

4.

**Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY FORAL**

Proposición de Ley Foral de modificación de la Ley Foral 3/2021, de 26 de marzo, para la regulación de las jornadas, horarios y retribuciones de la Policía Foral de Navarra.

En sesión celebrada el día 12 de abril de 2021, la Mesa del Parlamento de Navarra adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

En ejercicio de la iniciativa legislativa que le reconoce el artículo 19.1.b) de la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, el Grupo Parlamentario Partido Socialista de Navarra ha presentado la proposición de Ley Foral de modificación de la Ley Foral 3/2021, de 26 de marzo, para la regulación de las jornadas, horarios y retribuciones de la Policía Foral de Navarra, solicitando su tramitación urgente y en lectura única (10-21/PRO-00007).

En su virtud, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 110, 111, 148 y 158 del Reglamento de la Cámara, previo acuerdo de la Junta de Portavoces, SE ACUERDA:

1.º Ordenar la publicación de la proposición de Ley Foral de modificación de la Ley Foral 3/2021, de 26 de marzo, para la regulación de las jornadas, horarios y retribuciones de la Policía Foral de Navarra en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra.

2.º Tramitar la referida proposición de ley foral por el procedimiento de urgencia y en lectura única.

3.º Remitir la referida proposición de Ley Foral al Gobierno de Navarra a los efectos previstos en el artículo 148 del Reglamento, indicándole que el plazo para la manifestación de su criterio es de ocho días.

4.º Disponer la apertura del plazo de enmiendas hasta las 12:00 horas del día anterior a la sesión plenaria en la que haya de debatirse, que deberán presentarse ante la Mesa de la Cámara.

Pamplona, 12 de abril de 2021

El Presidente: Unai Hualde Iglesias

Proposición de Ley Foral de modificación de la Ley Foral 3/2021, de 26 de marzo, para la regulación de las jornadas, horarios y retribuciones de la Policía Foral de Navarra**PREÁMBULO**

La presente ley foral se presenta con la finalidad de incorporar como parte de la Ley Foral 3/2021, de 26 de marzo, y dar publicidad a los diferentes anexos que hace mención el articulado de la misma, dotando de seguridad jurídica al cuerpo total de dicha ley foral.

Artículo único. Modificación de la Ley Foral 3/2021, de 26 de marzo, para la regulación de las jornadas, horarios y retribuciones de la Policía Foral de Navarra.

Por el presente se tendrá por incorporado a la referida ley foral, con el objeto y efectos en ella establecidos, los anexos numerados del 1 al 5 que se recogen a continuación.

Disposición final. La presente ley foral entrará en vigor con efectos de 1 de abril de 2021.

ANEXO I
MANUAL DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS
DE TRABAJO DE LAS POLICÍAS DE NAVARRA

CRITERIO I – RESPONSABILIDAD

Este criterio aprecia:

- A. Responsabilidad sobre gestión.
- B. Responsabilidad sobre iniciativa.
- C. Responsabilidad sobre personas y relaciones.
- D. Responsabilidad sobre datos confidenciales.

A. Responsabilidad sobre gestión.

Este factor aprecia la importancia que para la organización tienen las tareas a desarrollar en un determinado puesto de trabajo. Dicha importancia se evalúa en función de los efectos que las acciones y decisiones del ocupante de un puesto de trabajo pueden tener sobre la marcha de la unidad (los objetivos, la eficacia y calidad de los servicios, los recursos económicos, etc.).

Para valorar estos efectos se tiene en cuenta el impacto de las consecuencias en el caso de actuaciones deficientes –el daño que ocasionan– y la probabilidad de tales actuaciones.

A.1.- Daño que se puede ocasionar (consecuencias).

1.1.- Leve.

Que el daño pueda provocar algún perjuicio, como pérdida de tiempo o de material. El impacto del perjuicio tiene cierta repercusión en el exterior y puede ser subsanado en un plazo breve de tiempo.

1.2.- Medio.

Que el daño pueda incidir directamente en resultados negativos para el servicio o en la credibilidad frente a terceros. Puede haber repercusión al exterior y la reparación de las consecuencias puede tardar un tiempo en ser subsanada.

1.3.- Grave.

Que el daño ocasione graves perjuicios para la Policía. Las consecuencias de una actuación deficiente pueden ser difícilmente subsanables, atentando contra la propia misión de la organización.

A.2.- Probabilidad.

2.1.- Baja.

Es improbable o difícil que las acciones del ocupante del puesto tengan repercusiones negativas. En caso de producirse, existen dispositivos

de supervisión que pueden evitarlas y/o neutralizarlas reduciendo por tanto la probabilidad del daño.

2.2.- Media.

Las acciones del ocupante del puesto tienen una cierta probabilidad de tener repercusiones negativas. Éstas se encuentran mitigadas por dispositivos de control y/o la acción directa de instancias superiores que actúan reduciendo la probabilidad del daño.

2.3.- Alta.

Las acciones del ocupante del puesto tienen una alta probabilidad de tener repercusiones negativas en el caso de una actuación deficiente. Escasos o ningún dispositivo de control.

B. Responsabilidad sobre iniciativa.

Este factor evalúa el nivel de autonomía exigido al ocupante de un puesto de trabajo en la realización de sus funciones y en la toma de decisiones con motivo de las mismas. Para su determinación se valora la variedad de las tareas del puesto y el grado de autonomía con el que el ocupante debe afrontar la realización de las mismas.

B.1.- Variedad de las tareas.

1.1.- Normal.

Realización de tareas rutinarias dentro de cierta variedad, debiendo resolver situaciones con pocas alternativas de elección y en base a precedentes, protocolos o normas.

1.2.- Alta.

Tareas que presentan variantes que obligan a resolver situaciones con varias alternativas de elección sin que necesariamente se encuentren recogidas en protocolos, normas o precedentes.

1.3.- Muy alta.

Tareas con muchas variantes sin pautas establecidas previamente y consecuencias no definidas, que exigen procesos de análisis y estudio profundo. Se formulan propuestas y recomendaciones al más alto nivel.

B.2.- Autonomía.

2.1.- Normal.

El puesto tiene autonomía dentro de unos procesos normalizados mediante directrices concretas que en ocasiones puede ser necesario adaptar dentro de su competencia. La toma de decisiones está enmarcada en un rango de liber-

tad de interpretación de normas, pautas u órdenes concretas. Existe control al finalizar el trabajo.

