



En relación con el proyecto de Decreto-ley Foral por el que se aprueban medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, desde la Dirección General de Función Pública se emite el siguiente

INFORME-PROPUESTA

La Dirección General de Función Pública eleva al Gobierno de Navarra un proyecto de Decreto-ley Foral por el que se aprueban medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

El Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado mediante Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, regula la retribución correspondiente al grado en sus artículos 16 y 17, 40 y 42 y disposición transitoria cuarta, previendo su abono a los funcionarios mediante la aplicación de un sistema transitorio de ascenso de grado por el trascurso de 6 años y 7 meses de antigüedad en el grado inmediatamente inferior. Esta retribución se ha venido considerando inherente a la condición de funcionario y en su virtud el Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre, no incluye este concepto retributivo entre los que tiene derecho a percibir el personal contratado en régimen administrativo al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

A este respecto, sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictado sentencia con fecha 20 de junio de 2019 en el asunto C-72/18, en el procedimiento prejudicial planteado por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo N°1 de Pamplona, sobre interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, en la que concluye que la reserva del derecho a la retribución correspondiente al grado a los funcionarios de carrera, excluyendo al personal contratado en régimen administrativo, constituyendo el único requisito para la concesión de dicho complemento el haber cubierto un

determinado tiempo de servicios, incurre en vulneración de la citada normativa europea.

A la vista del pronunciamiento contenido en la citada sentencia es numeroso el personal contratado en régimen administrativo que, reuniendo el requisito de antigüedad mínima establecido, está presentando solicitud de abono de la retribución correspondiente al grado.

A fin de proceder al reconocimiento y abono a todo el personal contratado en régimen administrativo de la retribución correspondiente al grado, procede modificar del Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre, por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo en las Administraciones Públicas de Navarra, incluyendo este concepto retributivo entre los que tiene derecho a percibir el personal contratado en régimen administrativo, con efectos retroactivos de cuatro años a contar desde el 1 de enero de 2019.

Del mismo modo, procede modificar la normativa reguladora de la promoción-formación del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, tanto en el ámbito de Administración Núcleo (Decreto Foral 96/1997, de 14 de abril, por el que, en desarrollo parcial del artículo 24.2 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, se facilita la formación y el perfeccionamiento profesional del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos), como en el del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (Decreto Foral 347/1993, de 22 de noviembre, por el que se aprueba el ingreso y la provisión de puestos de trabajo en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea), de modo que la retribución correspondiente al grado que perciba este personal mientras permanezca en la citada situación se calcule con referencia al nivel en el que se encuadre el puesto de trabajo desempeñado efectivamente en formación-promoción.

Por otra parte, el ya citado Decreto Foral 68/2009 regula en su artículo 12 las condiciones de empleo del personal contratado en régimen administrativo, contemplando la aplicación de la normativa establecida para los funcionarios

en cuanto a vacaciones, licencias y permisos retribuidos, entre otras cuestiones entre las que no se incluye la situación administrativa de servicios especiales. En el caso del personal laboral temporal, también le resulta de aplicación en materia de vacaciones, licencias y permisos el régimen aplicable al personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, sin que el Convenio colectivo contemple específicamente la situación de servicios especiales ni los supuestos que en el caso del personal funcionario dan lugar a la declaración de dicha situación administrativa; no obstante, a este personal le resulta de aplicación la excedencia forzosa contemplada en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el derecho del personal laboral a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, en los supuestos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Conforme a lo expuesto, el personal contratado en régimen administrativo es el único colectivo que no tiene reconocido un permiso o excedencia que le permita el mantenimiento del contrato y el cómputo de la antigüedad correspondiente al ser designado o elegido para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo, por lo que procede reconocer expresamente su derecho a un permiso no retribuido en estos supuestos, a fin de equiparar su situación a la del resto de empleados que sean designados o elegidos como cargos públicos.

