

CRITERIOS DE CORRECCIÓN DEL CASO PRACTICO N°1

El TREP (Decreto Foral Legislativo 251/1993,de 30 de agosto) es la norma que regula de forma global el estatuto de las personas que trabajan al servicio de todas las Administraciones Públicas de Navarra, fijando los conceptos básicos por los que pueden ser retribuidas, junto con su forma y cuantía, así como las situaciones administrativas en las que pueden hallarse, la determinación de nuevos conceptos y formas de retribución, o la regulación de las situaciones administrativas del personal, y son materias que exceden del ámbito competencial de una entidad local de Navarra.

Examinado el texto del Convenio Colectivo del personal laboral y el Acuerdo para el personal funcionario y administrativo que constituye el contenido de este **Caso práctico**, cabe relacionar las determinaciones del mismo que se oponen a lo preceptuado en el TREP y en el Reglamento Provisional de retribuciones:

EXCEDENCIAS

CCAEE -Artículo 2º.1. Se concederá una excedencia especial cuya duración máxima será de 1 año, que deberá solicitarse al menos con una antelación mínima de 1 mes, por causa de enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. El trabajador se incorporará a su puesto de trabajo, en los diez días hábiles siguientes a la fecha en que tuvo entrada su solicitud de reincorporación en el Registro General del Ayuntamiento.

Este supuesto de excedencia especial no está contemplado en el artículo 27 del TREP.

CCAEE-Artículo 2.3 . Se podrá solicitar excedencia por interés particular del empleado fijo con la condición por parte de éste, de haber permanecido en servicio activo por lo menos durante dos años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Esta excedencia se concederá por tiempo indefinido y en los tres primeros años el reingreso será automático al puesto de trabajo anterior, aun cuando se hubiera extinguido o amortizado dicho puesto.

Los empleados en situación de excedencia voluntaria podrán solicitar su reincorporación al servicio activo en cualquier momento, debiendo existir acuerdo entre las partes. Una vez acordada la reincorporación, esta deberá llevarse a cabo en el plazo de un mes. De no hacerlo así el empleado perderá la condición de tal.

En caso de no haber acuerdo, su incorporación será automática, una vez transcurran seis meses desde la fecha de entrada de su solicitud de reincorporación.

El artículo 26 del TREP establece la reserva de plaza durante 18 meses y si las necesidades de servicio lo permiten y en cuanto al reingreso, los funcionarios no podrán solicitar su reincorporación hasta que hayan cumplido un año en dicha situación.

REVISIÓN MÉDICA

Es válido lo señalado en el artículo 4 del CCAE porque la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos laborales es de mínimos.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Es correcto que se establezca que se aplique a todos los empleados el mismo régimen disciplinario.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CCAE- Artículo 6º. En el caso de ser necesaria la contratación temporal de trabajadores por bajas, sustituciones, excedencias, etc. los trabajadores fijos discontinuos, que opten como máximo a puestos de nivel o grupo D, tendrán preferencia en la ocupación de estos puestos de trabajo siempre y cuando estén capacitados para el desarrollo de las funciones del puesto. En el caso de una baja de por duración superior a 1 mes se cubrirá dicha plaza a la mayor brevedad posible mediante los procedimientos regulados en el presente convenio.

La preferencia de los trabajadores fijos discontinuos por la contratación temporal colisiona con lo regulado en el Reglamento de Ingreso de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado mediante Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio, sobre contratación del personal temporal y va en contra de los principios de concurrencia, igualdad, mérito y capacidad que deben tenerse en cuenta al realizar dichas contrataciones.

TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

CCAE- Trabajos de igual e inferior categoría. Artículo 10. Para los funcionarios: Regirá su normativa específica. No obstante en los supuestos de desempeño interino de funciones de categoría superioro nivel superior, previa autorización por escrito de Alcaldía, se abonará la diferencia retributiva desde el primer día sin que haya necesidad de que transcurran tres meses en dicha situación.

El artículo 32 del TREP solo ampara el desempeño interino de puestos de trabajo del mismo nivel y de igual o superior categoría, siendo necesario que transcurran tres meses de interinidad ininterrumpida, para poder equiparar la retribución.

RETRIBUCIONES

CCAE- Artículo 11.2. El Ayuntamiento de Ansoain garantizará el poder adquisitivo de sus empleados para el supuesto que el I.P.C. real de Navarra resultante cada año sea superior al previsto en el conjunto del Estado. En este caso, la diferencia se aplicará directamente a las retribuciones, teniendo carácter consolidable y efectos económicos el día 1 de enero del año siguiente. Así mismo, en la nómina del mes de enero o febrero del año siguiente, se abonará una paga única no consolidable, calculada sobre las retribuciones totales devengadas el año anterior, de un importe igual al porcentaje de la desviación del I.P.C. real de Navarra de dicho año sobre el I.P.C. previsto.