2.2.- Alta.

La autonomía del puesto es alta. El ocupante realiza su actividad con directrices amplias y sin supervisión inmediata. Realiza propuestas, recomendaciones, e implementa métodos y procedimientos. Pone en marcha acciones o programas, que tienen influencia considerable sobre la gestión eficaz de los recursos de una unidad.

2.3.- Muy alta.

El ocupante tiene gran autonomía y decisión. Tiene máxima influencia sobre la estrategia, planificación, gestión y recursos. No tiene directrices previas salvo las referentes a resultados.

C. Responsabilidad sobre personas y relaciones.

Este factor aprecia la responsabilidad que contraen los ocupantes de los puestos que deben mantener relaciones personales, tanto dentro como fuera de la organización, a la hora de realizar sus tareas. Dicha responsabilidad se valora en función de la finalidad e importancia de los contactos y la dificultad de los mismos.

C.1.- Importancia de los contactos/relaciones.

1.1.- Normal.

Relaciones personales cuya finalidad es la realización de tareas policiales concretas, habitualmente con su entorno de trabajo más próximo y/o derivadas de la atención directa al ciudadano.

1.2.- Alta.

Relaciones cuya finalidad es la de gestionar recursos y planificar acciones policiales, además de con su entorno de trabajo, con otros ámbitos para intercambios de información y/o coordinación dentro y fuera de la policía.

1.3.- Muy alta.

Relaciones cuya finalidad es establecer y/o ejecutar estrategias de la Policía Foral, con Instituciones, Direcciones y Unidades de forma continua y con alto nivel e importancia. Las relaciones son consustanciales a la propia misión del puesto.

C.2.- Dificultad de los contactos/relaciones.

2.1.- normal.

Relaciones rutinarias de trabajo, que no precisan de planificación previa, su finalidad es la transmisión y/o recepción de información.

2.2.- alta.

Los contactos exigen preparación previa para conseguir resultados, su contenido además de la transmisión y/o recepción de información requiere integrarla.

2.3.- Muy alta.

Se requiere planificar detallada y estratégicamente el contenido a tratar con los contactos para llegar a acuerdos con los diferentes interlocutores y lograr la modificación de la posición de los mismos si la situación lo requiere.

D. Responsabilidad sobre datos confidenciales.

Este factor valora la responsabilidad que contrae el ocupante de un puesto de trabajo al conocer información confidencial por razón de su tarea. Dicha información varía en su nivel de importancia, definida ésta por el perjuicio que su difusión puede causar. En Policía Foral, esta importancia es gestionada mediante permisos de acceso a la misma.

1.1.- Baja.

Los permisos concedidos en el acceso a las aplicaciones informáticas son para información genérica o consulta aislada. El acceso a la misma es compartido por muchos puestos.

1.2.- Media.

Los permisos concedidos son a información detallada, cuyo acceso se circunscribe a puestos y unidades limitadas.

1.3.- Alta.

Los permisos concedidos en el acceso a las aplicaciones informáticas son a información con manejo de datos especialmente sensibles y específicos.

Tabla de valoración

A) RESPONSABILIDAD SOBRE LA GESTIÓN	A.1. DAÑO QUE PUEDE OCASIONAR	LEVE	MEDIO	GRAVE
		1	2	3
	A.2. PROBABILIDAD	BAJA	MEDIA	ALTA
		1	2	3
B) RESPONSABILIDAD SOBRE INICIATIVA	B.1. VARIEDAD DE LAS TAREAS	NORMAL	ALTA	MUY ALTA
		1	2	3
	B.2. AUTONOMÍA	NORMAL	ALTA	MUY ALTA
		1	2	3
C) RESPONSABILIDAD SOBRE PERSONAS Y RELACIONES	C.1. IMPORTANCIA CONTAC/RELAC.	NORMAL	ALTA	MUY ALTA
		1	2	3
	C.2. DIFICULTAD CONTAC/RELAC	NORMAL	ALTA	MUY ALTA
		1	2	3
D) RESPONSABILIDAD SOBRE DATOS CONFIDENCIALES	D.1. GRADO DE ACCESO A INFORMACIÓN CONF.	BAJA	MEDIA	ALTA
		2	4	6

ASIGNACIÓN DE GRADO				
GRADO 1	8	1	10	8 a 9
GRADO 2	10	2	20	10 a 11
GRADO 3	12	3	30	12 a 13
GRADO 4	14	4	40	14 a 15
GRADO 5	16	5	50	16 a 17
GRADO 6	18	6	60	18 a 19
GRADO 7	20	7	70	20 a 21
GRADO 8	22	8	80	22 a 22
GRADO 9	23	9	90	23 a 23
GRADO 10	24	10	100	24 ó superior

CRITERIO II – DEDICACIÓN

Este criterio valora la disponibilidad que conlleva el desempeño del puesto de trabajo, para la realización de las funciones del mismo. Tiene en cuenta la realización de jornadas de trabajo irregulares, fuera de lo establecido en calendario, con variaciones del mismo y/o la localización del policía.

1.1.- Dedicación normal.

Se asignará este grado a los puestos en los que su calendario/cartelera establecido/a no es alterado, salvo en llamamientos puntuales para la cobertura de necesidades del servicio. El desempeño en el puesto no requiere dedicación ni flexibilidad extraordinaria o adicional a la inherente a todos los puestos de Policía.

1.2.- Dedicación alta.

Se asignará este grado a los puestos en los que su calendario/cartelera establecido/a se

puede ver alterado/a, salvo en periodo vacacional. En concreto, esto puede suceder, además de por los llamamientos mencionados en el apartado anterior, por modificaciones o variaciones tanto en el horario de entrada como de salida, según las necesidades del servicio.

1.3.- Dedicación muy alta.

Se asignará este grado a los puestos que para el ejercicio de sus funciones, además del calendario/cartelera establecido/a, se requiere la prestación de sus servicios en régimen de mayor disponibilidad que los descritos en grados anteriores. El desempeño del puesto requiere flexibilidad de calendario y/o variación de jornadas por exigencias de su responsabilidad, debiendo estar localizado y disponible en cualquier momento, salvo en periodo vacacional.

