

PROPUESTA DE ACUERDO DE LA ADMINISTRACION CON LA REPRESENTACION SINDICAL SOBRE LA LEY FORALDE POLICÍAS DE NAVARRA.

1.- PRUEBAS FÍSICAS.

Desaparece este concepto y se incorpora el 17% del sueldo base de nivel de cada uno de los empleos al complemento de puesto de trabajo de modo personal.

A partir del 01 de enero de 2018 con carácter voluntario y partir del 01 de enero de 2019 con carácter obligatorio.

2.- REDUCCIÓN DE JORNADA DE 1/12

Se añade una nueva posibilidad de que se solicite una reducción de jornada de un doceavo del tiempo de trabajo en las mismas condiciones que establece 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, modificado por el Decreto Foral 72/2017 de 23 de agosto.

Esta nueva modalidad de reducción de jornada se corresponde, en cantidad muy aproximada, con la reducción de 126 horas del cómputo anual de trabajo por superación de pruebas físicas para los funcionarios de la Policía Foral de Navarra.

3.- JORNADAS Y HORARIOS.

Se modifica el art. 54 del proyecto de Ley Foral de Policías de Navarra para recoger los mismos cálculos anuales de trabajo que el resto de funcionarios. El personal de la Policía Foral de Navarra tendrá la misma jornada laboral, en cómputo anual que el resto de funcionarios de la administración de la Comunidad Foral de Navarra, con las mismas compensaciones horarias establecidas por trabajo en régimen de turnos.

4.- RECUPERACIÓN REDUCCION DE RETRIBUCIONES COMO CONSECUENCIA DE LA APLICACIÓN DE LA LEY 15/2015.

Se garantiza la recuperación de esas retribuciones con medidas de incremento de masa salarial en complemento de puesto de trabajo y otros

complementos como aumento de complemento de jefatura y aumento de complemento de especial disponibilidad.

En el hipotético caso de que quedara alguna diferencia negativa será subsanada mediante la incorporación del correspondiente porcentaje en complemento de puesto de trabajo.

No se tendrá en cuenta para este cálculo el incremento de retribuciones por la compensación del 17% del sueldo base nivel por las pruebas físicas.

5.- COMPLEMENTO DE TURNICIDAD.

Se incorpora el 6% que ahora se retribuye por este concepto en masa salarial del complemento de puesto de trabajo.

Además se incorpora a esta masa salarial el equivalente al 6% de complemento de sueldo de nivel de los funcionarios que en estos momentos no la perciben.

6.- JORNADAS CON HORARIOS ESPECÍFICOS.

A continuación se establecen las directrices que deberán condicionar el futuro reglamento que afecte a los horarios específicos a establecer en diferentes unidades de Policía Foral. Significar que las mismas están sujetas a una reglamentación más exhaustiva y detallada que evite en la medida de lo posible una interpretación heterogénea en la aplicación de la normativa resultante.

Líneas básicas sobre turnos específicos.

Aplicación de horarios con flexibilidad a ciertas unidades.

- El régimen con flexibilidad será de aplicación a aquellas unidades en las que en virtud de las funciones policiales que tienen encomendadas su jornada diaria queda supeditada al ejercicio de tales funciones imposibilitando su predeterminación.
- Prestará servicio en régimen de horario flexible el personal adscrito a la División de Policía Judicial y Grupos de Policía Judicial en las Comisarías territoriales, División de Intervención, Brigada de Juegos y Espectáculos, Grupo de Investigación de la División de Información, Grupo de Apoyo Tecnológico, Grupo de Guías Caninos, Brigada de Régimen Interno.

- La jornada anual a desempeñar por el personal que presta servicios en el régimen de horario flexible será la establecida para el resto de funcionarios de la administración de la Comunidad Foral de Navarra, incluidas las compensaciones horarias por trabajo en régimen de turnos.
- La jornada diaria en horario flexible tendrá la duración mínima correspondiente a la señalada con carácter general para el personal al servicio de la administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos y una duración máxima de 10 horas.
- Quien preste servicios en régimen horario flexible percibirá horas extraordinarias cuando preste servicios efectivos por encima de la jornada máxima establecida en el apartado anterior y en razón del tiempo en que se supere dicha jornada.
- Dicha jornada diaria podrá anticipar su inicio y/o retrasar su finalización en tres horas. Esta medida se puede aplicar un máximo de 25 jornadas al año por trabajador.
- Por razones debidamente justificadas, con una antelación mínima de 48 horas, se podrán establecer jornadas de horario partido. En estos casos y a efectos de determinación de la duración de la jornada diaria, solamente se tendrá en cuenta el tiempo de servicio efectivamente realizado, siendo este como mínimo el establecido para las jornadas diarias habituales. Esta medida se puede aplicar un máximo de 6 jornadas al año por trabajador.

Régimen en cómputo de días.

- El régimen horario de cómputo en días es de aplicación al personal adscrito a la Brigada de Protección de Autoridades, dado que el ejercicio de las competencias que tienen encomendadas está en función de la agenda de la autoridad protegida, no siendo posible, en consecuencia, su previsión horaria.
- La jornada anual a desempeñar por el personal que presta sus servicios en régimen de horario de cómputo en días queda fijada en 155 días por año, a los que se añadirá una bolsa de 100 horas de disponibilidad, con una distribución temporal de 25 horas por trimestre, regularizables al trimestre siguiente en caso de no ser utilizadas.