Por otra parte, las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 6/2019 en el Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley General de la Seguridad Social en relación con los permisos por nacimiento, tanto para la madre biológica como para el otro progenitor, así como en los de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, han dado lugar a la existencia de diferencias importantes entre la normativa aplicable con carácter general al personal funcionario en el ámbito del EBEP y la aplicable en las Administraciones Públicas de Navarra, que es la contenida en el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, así como en la Ley Foral 6/2019, de 7 de febrero, por la que se

modifica el Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, que establece el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

La normativa foral, dictada en ejercicio de la competencia exclusiva que en materia de régimen estatutario de sus funcionarios públicos ostenta la Comunidad Foral de Navarra, resulta de obligado cumplimiento de modo que los permisos derivados del nacimiento y cuidado de menores deben ajustarse a las condiciones de disfrute establecidas en la misma. Ahora bien, teniendo en cuenta las disfunciones que se vienen detectando a raíz de las diferencias existentes entre el régimen aplicable a los empleados públicos de la Comunidad Foral de Navarra y el de los empleados al servicio del resto de las Administraciones Públicas desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, se considera necesario modificar la regulación de los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento de los empleados al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, asimilándolos a la regulación contenida en el Estatuto Básico del Empleado Público, e integrando igualmente en esta norma el permiso adicional aplicable en las Administraciones Públicas de Navarra en virtud de lo dispuesto en la Ley Foral 6/2019, de 7 de febrero.

La regulación que se establece, además de asimilar el régimen de disfrute de los mencionados permisos al establecido con carácter básico para todos los empleados públicos, amplía la duración del permiso del progenitor diferente a la madre biológica y la equipara de manera efectiva a la de la licencia por parto que, en el ámbito del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, tiene una duración de 17 semanas. La presente norma se convierte así en pionera para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar junto con el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos esenciales para satisfacer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

En el mismo sentido, se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones

Públicas de Navarra, a fin de permitir el aplazamiento de la toma de posesión como personal funcionario o la firma del contrato como personal laboral fijo de aquellas personas que se encuentren disfrutando de una licencia por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o de un permiso del progenitor diferente a la madre biológica por los mismos motivos, durante el periodo que en cada caso se esté disfrutando de manera ininterrumpida.

Por último, resulta igualmente necesario y urgente posibilitar la extensión del contrato a los meses de verano al personal docente no universitario que haya prestado servicios mediante contratación temporal durante un periodo mínimo de cinco meses y medio durante el correspondiente curso escolar, tal y como se recoge en el "Pacto para la Mejora de la Calidad de la Enseñanza Pública en Navarra" firmado con fecha 24 de agosto de 2018. Por su parte, el artículo 21 bis de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, establece en su número 1 lo siguiente:

"En caso de extraordinaria y urgente necesidad el Gobierno de Navarra podrá dictar disposiciones legislativas provisionales bajo la forma de Decretos-leyes Forales. No pueden ser objeto de Decreto-ley Foral el desarrollo directo de los derechos, deberes y libertades de los navarros y de las instituciones de la Comunidad Foral regulados en la presente Ley Orgánica, la reforma de la misma ni de las leyes forales dictadas en su desarrollo a las que se hace mención expresa en ella, el régimen electoral ni los Presupuestos Generales de Navarra."

Las razones que justifican la tramitación del Decreto-ley Foral que ahora se promueve devienen de la urgente necesidad de proceder a la inmediata aprobación de las medidas que se pretenden implantar, así como de la necesidad de proceder al abono de los conceptos retributivos señalados con cargo a la correspondiente consignación presupuestaria dentro del presente ejercicio 2019.

A la vista de los hechos descritos, la extraordinaria y urgente necesidad de este Decreto-ley Foral, por el que se

aprueban medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, resulta plenamente justificada.

Por otra parte, procede significar que el contenido del Decreto-ley Foral no tiene por objeto ninguna de las materias vedadas para su desarrollo en virtud de lo dispuesto en el precitado artículo 21 bis de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto.

Las medidas que se proponen han sido asimismo objeto de negociación en las reuniones conjuntas de la Mesa de Negociación del personal funcionario y estatutario al servicio de la Administración de la Comunidad foral de Navarra y sus organismos autónomos y de la Mesa de Negociación del personal funcionario y estatutario de las Administraciones Públicas de Navarra celebradas con fechas 1 y 10 de octubre de 2019, alcanzándose acuerdo unánime al respecto en la última de ellas.

En consecuencia y con base en las habilitaciones mencionadas, se propone al Gobierno de Navarra para su aprobación el Proyecto de Decreto-ley Foral por el que se aprueban medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Pamplona a catorce de octubre de dos mil diecinueve.

LA DIRECTORA GENERAL

DE FUNCIÓN PÚBLICA



Amaia Goñi Lacabe