Tabla de valoración

	NORMAL	ALTA	MUY ALTA
A) CALENDARIO NORMALIZADO			
B) LOCALIZACIÓN Y FLEXIBILIDAD FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO	1	2	3
C) DEDICACIÓN ABSOLUTA			

ASIGNACIÓN DE GRADO				
GRADO 1	1	1	10	1 a 1
GRADO 2	2	2	20	2 a 2
GRADO 3	3	3	30	3 ó superior

CRITERIO III – PREPARACIÓN TÉCNICA

Este criterio aprecia la necesidad de posesión de los conocimientos adecuados para realizar las funciones establecidas para cada puesto de trabajo, en tres aspectos diferenciados:

- A. Formación adicional.
- B. Tiempo para el desempeño.
- C. Necesidad de actualización en procesos y metodología, normativas y protocolos policiales, así como en habilidades directivas.

A. Formación adicional.

En este factor se toman en consideración los cursos establecidos por la organización como requisito de acceso al puesto de trabajo.

A.1. Formación por empleos.

Valora la formación recibida por el personal para el desempeño de las funciones de cada uno de los empleos establecidos en la organización.

- 1.1.- Policía
- 1.2.- Cabo
- 1.3.- Subinspector
- 1.4.- Inspector
- 1.5.- Comisario
- 1.6.- Comisario Principal

A.2. Formación como requisito de acceso y/o mantenimiento de puesto (especialización) ⁽¹⁾.

Valora la formación especializada exigida por la organización para el desempeño de las funciones de cada uno de los puestos.

1.1.- Puestos de trabajo sin curso de formación específico como requisito imprescindible para el acceso y/o mantenimiento en los mismos.

1.2.- Puestos de trabajo con curso de formación específico, cuya duración no exceda de.....⁽²⁾ como requisito imprescindible para el acceso y/o mantenimiento en los mismos.

1.3.- Puestos de trabajo con curso de formación específico, cuya duración exceda de.....⁽²⁾ como requisito imprescindible para el acceso y/o mantenimiento en los mismos.

B. Tiempo necesario para el desempeño.

Valora el tiempo necesario estimado para una correcta realización de las funciones del puesto, de manera autónoma, una vez adquiridos los conocimientos específicos.

- 1.1.- Hasta seis meses.
- 1.2.- Hasta un año.
- 1.3.- Más de un año.

C. Necesidad de actualización en procesos y metodología, normativas y protocolos policiales, así como en habilidades directivas.

1.1.- Normal.

Requiere actualización sobre un número relativamente escaso de protocolos y normativas que rigen las actuaciones de la Policía, siendo además limitadas las modificaciones que afectan a los mismos.

1.2.- Alta.

Requiere actualización sobre un número amplio de los protocolos y normativas que rigen las actuaciones de la Policía, lo que provoca una mayor frecuencia de modificación de aquellos que les afecten.

Por otro lado abarca los puestos de trabajo con habilidades o capacidades específicas que requieran un entrenamiento permanente.

1.3.- Muy alta.

Requiere actualización permanente sobre un número amplio de normativas, así como impulsar la actualización y mejora de protocolos y procedimientos, además de reciclaje en lo referente a la gestión de personas y la definición y consecución de objetivos de la organización.

⁽¹⁾ No se realiza la valoración correspondiente a este apartado, al no estar en la actualidad establecido reglamentariamente.

⁽²⁾ Se deja sin acotar los límites de los cursos de formación específica a la espera de su reglamentación.

Tabla de valoración

A) FORMACIÓN ADICIONAL	A.1. EMPLEO	POLICÍA	CABO	SUBINSPECTOR	INSPECTOR	COMISARIO	COMISARIO PPAL
		1	2	3	4	5	6
	A.2.ESPECIALIZACIÓN	BÁSICA	MEDIA	ALTA			
		1	2	3			
B) TIEMPO NECESARIO PARA EL DESEMPEÑO		< 6 MESES		> 6 MESES y < 1 AÑO		> 1 AÑO	
		2		4		6	
C) NECESIDAD DE ACTUALIZACIÓN		NORMAL	ALTA	MUY ALTA			
		1	2	3			

ASIGNACIÓN DE GRADO				
GRADO 1	4	1	10	4 a 5
GRADO 2	6	2	20	6 a 7
GRADO 3	8	3	30	8 a 9
GRADO 4	10	4	40	10 a 11
GRADO 5	12	5	50	12 a 13
GRADO 6	14	6	60	14 a 15
GRADO 7	16	7	70	16 ó superior

CRITERIO IV – DIFICULTAD

Este criterio aprecia la dificultad añadida a la realización de las tareas encomendadas, por la existencia de condiciones concurrentes, que hacen del desempeño de las mismas más complejo que si tales condiciones no existen.

A. Dificultad por condiciones físicas.

B. Dificultad operativa.

A. Dificultad por condiciones físicas.

Dificultad por exposición a situaciones físicas y/o sensoriales que suponen condiciones de incomodidad o molestia y requieren de un esfuerzo añadido al propio de la tarea para su correcta ejecución. Condiciones tales como inclemencias climatológicas, variaciones de temperatura, olores, ruidos, vibraciones, etc. que requieren un esfuerzo adicional sobre la tarea.

El grado variará dependiendo de la frecuencia de exposición a condiciones de incomodidad o molestia del puesto de trabajo.

1.1.- Baja.

En el normal desempeño del puesto se producen con baja frecuencia las circunstancias descritas. Entre 20 y 40%.

1.2.- Media.

En el normal desempeño del puesto concurren con bastante frecuencia las circunstancias descritas. Entre el 40 y el 80%.

1.3.- Alta.

En el normal desempeño del puesto se producen habitualmente circunstancias que originan la dificultad. Más del 80%.

B. Dificultad operativa.

Este factor valora la dificultad que supone la necesidad de mantener una atención adicional o

dividida para la realización de la tarea, como es, la observación de reglas de seguridad a la par que la tarea encomendada.

Se excluyen de este criterio las reglas a observar, inherentes a todo policía, en cuanto a la utilización de las armas de dotación personal.

Este criterio se subdivide en dos circunstancias, la entidad de las reglas de seguridad a mantener y la frecuencia necesaria del mantenimiento de dichas reglas.

B.1.- Entidad de las reglas de seguridad que deben ser observadas.