El artículo 39 del TREP dispone que las retribuciones de los funcionarios se actualizarán anualmente en el porcentaje que se determine en los correspondientes presupuestos (apartado 4), con independencia de que su cuantía exacta deba figurar en los presupuestos de la respectiva Administración Pública (apartado 2).

Asimismo el artículo 41.3 del TREP, al regular la fijación del sueldo inicial de cada nivel, se refiere al sueldo inicial que en cada ejercicio presupuestario, se señale para el nivel E.

Por tanto, la actualización anual de las retribuciones de los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra, incluida la de las entidades locales, se establece para todos ellos en las correspondientes Leyes Forales de Presupuestos Generales de Navarra y disposiciones reglamentarias de desarrollo.

COMPLEMENTOS SALARIALES

CCAE- Artículo 12.1. Los trabajadores podrán percibir los siguientes complementos y pluses:

- a) Complemento de dedicación exclusiva.*
- b) Complemento de incompatibilidad.*
- c) Complemento de puesto de trabajo.*
- d) Complemento de puesto directivo.*
- e) Complemento de convenio o nivel.*
- f) Plus de nocturnidad.*
- g) Plus de festivo.*
- h) Complemento de prolongación de jornada*

i) Complemento de especial riesgo, toxicidad o penosidad.

k) Complemento de turnicidad

CCAE- Artículo-12.4. El complemento de convenio o nivel, podrá ser percibido por todos los trabajadores pertenecientes a los niveles o grupos B, C, D y E, incluidos/as en el ámbito de aplicación de éste pacto o acuerdo.

CCAE- Artículo 12.5. A cada uno de los trabajadores pertenecientes a los niveles o grupos B, C, D y E, corresponderá un complemento de convenio o nivel. La cuantía de dicho complemento será la que resulte de aplicar al sueldo base del correspondiente nivel o grupo los siguientes porcentajes con efectos de 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014o durante la vigencia del convenio.

Grupo o nivel B: 1,5%.

Grupo o nivel C: 15%.

Grupo o nivel D: 15%.

Grupo o nivel E: 30%.

El artículo 39 del TREP establece que el personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra solo puede ser retribuido por los conceptos y en la forma y cuantía que se determine en el mismo y en sus disposiciones reglamentarias de desarrollo.

Ni el TREP, ni sus disposiciones reglamentarias de desarrollo prevén como retribuciones complementarias, los denominados complementos de convenio o nivel. Por otra parte según el artículo 40.5 del TREP los niveles B no pueden percibir el mismo y nunca puede exceder del 15 por 100.

AYUDA FAMILIAR

Se reconoce a fijos y temporales lo que es correcto pero se exige según el Reglamento Provisional de Retribuciones la convivencia del hijo menor no emancipado con el trabajador.

HORAS EXTRAORDINARIAS

CCAE- Horas extraordinarias. Artículo 14.2.” Las horas extraordinarias que se realicen, serán compensadas de alguna de las siguientes formas (siempre a elección del trabajador) tanto para el personal laboral como funcionario:”

La forma de compensación de las horas extraordinarias esta supeditada a las necesidades del servicio, por lo que no puede quedar a la libre elección del trabajador, tal como se infiere del artículo 40.4 del Reglamento Provisional de Retribuciones, norma reglamentaria de desarrollo del TREP, aprobado mediante Decreto Foral 158/1984, de 4 de julio.

La Sala de lo Contencioso- Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en Sentencia núm. 711/2012, de 11 de diciembre de 2012, en un supuesto similar de impugnación de un acuerdo municipal sobre condiciones de trabajo ha señalado, en cuanto al régimen jurídico de los funcionarios en su Fundamento de Derecho Tercero in fine que:

“c) Respecto a la autonomía local invocada por los demandados. Esta autonomía local está sometida en todo caso al principio de legalidad y de jerarquía normativa, constituido, como hemos señalado ut supra, por el ordenamiento foral en materia de función pública (en el siguiente Fundamento de Derecho estudiaremos particularmente tal sometimiento).

Así tanto el Decreto Foral Legislativo 251/1993 (LNA 1993, 291) y la Ley Foral de Administración Local son los que determina el régimen jurídico en el que debe moverse el Ayuntamiento , y que no puede desplazarse por pacto.

En este punto debemos resaltar (saliendo al paso de las alegaciones de los demandados) que el Decreto Foral Legislativo 251/1993 en su artículo 4 señala que cada Administración Pública de Navarra tendrá plena competencia para establecer el régimen del personal a su servicio, de conformidad con lo dispuesto en el presente Estatuto y en los Reglamentos que lo desarrollen.

*Por lo tanto está previsión también exige el respecto a las normas reglamentarias y en concreto al Decreto Foral 11/2009 de 9 de Febrero (LNA 2009, 46). **Normas que son imperativas y que no contienen un régimen de mínimos.**”*

**** Tener en cuenta la aplicación de los artículos 233 y 237 de la Ley Foral 6/1990 ,de 2 de julio, de la Administración local de Navarra.***