones, el Ayuntamiento se regirá por lo establecido a tal efecto por el Gobierno de Navarra para sus trabajadores.

IV. Los trabajadores que cumplan los requisitos exigidos por la legislación vigente en cada momento, podrán suscribir el contrato de Jubilación Parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores (en la redacción establecida por Ley 12/2001), de 9 de julio, y disposiciones reglamentarias que lo desarrollen, quien formulará el correspondiente Contrato de Relevo con trabajadores inscritos como demandantes de empleo, al objeto de que pueda hacerse efectiva dicha jubilación parcial.

Artículo 10. Permiso de conducir y kilometraje.

I. El Ayuntamiento abonará los gastos de renovación del permiso de conducir a todos aquellos trabajadores a quienes se les exigió estar en posesión de dicho permiso para su ingreso, así como a quienes se haya encomendado la utilización y conducción de vehículos.

II. Se entenderá solamente el coste oficial de renovación, sin comisión de gestoría, recargo sancionador u otros conceptos.

III. Se abonará en concepto de kilometraje la cantidad que el Gobierno de Navarra estipule para sus empleados.

Artículo 11. Asistencia jurídica.

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

Artículo 12. Horas extraordinarias.

I. Los Delegados de Personal y el Ayuntamiento se comprometen a que no se realicen horas extraordinarias.

II. Las horas extraordinarias, en su caso, se realizarán sólo de modo excepcional debiendo venir justificadas así por el responsable del servicio correspondiente. Para estos casos excepcionales se establece la siguiente regulación:

- Para la realización de labores de emergencia fuera de las horas de trabajo, siempre se pedirán voluntarios y en su defecto, el personal del Ayuntamiento se compromete a salir.
- En Fiestas Patronales y otros actos previsibles, se procederá a contratar personal temporal para evitar dentro de lo posible las horas extraordinarias, negociándose los criterios de selección con los Delegados de Personal.
- En cualquier otro día festivo del año, se cobrarán, como mínimo cinco horas extraordinarias festivas.
- En caso de disfrute en tiempo por el trabajo, bien en fiestas patronales o cualquier festivo del año, se contabilizarán el doble, excepto cuando sean tres o menos horas, en los que se cogerá un día entero.
- Si es un día laborable, se tendrá derecho al disfrute por cada hora trabajada, de una hora y tres cuartos.

III. El Ayuntamiento controlará, con la asistencia de los Delegados de Personal, las horas extraordinarias, de forma que ningún trabajador supere el tope de cincuenta horas

extraordinarias establecido reglamentariamente. Cuando las horas extraordinarias sean excesivas en algún servicio, se procederá a la ampliación del mismo.

IV. Los Delegados de Personal, además, serán informados trimestralmente de la realización de horas extraordinarias en cada servicio.

Artículo 13. Seguros.

I. Se establecerá para los funcionarios y contratados administrativos un seguro de vida individual de 30.000 € que cubra muerte, incapacidad permanente total profesional e incapacidad permanente absoluta. Dichas cuantías no serán acumulativas.

II. Para la contratación de dicho seguro, los trabajadores vendrán obligados a facilitar la documentación necesaria al efecto.

III. Se establecerá para los funcionarios y contratados administrativos una póliza colectiva de seguro de accidente que cubra los siguientes capitales:

- Por incapacidad permanente absoluta, 42.000 €.
- Por incapacidad permanente total, 30.000 €.
- Por muerte en accidente de trabajo, 42.000 €.

Tendrá consideración de lesión corporal a efectos de la Póliza el infarto, en los supuestos en que el órgano legalmente competente lo califique como accidente de trabajo.

IV. Se establecerá para el personal contratado temporalmente por períodos inferiores al año una póliza de seguro de accidente innominada que cubra los mismos capitales que la establecida en punto anterior.

V. El Ayuntamiento contará con un seguro de responsabilidad civil actualizado.

VI. Todos los vehículos estarán asegurados con pólizas que cubran al conductor y acompañante y deberán superar la I.T.V. en la forma establecida por la legislación vigente.

VII. Todas las cantidades recogidas en este artículo se actualizarán anualmente con el I.P.C. correspondiente a cada ejercicio.

Artículo 14. Derechos sindicales.

I. Los derechos y garantías de los Representantes Sindicales se regularán según lo establecido por el Gobierno de Navarra para sus trabajadores.

