

Propuestas de negociación del Área Pública de CC00 para la legislatura 2019/2022



Los servicios públicos son un pilar esencial de nuestra democracia; son un instrumento de equilibrio y cohesión que asegura los derechos elementales de la ciudadanía. Requieren políticas fiscales y presupuestarias progresistas para su mantenimiento y desarrollo; así como plantillas con retribuciones adecuadas y reconocimiento de sus derechos laborales.

CC00 exige respeto y atención a las personas que trabajan en las administraciones, políticas para restaurar los derechos arrebatados y cumplimiento de los acuerdos de empleo público firmados en 2017 y 2018. Por eso, desde el Área Pública de CC00, PROPONEMOS:

- **Aplicación inmediata de la retribución del grado para el personal contratado.** Incluyendo la retroactividad de cuatro años y el abono correspondiente al nivel desempeñado (formación-promoción).

- **Inicio, con carácter urgente, de la negociación del Plan de Igualdad** de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos, que elimine la brecha salarial e incorpore medidas de flexibilidad en horarios para fomentar la corresponsabilidad en los cuidados. La LF 6/2019 establece el plazo de 1 año, que finaliza en abril de 2020, para que se aprueben los planes de igualdad en las administraciones públicas de Navarra.

- **Eliminación inmediata de las restricciones aplicadas al disfrute del permiso de paternidad.**

- **Establecimiento de un calendario de negociación en la Mesa General** de las Administraciones Públicas, que permita recuperar el empleo y los derechos arrebatados.

CC00-en arlo publikoko proposamenak 2019/2022 legegintzaldirako

Gure demokraziaren oinarri garrantzitsua dira zerbitzu publikoak; kohesio eta oreka mantentzen dute, eta hiritarren funtsezko eskubideak bermatzen dituzte. Bere garapena bermatzeko aurrerakoiak diren neurri fiskalak eta ekonomikoak behar dira; baita ordainsari egokia eta eskubide laboralak bermatuak dituzten langileak ere.

Hau guztiagatik, CC00-eko arlo publikotik hurrengo proposamenak egiten ditugu.

- **Kontratatuak diren langileei graduaren ordainsariaren egokipena.** Lau urteren atzeraeragina aplikatuz eta behar den maila (formakuntza-promozioa) ordainduz.
- **Genero ezberdintasuna ekidingo duen eta erantzunkidetasuna bermatuko duen ordutegiak zabalduko dituen berdintasunaren aldeko planaren negoziaketaren hasiera.**
- **Aitatasun baimena izateko dauden murrizketen ezabapena.**
- **Negoziaketa egutegiaren ezarpena Administrazio Publikoen Mahai Orokorrean.**

PARA MEJORAR LOS SERVICIOS PÚBLICOS

- **Defensa del mantenimiento de los servicios públicos**, reversión de las privatizaciones y negociación de los procesos de internalización.
- **Garantizar la gestión directa de los servicios públicos** en especial de aquellos más sensibles y esenciales para la ciudadanía.



PARA MEJORAR EL EMPLEO

- **Revisión y reforma del Estatuto del personal al servicio de las administraciones públicas de Navarra.** Desde CC OO insistimos en adaptar el Estatuto a los cambios que desde el Estado y desde Europa se han producido en materia de personal.
 - Creación de un grupo de trabajo en la Mesa general para debatir y acordar esta reforma, abordando una nueva clasificación de los niveles y puestos de trabajo, en base a las nuevas titulaciones y funciones, la repercusión económica de la adscripción, el encuadramiento del personal que no sea posible promocionar y los sistemas de progresión profesional, movilidad y ascenso, así como la mejora del sistema retributivo.
 - Incorporar de manera explícita la obligación de negociación previa de la plantilla orgánica y de sus modificaciones.
 - Aplicación de toda la normativa sobre plantillas, relaciones de personal y oferta de empleo también a las empresas y fundaciones públicas.
 - Revisión de las funciones de cada puesto de trabajo, incluyendo las jefaturas, para su adecuado encuadramiento y retribución.
- **Más y mejor empleo.**
 - Participación sindical en la elaboración de las convocatorias de oposición.
 - Además de la publicación de la plantilla orgánica, elaboración y publicación de la relación de puestos existentes a 31 de diciembre de cada año incorporando a todo el personal empleado que en ese momento ocupe plazas definitivas, estructurales y vacantes.
 - Establecimiento de un calendario de las convocatorias de selección. Negociación del temario básico y la bibliografía que se incorporará a cada una de las convocatorias.

- La plantilla orgánica debería contemplar como vacante la totalidad de las plazas estructurales al cumplirse los tres años de su creación.
- Recuperación del empleo perdido y reducción de la temporalidad por debajo del 8%, como establecen los Acuerdos de Empleo Público de 2017 y 2018.
- Cobertura de todas las vacantes y de las necesidades que se vayan produciendo (excedencias, bajas, licencias y permisos, servicios especiales para la formación...) a través de contratación temporal hasta su provisión definitiva.
- Utilización del sistema de concurso–oposición para las plazas que no hayan salido a OPE en un periodo prolongado de tiempo.