1.1.- El trabajo requiere la observación de reglas de seguridad estrictas para que no ocurran accidentes de trabajo, abarcando de forma habitual un número limitado de situaciones.

1.2.- El trabajo requiere la observación de reglas de seguridad estrictas para que no ocurran accidentes de trabajo, abarcando de forma habitual un gran número de situaciones.

1.3.- El trabajo requiere un cuidado constante, ya que un ligero descuido ocasionaría accidentes de extrema gravedad.

B.2.- Tiempo durante el que dichas reglas de seguridad deben ser observadas.

2.1.- Las reglas de seguridad del puesto deben ser observadas durante menos del 25% del tiempo efectivo de trabajo.

2.2.- Las reglas de seguridad del puesto deben ser observadas entre el 25% y el 75% del tiempo efectivo de trabajo.

2.3.- Las reglas de seguridad del puesto deben ser observadas durante más del 75% del tiempo efectivo de trabajo.

Tabla de valoración

A) DIFICULTAD FÍSICA		BAJA	MEDIA	ALTA
		2	4	6
B) DIFICULTAD OPERATIVA	A.1. ENTIDAD DE LAS REGLAS	ESTRICTO/LIMITADO	ESTRICTO/GRAN Nº	CONSTANTE/EXTREMO
		1	2	3
	A.2. TIEMPO DE EXPOSICIÓN	BAJO (<25%)	MEDIO (>25% y >75%)	ALTO (>75%)
		1	2	3

ASIGNACIÓN DE GRADO				
GRADO 1		1	10	0 a 2
GRADO 2	3	2	20	3 a 5
GRADO 3	6	3	30	6 a 8
GRADO 4	9	4	40	9 a 10
GRADO 5	11	5	50	11 ó superior

Asignación de valores a los criterios.

El peso de cada criterio es proporcional al número de factores que incluye, dada la importancia relativa de cada uno de ellos en el desempeño de la función policial.

La ponderación de cada uno de los criterios y el valor total de los mismos se refleja en los cuadros que se incorporan en cada criterio y conforma un sistema de puntuación que resulta de un total de valor ponderado de 100% y una puntuación máxima de 250.

El criterio de Responsabilidad cuenta con 4 factores, se le asigna un valor ponderado de un

40%, unos grados/intervalos de puntuación de 10/10 y una puntuación máxima de 100 puntos.

El criterio de Dedicación cuenta con 1 factor, se le asigna un valor ponderado de un 12%, unos grados/intervalos de puntuación de 3/10 y una puntuación máxima de 30 puntos.

El criterio de Preparación Técnica cuenta con 3 factores, se le asigna un valor ponderado de un 28%, unos grados/intervalos de puntuación de 7/10 y una puntuación máxima de 70 puntos.

El criterio de Dificultad cuenta con 2 factores, se le asigna un valor ponderado de un 20%, unos grados/intervalos de puntuación de 5/10 y una puntuación máxima de 50 puntos.

ANEXO II
NORMAS DE APLICACIÓN DEL MANUAL DE
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN
POLICÍA FORAL.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. Subfactor de “Formación Adicional” del criterio de “Preparación Técnica”.

Teniendo en cuenta que en la actualidad no se encuentra desarrollada reglamentariamente la formación como requisito de acceso y/o mantenimiento de puesto de trabajo, en tanto no lleve a cabo su desarrollo, se dispone que el subfactor A.2. “Formación como requisito de acceso y/o mantenimiento de puesto (especialización)” se

valorará en aquellos puestos de trabajo cuya provisión se lleva a cabo mediante concurso específico o concurso más superación de pruebas físicas.

2. Criterio de “Dedicación”:

Teniendo en cuenta la aplicación del nuevo régimen de jornadas reguladas en el artículo 49 e) de la Ley Foral 8/2007, de las Policías de Navarra, y su incidencia en el criterio de valoración de “Dedicación” definido en el Manual de Valoración, se dispone que, a la entrada en vigor de las nuevas jornadas, la valoración de este criterio se tendrá en cuenta en aquellas unidades que trabajen con dedicación exclusiva, con guardia localizada o prolongación de jornada.

**ANEXO III
ASIGNACIÓN DE GRUPOS EN POLICÍA FORAL**

En la tabla de Grupos se identifica al Grupo de Jefatura Comunicación en el Grupo 202 junto con Gestión, Recursos Humanos y Formación, sin embargo y al valorar a Jefatura de forma independiente, se entenderá como grupo específico. El Grupo de Custodia y Traslado de Detenidos también se entenderá como grupo específico.

ÁREA / DIVISIÓN / BRIGADA / GRUPO	EMPLEO	CÓDIGO	GRUPO
INSPECCIÓN GENERAL	COM. PRINCIPAL	100000	001
SEGURIDAD INTERIOR Y POLICÍA ADMINISTRAT.	COM. PRINCIPAL	200000	
TRÁFICO Y SEGURIDAD VIAL	COM. PRINCIPAL	300000	
SEGURIDAD CIUDADANA	COM. PRINCIPAL	400000	
INVESTIGACIÓN CRIMINAL	COM. PRINCIPAL	500000	

ÁREA / DIVISIÓN / BRIGADA / GRUPO	EMPLEO	CÓDIGO	GRUPO
DIVISIÓN DE COMUNICACIÓN Y ENLACE OPERATIVO	COMISARIO	110000	002
DIVISIÓN GENERAL TÉCNICA	COMISARIO	120000	
DIVISIÓN RÉGIMEN INTERNO	COMISARIO	130000	
COMISARÍA DE PAMPLONA	COMISARIO	140000	
COMISARÍA DE TUDELA	COMISARIO	150000	
COMISARÍA DE TAFALLA	COMISARIO	160000	
COMISARÍA DE ESTELLA	COMISARIO	170000	
COMISARÍA DE SANGÜESA	COMISARIO	180000	
COMISARÍA DE ELIZONDO	COMISARIO	190000E	
COMISARÍA DE ALSASUA	COMISARIO	190000A	
DIVISIÓN SEGURIDAD INTERIOR	COMISARIO	210000	
DIVISIÓN DE SEGURIDAD VIAL	COMISARIO	310000	
DIVISIÓN ATESTADOS E INVESTIGACIÓN	COMISARIO	320000	
DIV. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CIUDAD.	COMISARIO	410000	
DIVISIÓN PROTECCIÓN AUTORIDADES	COMISARIO	420000	
DIVISIÓN INTERVENCIÓN	COMISARIO	430000	
DIVISIÓN DE POLICÍA JUDICIAL	COMISARIO	510000	
DIVISIÓN DE POLICÍA CIENTÍFICA	COMISARIO	520000	
DIVISIÓN DE INFORMACIÓN	COMISARIO	530000	