- Tanto el inicio como el final de la jornada diaria será determinado por la agenda de la persona protegida.
- Cuando su jornada diaria exceda de 12 horas, dicho exceso será compensado con la bolsa de horas establecida a tal efecto. Si ocasionalmente se superaran las horas destinadas a dicho cometido en la bolsa correspondiente, las horas serán computadas como horas de trabajo efectivo a efectos de la posterior regularización.
- Las horas de disponibilidad así como las que excepcionalmente hubieran sido realizadas por haber sido agotadas las establecidas en la correspondiente bolsa, deberán liquidarse trimestralmente en el primer mes siguiente al cumplimiento del mismo.
- Cuando sean requeridos para prestar servicios en una jornada fuera de su turno de trabajo, serán retribuidos como horas extraordinarias festivas por el tiempo de servicio efectivamente realizado, estableciendo un mínimo de 8 horas extraordinarias festivas.
- En los servicios de protección a autoridades que se realicen fuera de la Comunidad Foral y que conlleven pernoctación se computarán las horas efectivas de trabajo, con un mínimo de 12 horas, quedando en situación de guardia localizada el tramo horario que medie entre el fin de una jornada diaria y el inicio de la siguiente.

El personal que realice guardias localizadas percibirá, en función del nivel en el que esté encuadrado, las cantidades que se determinen reglamentariamente.

7.- REVISIÓN DE LA MASITA.

Ampliación al Grupo de Seguridad Privada y Sistemas, Brigada de Régimen Interno, Grupo de Delincuencia del Automóvil, Grupo de Investigación Medioambiental, y Jefes de Áreas y Comisarías.

Incremento de las cuantías hasta llegar a 900/700/550 euros según los criterios establecidos en el Decreto Foral 25/2013 regulador de esta materia.

Las unidades de prevención y grupo de prevención de las comisarías, con los requisitos actuales aumentan a 200 euros anuales.

8.- MODIFICACIÓN DE CALENDARIOS Y CUADRANTES.

Con carácter excepcional y por necesidades de emergencia, seguridad pública y formación podrán ser modificados los calendarios y cuadrantes de manera motivada.

9.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Supresión de;

Apartados 5 y 11 del art. 76.

Apartado 30 del art. 75.

10.- PRINCIPIO DE INDEMNIDAD.

Los funcionarios de Policía Foral que sufran, por causa de su actuación pública o con ocasión de ella un daño, sin mediar dolo o negligencia por su parte, serán resarcidos por la parte causante y, si resultara insolvente, por la Administración.

11.- FORMACIÓN.

Compromiso de garantizar que a todos los funcionarios se les ofrecerá al menos una acción formativa anual.

12.- MOVILIDAD FUNCIONAL ENTRE UNIDADES.

Se podrá efectuar con carácter voluntario.

13.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Complemento Específico: Retribución para todos los policías 45% del sueldo base de nivel.

Complemento de Puesto de Trabajo: Este complemento remunerará las características propias de cada puesto de trabajo, incluyendo la preparación técnica y física, la dificultad, régimen de horarios, trabajo a turnos, especial riesgo, especial dedicación, flexibilidad y especial responsabilidad.

Aunque la valoración actual de puestos de trabajo actual se vera modificada se pueden establecer como aproximación las siguientes cuantías:

- Mínimo para 30 puntos 26,825% del sueldo base de nivel.
- Intervalo por cada 10 puntos un incremento del 1,275% del sueldo base de nivel.

El empleo superior de cada uno de los niveles tendrá un incremento en el complemento del 8%.

Complemento de Especial Disponibilidad: La cuantía no puede exceder del 30% del sueldo base de nivel y, su determinación, afectará a los empleos de Inspector, Comisario y Comisario Principal.

Complemento de Jefatura. Sin determinar, lógicamente, las cuantías correspondientes a las unidades donde se desempeñen jefaturas, el mínimo a percibir será el 10% del sueldo base de nivel, incrementándose el porcentaje conforme la unidad de responsabilidad resulte mayor, siempre con el límite del 20%.

Complemento compensatorio por realización de funciones propias de un empleo superior. Este complemento desaparece ante las dificultades técnicas para aplicarlo y será sustituido por la posibilidad de acceso a empleos superiores, de forma interina. El resultado final permitirá alcanzar el objetivo de remunerar efectivamente por el puesto de trabajo que se desempeña realmente.

Para finalizar unas observaciones:

- Las cifras facilitadas para entender como quedará el complemento de puesto de trabajo son aproximadas, y lógicamente se verán modificadas por la actualización del estudio de puestos de trabajo.
- La administración presentará en la Mesa Sectorial de negociación de la Policía Foral el día 08 de septiembre los documentos de formalización del acuerdo, tanto en los compromisos referentes a la propia Ley de Policías de Navarra como en aquellos que comprometan de alguna manera Reglamentos de desarrollo posterior.
- La aplicación de los coeficientes reductores para la jubilación anticipada es un asunto extremadamente complejo que no es objeto de la presente Ley de Policías. No obstante, se incluye en la Ley una disposición adicional que garantiza que el desarrollo reglamentario de la segunda actividad estará condicionado al posible acuerdo que en este sentido se alcance con la Administración General del Estado, con quien se continuarán efectuando los contactos y gestiones pertinentes por parte del Gobierno de Navarra a tal efecto.

- A petición de los sindicatos se retira la propuesta de recuperación de 38 horas anuales de trabajo a cambio de un incremento de masa salarial en el complemento de puesto de trabajo equivalente a su valor como horas extras con los complementos de la unidad de prevención.
- Se retiran respecto a la última propuesta de la administración, también a solicitud de los sindicatos, las seis jornadas de flexibilidad.
- El presente documento contiene la propuesta definitiva de la administración.

Pamplona/Iruña, 01 de septiembre de 2017