II. Los delegados que por motivos laborales no puedan disponer del crédito horario correspondiente, podrán disponer de días enteros cuando las necesidades del servicio lo permitan.

III. Los Delegados de Prevención tendrán un crédito horario de 5 horas al mes.

Artículo 15. Plantilla Orgánica y Oferta de Empleo Público.

I. Se entregará una copia de la propuesta de Plantilla Orgánica a los delegados de personal.

II. Deberán constar todas las vacantes existentes y se convocarán dentro del año en curso.

III. La Oferta Pública de Empleo se negociará con los representantes de los trabajadores.

IV. Las vacantes existentes se cubrirán de la forma reglamentaria- mente establecida, sin perjuicio de la aplicación del Artículo 6.1. anterior.

En lo referente a las contrataciones de carácter temporal el Ayuntamiento se compromete a elaborar, a la mayor brevedad, listas de sustituciones para todos los servicios, así como el reglamento que regule su funcionamiento.

Artículo 16. Reubicación por incapacidad.

Se regulará por lo establecido por el Gobierno de Navarra para sus trabajadores en el Decreto Foral 114/2002, de 3 de junio, por el que se regula el procedimiento de reubicación por incapacidad para el desempeño de su trabajo del personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos autónomos.

Artículo 17. Reducción de la siniestralidad, el absentismo y la temporalidad.

17.1. Siniestralidad.

- I. El Ayuntamiento de Villava-Atarrabia se compromete a dotar al Comité de Seguridad y Salud Laboral de los medios técnicos y humanos necesarios para la realización de un estudio que determine las causas de la siniestralidad en los diferentes servicios del Ayuntamiento.
- II. Así mismo, incorporará en el "Plan de Seguridad y Salud Laboral" las conclusiones de dicho estudio, con el objeto de tomar las medidas necesarias de tipo preventivo y formativo que mejor se adapten a los riesgos laborales de mayor incidencia dentro de cada servicio.

17.2. Absentismo.

- I. Los firmantes del presente acuerdo se comprometen a potenciar medidas de control y en su caso, la reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras de las siguientes medidas:
- II. Mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso, las medidas que sean procedentes para su reducción.
- III. Descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de faltas injustificadas de puntualidad y de asistencia, al margen de las medidas sancionadoras a que esas faltas puedan dar lugar.
- IV. Creación de una mesa paritaria, de carácter informativo, formada por miembros de la Comisión de Personal y Organización y Delegados de Personal (cinco miembros de cada grupo), con el fin de concretar las medidas de control y reducción del absentismo determinadas en el punto I. anterior, así como de todas aquellas que pudieran ser aprobadas por el Órgano Municipal competente, en virtud de la capacidad de autoorganización del Ayuntamiento.

17.3. Temporalidad.

- I. El Ayuntamiento se compromete a reducir en un 40 % durante el período de vigencia de este acuerdo la temporalidad de sus servicios, cubriendo con carácter definitivo los puestos de trabajo susceptibles de ello, de acuerdo con la determinación de sus necesidades que él mismo haga.
- II. Las vacantes susceptibles de ser cubiertas de forma definitiva se harán según lo establecido en el Artículo 6.1.II. del presente acuerdo.
- III. Todo ello, sin perjuicio de la aplicación de la normativa vigente, relativa a la movilidad y promoción interna dentro de las Administraciones Públicas de Navarra, establecida por el Decreto Foral 251/1993 y sus posteriores modificaciones.

Artículo 18. Conclusión.

Cualquier modificación que suponga variación de estas condiciones firmadas, deberá contar con el acuerdo de los Delegados de Personal (mitad más uno).

Para resolver las posibles dudas que puedan plantearse en la aplicación o interpretación del presente acuerdo, se nombrará una Comisión Paritaria formada por cinco miembros concejales del Ayuntamiento y cinco delegados sindicales. Dicha comisión, tendrá las facultades de funcionamiento que en cada caso determinen las normas vigentes.

Entre las funciones de esta Comisión Paritaria estará la de negociar la aplicación de los acuerdos que pudiesen adoptarse entre el Gobierno de Navarra y sus funcionarios.

Los acuerdos tomados por la Comisión se trasladarán al Órgano Municipal competente para su resolución.

Para lo no reflejado en este Acuerdo se estará a lo establecido en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra y demás disposiciones legales de aplicación.

Villava, a 1 de octubre de 2004