ÁREA / DIVISIÓN / BRIGADA / GRUPO	EMPLEO	CÓDIGO	GRUPO
BRIGADA DESARROLLO TECNOL.	INSPECTOR	121000	101
BRIGADA ADMÓN. DE MEDIOS	INSPECTOR	122000	
BRIGADA DE TRÁFICO	INSPECTOR	151000	
BRIGADA PROTECCIÓN DE INSTALACIONES Y DETENIDOS	INSPECTOR	211000	
BRIGADA SEGURIDAD PRIVADA Y SISTEMAS	INSPECTOR	212000	
BRIGADA DE JUEGO Y ESPECTÁCULOS	INSPECTOR	221000	
BRIGADA PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL	INSPECTOR	222000	
BRIGADA DELITOS ECONÓMICOS Y CONTRA EL PATRIMONIO	INSPECTOR	511000	
BRIGADA. DELITOS CONTRA LAS PERSONAS	INSPECTOR	512000	
BRIGADA DELITOS CONTRA LA SALUD	INSPECTOR	513000	
BRIGADA ASISTENCIAL	INSPECTOR	514000	
BRIGADA CRIMINALÍSTICA DE CAMPO	INSPECTOR	151000	
BRIGADA CRIMINALÍSTICA LABORATORIO	INSPECTOR	522000	
BRIGADA DE INVESTIGACIÓN	INSPECTOR	531000	
BRIGADA DE ANÁLISIS E INFORMES	INSPECTOR	532000	

ÁREA / DIVISIÓN / BRIGADA / GRUPO	EMPLEO	CÓDIGO	GRUPO
DIVISIÓN C.M.C.	SUBINSPECTOR	110100	201
GRUPO JEFATURA	SUBINSPECTOR	120100	202
GRUPO FORMACIÓN	SUBINSPECTOR	120200	
GRUPO RECURSOS HUMANOS	SUBINSPECTOR	120300	
GRUPO GEST. ADMINISTRATIVA	SUBINSPECTOR	120400	
OFICINA DE ATENCIÓN POLICÍA	SUBINSPECTOR	140100	203
BRIGADA DESARROLLO TECNOL.	SUBINSPECTOR	121100	204
GRUPO ENLACE	SUBINSPECTOR	121200	205
GRUPO DE SEGURIDAD VIAL TUDELA	SUBINSPECTOR	151100	206
GRUPOS DE SEGURIDAD VIAL	SUBINSPECTOR	310100	
GRUPO DE TRANSPORTES	SUBINSPECTOR	310300	207
GRUPO DE RADAR	SUBINSPECTOR	310200	
GRUPO DE ATESTADOS TUDELA	SUBINSPECTOR	151200	208
GRUPO DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA TUDELA	SUBINSPECTOR	150100	209
GRUPO DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA TAFALLA	SUBINSPECTOR	160100	
GRUPO DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA ESTELLA	SUBINSPECTOR	170100	
GRUPO DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA SANGÜESA	SUBINSPECTOR	180100	
GRUPO DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA ELIZONDO	SUBINSPECTOR	190100E	
GRUPO DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA ALSASUA	SUBINSPECTOR	190100A	
GRUPOS OPERATIVOS (PREVENCIÓN Y ATENC CIUDADANA)	SUBINSPECTOR	410100	
GRUPO CUSTODIA Y TRASLADO DETENIDOS	SUBINSPECTOR	211400	
BRIGADA DELITOS ECONÓMICOS Y CONTRA EL PATRIMONIO	SUBINSPECTOR	511100	210
BRIGADA. DELITOS CONTRA LAS PERSONAS	SUBINSPECTOR	512100	
BRIGADA DELITOS CONTRA LA SALUD	SUBINSPECTOR	513100	
BRIGADA ASISTENCIAL	SUBINSPECTOR	514100	
BRIGADA CRIMINALÍSTICA DE CAMPO	SUBINSPECTOR	521100	
BRIGADA CRIMINALÍSTICA LABORATORIO	SUBINSPECTOR	522100	
BRIGADA DE INVESTIGACIÓN	SUBINSPECTOR	531100	
BRIGADA DE ANÁLISIS E INFORMES	SUBINSPECTOR	532100	
GRUPO APOYO TECNOLÓGICO	SUBINSPECTOR	500100	211
GRUPO DE POLICÍA JUDICIAL TUDELA	SUBINSPECTOR	150200	212
GRUPO DE POLICÍA JUDICIAL TAFALLA	SUBINSPECTOR	160200	
GRUPO DE POLICÍA JUDICIAL ESTELLA	SUBINSPECTOR	170200	
GRUPO POLICÍA JUDICIAL NORTE	SUBINSPECTOR	510100	
GRUPO EVALUACIÓN E INVESTIGACIÓN	SUBINSPECTOR	130100	213
GRUPO CALIDAD Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO	SUBINSPECTOR	130200	
GRUPO DE MEDIO AMBIENTE TUDELA	SUBINSPECTOR	150300	214
GRUPOS MEDIOAMBIENTE 1 y 2	SUBINSPECTOR	222100	
BRIGADA DE JUEGO Y ESPECTÁCULOS	SUBINSPECTOR	221100	215
GRUPO JUSTICIA	SUBINSPECTOR	211100	216
GRUPO PALACIO	SUBINSPECTOR	211200	
GRUPO PARLAMENTO	SUBINSPECTOR	211300	
BRIGADA SEGURIDAD PRIVADA Y SISTEMAS	SUBINSPECTOR	212100	217
DIVISIÓN PROTECCIÓN AUTORIDADES	SUBINSPECTOR	420100	218
GRUPO INTERVENCIONES ESPECIALES (INTERVENCIÓN)	SUBINSPECTOR	430100	219
GRUPOS INTERVENCIÓN 1 Y 2 (INTERVENCIÓN)	SUBINSPECTOR	430200	220
GRUPO PLANIFICACIÓN OPERATIVA	SUBINSPECTOR	300100	221
BRIGADA ADMINISTRACIÓN DE MEDIOS	SUBINSPECTOR	122100	222