- **Negociación real de los planes lingüísticos** de los Departamentos para determinar los circuitos que deben existir para la atención en euskera a la ciudadanía y las plazas de perfil lingüístico.
- **Negociación de la normativa del uso del euskera en la administración** intentando alcanzar el máximo consenso con criterios de racionalidad, sin hacer un uso político del tema y garantizando el derecho a su uso.
- **Mejoras de la regulación de la contratación temporal.**
 - Establecimiento de diferentes listas según la duración de los contratos a ofertar; posibilidad de renuncia sin exclusión en contratos a tiempo parcial de menos del 50% de la jornada; posibilidad de mejora de empleo y de complementar los contratos a tiempo parcial; permitir el llamamiento para las contrataciones en listas para puestos del mismo nivel.
 - Unificación de criterios en la contratación para el tratamiento de la prioridad de personas con discapacidad.
 - Eliminación y prohibición de las contrataciones a través de ETTs en las empresas públicas.
 - Agilización y simplificación de los procesos de provisión de puestos de trabajo, tanto fijos como temporales.
 - Establecimiento de una periodicidad de dos años para la celebración de concursos de traslados en cada puesto de trabajo y un proceso de movilidad voluntaria interna previo al concurso.
- **Reducción del temario en los turnos de promoción.**
- **Modificación de la regulación de los servicios especiales para la formación/promoción.** Debe revisarse el periodo máximo de permanencia en esta situación, los motivos de exclusión de las listas, la periodicidad en las convocatorias, el cobro del grado y otros conceptos del puesto desempeñado.
- **Correcto desarrollo normativo de la formación.**
- **Revisión y racionalización de la estructura de la administración,** incluida la supresión de jefaturas sin personal a cargo.
- **Impulso de la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.**



“En esta nueva legislatura, CCOO propone negociar políticas que mejoren la calidad de los servicios públicos y los derechos de quienes los prestan”

PARA MEJORAR LOS SALARIOS

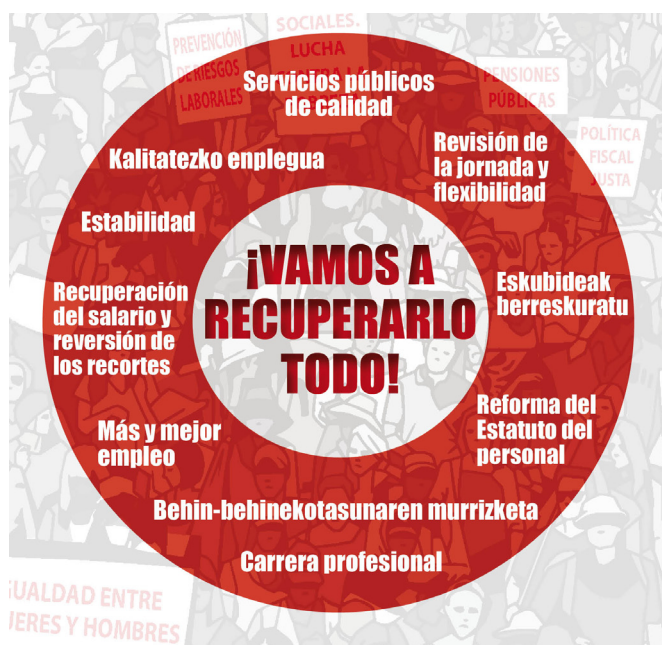
- **Recuperación del poder adquisitivo** y reversión de los recortes, especialmente para el personal discriminado a pesar de realizar idénticas funciones, o en situación de temporalidad, precariedad o afectado por la brecha salarial.
- **Establecimiento de un sistema de carrera profesional** para todo el personal fijo y contratado.
- **En el ámbito de la Administración de Justicia de Navarra consolidación del complemento de productividad**, dentro del complemento autonómico.

PARA MEJORAR LA JORNADA

- **Estudio de las jornadas y reglamentación del tiempo a disposición.**
 - Revisión del cómputo de la jornada anual de 1.592 horas para quienes no siguen la jornada general.
 - Eliminación voluntaria del turno de trabajo nocturno para el personal mayor de 50 años.
 - Reducción del cómputo anual para la jornada nocturna.
 - Diversificación de funciones o reducciones de jornada para colectivos por razón de su actividad y de su edad.
 - Recuperación del plus de turnicidad para aquellos turnos “especiales” que lo venían percibiendo antes de la implantación del sistema informático.
 - Aumento de los días de asuntos propios o de libre disposición en función de los años de servicio.
- **Establecimiento del contrato de relevo en el momento que la legislación estatal lo posibilite** e implantación hasta ese momento de un plan de permisos remunerados con creación de empleo simultaneo, que permita el rejuvenecimiento de las plantillas.
- **Revisión y mejora del Acuerdo para el reparto del empleo público.**

OTRAS MEJORAS

- **Extensión del ámbito de actuación del T.A.N. al personal de la Administración Foral.**



“Gure demokraziaren oinarri garrantzitsua dira zerbitzu publikoak; kohesio eta oreka mantentzen dute, eta hiritarren funtsezko eskubideak bermatzen dituzte”

CCOO
área pública arlo publikoa