



GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL PARLAMENTO DE NAVARRA

A LA MESA DEL PARLAMENTO DE NAVARRA

Don Eloy VILLANUEVA CRUZ, parlamentario foral perteneciente al Grupo Popular en el Parlamento de Navarra, al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara, presenta para su debate y aprobación en pleno, la siguiente **Proposición de Ley Foral de modificación del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal de las Administraciones Públicas de Navarra.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Gobierno de Navarra, a través del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, integró en un único texto normativo las diferentes disposiciones de rango legal vinculadas con el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, que fue aprobado por Ley Foral 13/1983, de 30 de marzo.

Dicho decreto foral legislativo establece en su artículo tercero que el personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra estará formado por los funcionarios públicos, el personal eventual y el personal contratado, siendo en este último caso de dos tipos: régimen administrativo o laboral.

El artículo 40 del Decreto Foral Legislativo 251/1993 define en su apartado segundo los tres tipos de retribuciones personales básicas: el sueldo, el grado y el premio por antigüedad, especificando que las retribuciones personales

básicas “constituyen un derecho adquirido inherente a la condición de funcionario”.

Sin embargo, esta regulación retributiva no es acorde con la normativa comunitaria ni con la jurisprudencia. La discordancia se centra especialmente en el caso de personal contratado administrativo y el hecho de que en su retribución no se incluya el concepto de grado.

En efecto, esta situación es constatable si comparamos el contenido del Decreto Foral Legislativo 251/1993 con la normativa europea y las diferentes sentencias judiciales que se han producido en diferentes instancias durante los últimos años, incluidas también las europeas.

Así, podemos encontrar la Directiva 1999/70/CE, cuerpo legal sobre el que se apoya el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TSJE) en sentencia de 22 de diciembre de 2010 para determinar que no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de manera menos favorable que a los fijos por el mero hecho de esa diferente duración.

Es el mismo criterio en el que se basa el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 1 de Mérida, cuya sentencia concluye: “es plenamente aplicable la normativa comunitaria y el fallo del TSJ, debiéndose considerar discriminatorio que se excluya el abono (de sexenios) a los interinos por el solo hecho de serlo”.

Esta sentencia del juzgado de Mérida fue ratificada por el Tribunal Supremo el 22 de octubre de 2012, que recoge a su vez la posición defendida en el caso por el Ministerio Fiscal, coincidente con dicho fallo:

“la doctrina sentada por la sentencia del Juzgado de Mérida no es errónea, pues el artículo 10.5 del Estatuto Básico del Empleado Público (RCL 2007, 768) sienta el principio general de equiparación en el trato entre funcionarios de carrera e interinos de manera que el reconocimiento a éstos del derecho a percibir el componente por formación permanente del complemento específico no es contrario al ordenamiento jurídico, sobre todo si se interpreta ese precepto a la luz de la normativa europea: la Directiva 1999/70/CE aplicada por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”.

En la misma línea, el Tribunal Supremo alude a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de febrero de 2012, que señala lo siguiente:

“los funcionarios interinos se hallan en una situación comparable a los de carrera, pues no se pusieron de manifiesto diferencias en la cualificación académica y experiencia con estos últimos y que el concepto de “razones objetivas” de la cláusula 4, apartado 1 del Acuerdo Marco no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que ésta esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una Ley o Convenio Colectivo (...)”.

Y añade el Tribunal Supremo en su sentencia:

“La referencia a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir, por sí sola, una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco (...). Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 (LCEur 1999, 1692) y del Acuerdo Marco. (...) Ni la naturaleza temporal de la relación del servicio de determinados empleados públicos ni la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas al pago de los sexenios controvertidos en el litigio principal a ciertas categorías de trabajadores temporales pueden constituir, por sí solas, tales razones objetivas (...)”.

A la vista de la normativa aplicable en el ámbito comunitario y las diferentes sentencias judiciales, resulta oportuna la modificación del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto.

Por todo ello se plantea la siguiente **Proposición de Ley Foral de modificación del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal de las Administraciones Públicas de Navarra.**

ARTÍCULO ÚNICO

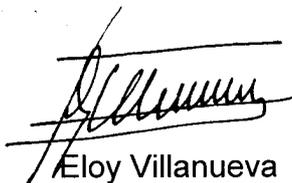
Uno

Modificación del artículo 93, con el siguiente texto:

El personal contratado en régimen administrativo se regirá por las disposiciones que se dicten reglamentariamente y por lo establecido en el correspondiente contrato.

Las retribuciones del personal contratado del artículo 88, apartados b y c serán las mismas que los funcionarios públicos.

Pamplona, 18 de marzo de 2014



Eloy Villanueva

Parlamentario foral

C/Navas de Tolosa, 1 -2ª - 31002 - PAMPLONA
TELEF. 948 209 208