ÁREA / DIVISIÓN / BRIGADA / GRUPO	EMPLEO	CÓDIGO	GRUPO
GRUPO FORMACIÓN	CABO	120210	302
GRUPO RECURSOS HUMANOS	CABO	120310	
GRUPO GEST. ADMINISTRATIVA	CABO	120410	
OFICINA DE ATENCIONPOLICÍA	CABO	140110	303
BRIGADA DESARROLLO TECNOL.	CABO	121110	304
GRUPO DE SEGURIDAD VIAL TUDELA	CABO	151110	306
GRUPOS DE SEGURIDAD VIAL	CABO	310110	
GRUPO DE TRANSPORTES	CABO	310310	307
GRUPO DE RADAR	CABO	310210	
GRUPO DE ATESTADOS TUDELA	CABO	151210	308
DIVISIÓN ATESTADOS E INVESTIGACIÓN	CABO	320010	
GRUPO DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA TUDELA	CABO	150110	309
GRUPO DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA TAFALLA	CABO	160110	
GRUPO DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA ESTELLA	CABO	170110	
GRUPO DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA SANGÜESA	CABO	180110	
GRUPO DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA ELIZONDO	CABO	190110E	
GRUPO DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA ALSASUA	CABO	190110A	
GRUPO CUSTODIA Y TRASLADO DETENIDOS	CABO	211410	
GRUPOS OPERATIVOS (DIV PREVENC Y ATENC CIUDADANA)	CABO	410110	310
BRIGADA DELITOS ECONÓMICOS Y CONTRA EL PATRIMONIO	CABO	511110	
BRIGADA. DELITOS CONTRA LAS PERSONAS	CABO	512110	
BRIGADA DELITOS CONTRA LA SALUD	CABO	513110	
BRIGADA ASISTENCIAL	CABO	514110	
BRIGADA CRIMINALÍSTICA DE CAMPO	CABO	521110	
BRIGADA CRIMINALÍSTICA LABORATORIO	CABO	522110	
BRIGADA DE ANÁLISIS E INFORMES	CABO	532110	312
GRUPO DE POLICÍA JUDICIAL TUDELA	CABO	150210	
GRUPO CALIDAD Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO	CABO	130210	313
GRUPOS MEDIOAMBIENTE 1 y 2	CABO	222110	314
GRUPO DE MEDIO AMBIENTE TUDELA	CABO	150310	
BRIGADA DE JUEGO Y ESPECTÁCULOS	CABO	221110	315
GRUPO JUSTICIA	CABO	211110	316
GRUPO PALACIO	CABO	211210	
GRUPO PARLAMENTO	CABO	211310	
BRIGADA SEGURIDAD PRIVADA Y SISTEMAS	CABO	212110	317
DIVISIÓN PROTECCION AUTORIDADES	CABO	420110	318
GRUPOS INTERVENCION 1 Y 2 (DIV. DE INTERVENCION)	CABO	430210	320
GRUPO PLANIFICACION OPERATIVA	CABO	300110	321
BRIGADA ADMON. DE MEDIO	CABO	122110	322
BRIGADA PROTECCIÓN DE INSTALACIONES Y DETENIDOS	CABO	211010	323

ANEXO IV
TABLA DE VALORACIÓN, CUADRO DE PUNTUACIONES ORDENADAS
POR EMPLEOS Y ASIGNACIÓN DE PORCENTAJE DE INCREMENTO DE
COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO EN POLICÍA FORAL

ASIGNACIÓN DE GRADO			
GRADO 1	8	1	10
GRADO 2	10	2	20
GRADO 3	12	3	30
GRADO 4	14	4	40
GRADO 5	16	5	50
GRADO 6	18	6	60
GRADO 7	20	7	70
GRADO 8	22	8	80
GRADO 9	23	9	90
GRADO 10	24	10	100

ASIGNACIÓN DE GRADO			
GRADO 1	1	1	10
GRADO 2	2	2	20
GRADO 3	3	3	30

ASIGNACIÓN DE GRADO			
GRADO 1	4	1	10
GRADO 2	6	2	20
GRADO 3	8	3	30
GRADO 4	10	4	40
GRADO 5	12	5	50
GRADO 6	14	6	60
GRADO 7	16	7	70
GRADO 8	18	8	80

ASIGNACIÓN DE GRADO			
GRADO 1	1	1	10
GRADO 2	3	2	20
GRADO 3	6	3	30
GRADO 4	9	4	40
GRADO 5	11	5	50

CRITERIO I. RESPONSABILIDAD	1	2	3
A. RESPONSABILIDAD SOBRE LA GESTIÓN			
A.1. DAÑO QUE PUEDE OCACIONAR	LEVE	MEDIO	GRAVE
A.2. PROBABILIDAD	BAJA	MEDIA	ALTA
B. RESPONSABILIDAD SOBRE INICIATIVA			
B.1. VARIEDAD DE LAS TAREAS	NORMAL	ALTA	MUY ALTA
B.2. AUTONOMÍA	NORMAL	ALTA	MUY ALTA
C. RESPONSABILIDAD SOBRE PERSONAS Y RELACIONES			
C.1. IMPORTANCIA CONTACTO/RELAC.	NORMAL	ALTA	MUY ALTA
C.2. DIFICULTAD CONTACTO/RELAC	NORMAL	ALTA	MUY ALTA
D. RESPONSABILIDAD SOBRE DATOS CONFIDENCIALES	BAJA	MEDIA	ALTA
D.1. GRADO DE ACCESO A INFORMACIÓN CONF.	2	4	6

CRITERIO II. DEDICACIÓN	1	2	3
A) CALENDARIO NORMALIZADO	NORMAL	ALTA	MUY ALTA
B) LOCALIZACIÓN Y FLEXIBILIDAD FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO	1	2	3
C) DEDICACIÓN ABSOLUTA			

CRITERIO III. PREPARACIÓN TÉCNICA	1	2	3	4	5	6
A. FORMACIÓN ADICIONAL						
A.1. EMPLEO	POLICÍA	CABO	SUBINSPECTOR	INSPECTOR	COMISARIO	COMISARIO PPAL
A.2. ESPECIALIZACIÓN	BÁSICA	MEDIA	ALTA			
B) TIEMPO NECESARIO PARA EL DESEMPEÑO	< 6 MESES	> 6 MESES y < 1 AÑO	> 1 AÑO			
C) NECESIDAD DE ACTUALIZACIÓN	NORMAL	ALTA	MUY ALTA			

CRITERIO IV. DIFICULTAD	1	2	3
A) DIFICULTAD FÍSICA	BAJA	MEDIA	ALTA
B) DIFICULTAD OPERATIVA			
A.1. ENTIDAD DE LAS REGLAS	ESTRICTO/LIMITADO	ESTRICTO/GRAN N°	CONSTANTE /EXTREMO
A.2. TIEMPO DE EXPOSICIÓN	BAJO (<25%)	MEDIO (>25% y <75%)	ALTO (>75%)

B. CUADROS DE PUNTUACIONES:

200	Comisario Principal
180	Comisario
160	Inspector

SUBINSPECTOR

170	Grupo Intervenciones Especiales
150	Grupos Judicial Comisarías y Norte
150	Grupos de Régimen Interno
150	Brigadas Centrales Judicial
140	Grupos de Intervención
130	Grupo Atestados Tudela
130	Grupo Jefatura Comunicación
130	Grupo Apoyo Tecnológico
130	Brigada de Desarrollo tecnológico
130	Grupos de Seguridad Ciudadana, Custodia y Tras.detenidos
120	Grupo de Enlace
120	Grupos de Seguridad Vial
120	Grupos Transportes y Radar
120	División de Comunicación y Enlace Operativo
110	Oficina Atención Policial
110	Grupos Medio Ambiente
110	División de Protección de Autoridades
110	Brigada de Juego y Espectáculos
100	Brigada de Seguridad Privada y Sistemas
90	Grupo Formación, Gestión y Recursos Humanos
90	Grupo de Planificación Operativa
90	Grupo Justicia, Palacio y Parlamento
80	Brigada Administración de Medios

CABO

140	Brigadas Centrales Judicial
140	Grupo Judicial Tudela
130	Grupo de Calidad y Régimen Disciplinario
130	Grupos de Intervención
120	Grupos de Seguridad Ciudadana, Custodia y Tras. detenidos
120	Atestados
110	Grupos de Seguridad Vial
110	Grupos Transportes y Radar
110	Brigada de Desarrollo Tecnológico
100	Grupos Medio Ambiente
100	Oficina Atención Policial
100	División de Protección de Autoridades
90	Brigada de Juego y Espectáculos
80	Grupo de Planificación Operativa
70	Brigada de Seguridad Privada y Sistemas
60	Grupo Formación, Gestión y Recursos Humanos
60	Grupo Justicia, Palacio y Parlamento
50	Brigada Administración de Medios
50	Brigada de Protección de Instalaciones y Detenidos

POLICÍA

140	Grupo Intervenciones Especiales
120	Grupos Judicial Comisarías y Norte
120	Grupos de Régimen Interno
120	Brigadas Centrales Judicial
120	Grupo Apoyo Tecnológico
110	Atestados
110	Grupos de Intervención
110	Caninos
100	Grupos de Seguridad Ciudadana, Custodia y Tras. Detenidos
100	Brigada de Desarrollo Tecnológico
100	Grupo Jefatura Comunicación
90	Oficina Atención Policial
90	Grupos Transportes y Radar
90	Grupos Medio Ambiente
90	Grupos de Seguridad Vial
80	División de Comunicación y Enlace Operativo
80	División de Protección de Autoridades
80	Brigada de Juego y Espectáculos
70	Brigada de Seguridad Privada y Sistemas
50	Brigada de Protección de Instalaciones y Detenidos
50	Grupo Justicia, Palacio y Parlamento
50	Grupo Formación, Gestión y Recursos Humanos
40	Brigada Administración de Medios

C. El porcentaje de incremento del complemento de puesto de trabajo será el resultado de distribuir el disponible del montante total de los complementos existentes, asignando a la puntuación mínima y a los intervalos de diez puntos el mismo incremento porcentual.

ANEXO V
TABLA DE VALORACIÓN, CUADRO DE PUNTUACIONES ORDENADAS
POR EMPLEOS Y ASIGNACIÓN DE PORCENTAJE DE INCREMENTO DE
COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO EN POLICÍA FORAL

CRITERIO I. RESPONSABILIDAD		1	2	3
A) RESPONSABILIDAD SOBRE LA GESTIÓN	A.1. DAÑO QUE PUEDE OCASIONAR	LEVE	MEDIO	GRAVE
		1	2	3
	A.2. PROBABILIDAD	BAJA	MEDIA	ALTA
		1	2	3
	B.1. VARIEDAD DE LAS TAREAS	NORMAL	ALTA	MUY ALTA
		1	2	3
B) RESPONSABILIDAD SOBRE INICIATIVA	B.2. AUTONOMIA	NORMAL	ALTA	MUY ALTA
		1	2	3
C) RESPONSABILIDAD SOBRE PERSONAS Y RELACIONES	C.1. IMPORTANCIA CONTAC/RELAC.	NORMAL	ALTA	MUY ALTA
		1	2	3
D) RESPONSABILIDAD SOBRE DATOS CONFIDENCIALES	C.2. DIFICULTAD CONTAC/RELAC	NORMAL	ALTA	MUY ALTA
		1	2	3
	D.1. GRADO DE ACCESO A INFORMACION CONF.	BAJA	MEDIA	ALTA
		2	4	6

ASIGNACIÓN DE GRADO				
GRADO 1	8	1	10	8 a 9
GRADO 2	10	2	20	10 a 11
GRADO 3	12	3	30	12 a 13
GRADO 4	14	4	40	14 a 15
GRADO 5	16	5	50	16 a 17
GRADO 6	18	6	60	18 a 19
GRADO 7	20	7	70	20 a 21
GRADO 8	22	8	80	22 a 22
GRADO 9	23	9	90	23 a 23
GRADO 10	24	10	100	24 ó superior

CRITERIO II. DEDICACIÓN		1	2	3
A) CALENDARIO NORMALIZADO		NORMAL	ALTA	MUY ALTA
B) LOCALIZACIÓN Y FLEXIBILIDAD FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO		1	2	3
C) DEDICACIÓN ABSOLUTA				

ASIGNACIÓN DE GRADO				
GRADO 1	1	1	10	1 a 1
GRADO 2	2	2	20	2 a 2
GRADO 3	3	3	30	3 ó superior

CRITERIO III. PREPARACIÓN TÉCNICA						
A) FORMACIÓN ADICIONAL	A.1. EMPLEO	POLICÍA	CABO	INSPECTOR	COMISARIO	COMISARIO PPAL
		1	2	3	4	5
	A.2. ESPECIALIZACIÓN	BÁSICA	MEDIA	ALTA		
B) TIEMPO NECESARIO PARA EL DESEMPEÑO		1	2	3		
		< 6 MESES	> 6 MESES y < 1 AÑO	> 1 AÑO		
C) NECESIDAD DE ACTUALIZACIÓN		2	4	6		
		NORMAL	ALTA	MUY ALTA		
		1	2	3		

ASIGNACIÓN DE GRADO				
GRADO 1	4	1	10	4 a 5
GRADO 2	6	2	20	6 a 7
GRADO 3	8	3	30	8 a 9
GRADO 4	10	4	40	10 a 11
GRADO 5	12	5	50	12 a 13
GRADO 6	14	6	60	14 a 15
GRADO 7	16	7	70	16 ó superior
GRADO 8		8		ó superior

CRITERIO IV. DIFICULTAD				
A) DIFICULTAD FÍSICA		1	2	3
		BAJA	MEDIA	ALTA
B) DIFICULTAD OPERATIVA	A.1. ENTIDAD DE LAS REGLAS	ESTRICTO/LIMITADO	ESTRICTO/GRAN Nº	CONSTANTE /EXTREMO
		1	2	3
	A.2. TIEMPO DE EXPOSICIÓN	BAJO (<25%)	MEDIO (>25% y <75%)	ALTO (>75%)
		1	2	3

ASIGNACIÓN DE GRADO				
GRADO 1		1	10	0 a 2
GRADO 2	3	2	20	3 a 5
GRADO 3	6	3	30	6 a 8
GRADO 4	9	4	40	9 a 10
GRADO 5	11	5	50	11 ó superior

B. Cuadro de puntuaciones ordenadas por empleos (1 de octubre de 2016)

200	Comisario Principal
180	Comisario
160	Inspector

SUBINSPECTOR

160	Brigadas Judicial
160	Grupos Judicial Comisarías y Norte
150	Grupo Intervenciones Especiales
150	Brigada Criminalística de Campo
130	Grupos de Régimen Interno
130	Brigadas Criminalística de Laboratorio e hformación
130	Grupo Jefatura Comunicación
120	Grupos de Seguridad Ciudadana.
120	Grupo Atestados Tudela
120	División de Protección de Autoridades
120	Brigada de Desarrollo tecnológico
120	Grupos de Intervención
120	Grupo de Apoyo Tecnológico
110	Grupos Transportes y Radar
110	Grupos de Seguridad Vial
110	Grupo de Enlace
110	División de Comunicación y Enlace Operativo
100	Oficina Atención Policial
100	Grupos Medio Ambiente
90	Brigada de Juego y Espectáculos
90	Brigada de Seguridad Privada y Sistemas
90	Custodia y Traslados Detenidos
80	Grupo Formación, Gestión y Recursos Humanos
80	Grupo de Planificación Operativa
80	Recursos Humanos
80	Grupo Justicia, Palacio y Parlamento
70	Brigada Administración de Medios

CABO

150	Brigadas Judicial
150	Grupo Judicial Tudela
140	Brigada Criminalística de Campo
120	Brigadas Criminalística de Laboratorio e Información
110	Grupo de Calidad y Régimen Disciplinario
110	Grupos de Seguridad Ciudadana.
110	Grupos de Intervención
110	Atestados
110	División de Protección de Autoridades
100	Grupos Transportes y Radar
100	Brigada de Desarrollo Tecnológico
100	Grupos de Seguridad Vial
90	Oficina Atención Policial
90	Grupos Medio Ambiente
70	Brigada de Juego y Espectáculos
70	Grupo de Planificación Operativa
60	Brigada de Seguridad Privada y Sistemas
60	Cabo Custodia y Traslado Detenidos
50	Grupo Formación, Gestión y Recursos Humanos
50	Grupo Justicia, Palacio y Parlamento
40	Brigada Administración de Medios

POLICÍA

130	Brigadas Judicial
130	Grupos Judicial Comisarías y Norte
120	Grupo Intervenciones Especiales
120	Brigada Criminalística de Campo
100	Brigadas Criminalística de Laboratorio e Información
100	Grupos de Régimen Interno
100	Atestados
100	Grupo Apoyo Tecnológico
100	Grupo Jefatura Comunicación
90	Grupos de Intervención
90	Caninos
90	Grupos de Seguridad Ciudadana.
90	Brigada de Desarrollo Tecnológico
90	División de Protección de Autoridades
80	Grupos Transportes y Radar
80	Grupos Medio Ambiente
80	Oficina Atención Policial
80	Grupos de Seguridad Vial
70	División de Comunicación y Enlace Operativo
60	Brigada de Juego y Espectáculos
60	Brigada de Seguridad Privada y Sistemas
50	Custodia y Traslado de Detenidos
40	Brigada de Protección de Instalaciones y Detenidos
40	Grupo Justicia, Palacio y Parlamento
40	Grupo Formación, Gestión y Recursos Humanos
30	Brigada Administración de Medios

C. El porcentaje de incremento del complemento de puesto de trabajo será el resultado de distribuir el disponible del montante total de los complementos existentes, asignando a la puntuación mínima y a los intervalos de diez puntos el mismo incremento porcentual.

No obstante lo anterior, este porcentaje de incremento del complemento de puesto de trabajo, se verá reducido cuando la suma de las retri-

buciones complementarias de un puesto de trabajo exceda del 95 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel, para ajustarse a dicho límite.

D. El porcentaje del incremento del complemento de puesto de trabajo por puntuación del Estudio de Valoración de aplicación a partir del 1 de octubre de 2016 es de 0,17962 por 100.

