

DECRETO FORAL LEGISLATIVO 251/1993, DE 30 DE AGOSTO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE NAVARRA

(Publicado en el Boletín Oficial de Navarra de 1 de septiembre de 1993)

ÍNDICE

<u>Preámbulo</u>	7
<u>Artículo 1</u>	7
<u>Artículo 2</u>	7
<u>Disposición Final Única</u>	7
<u>TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS DE NAVARRA</u>	8
<u>TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES</u>	8
<u>Artículo 1</u>	8
<u>Artículo 2</u>	8
<u>Artículo 3</u>	8
<u>Artículo 4</u>	9
<u>TÍTULO II: FUNCIONARIOS PÚBLICOS</u>	9
<u>CAPÍTULO I: Selección</u>	9
<u>Artículo 5</u>	9
<u>Artículo 6</u>	9
<u>Artículo 7</u>	10
<u>Artículo 8</u>	11
<u>CAPÍTULO II: Adquisición y pérdida de la condición de funcionario</u>	11
<u>Artículo 9</u>	11
<u>Artículo 10</u>	12
<u>Artículo 11</u>	12
<u>CAPÍTULO III: Niveles y grados</u>	12
<u>Artículo 12</u>	12
<u>Artículo 13</u>	13
<u>CAPÍTULO IV: Carrera administrativa</u>	13
<u>Artículo 14</u>	13
<u>Artículo 15</u>	14
<u>Artículo 16</u>	16
<u>Artículo 17</u>	16
<u>Artículo 18</u>	16
<u>CAPÍTULO V: Plantillas orgánicas, relaciones de funcionarios y expedientes personales</u>	17
<u>Artículo 19</u>	17
<u>Artículo 20</u>	17
<u>Artículo 21</u>	17
<u>CAPÍTULO VI: Situaciones administrativas</u>	17
<u>Artículo 22</u>	17
<u>Artículo 23</u>	17
<u>Artículo 24</u>	18
<u>Artículo 25</u>	19
<u>Artículo 26</u>	20
<u>Artículo 27</u>	23
<u>Artículo 28</u>	24
<u>Artículo 28 bis</u>	24
<u>Artículo 29</u>	25
<u>Artículo 30</u>	25
<u>CAPÍTULO VII: Provisión de puestos de trabajo</u>	26
<u>Artículo 31</u>	26
<u>Artículo 32</u>	26
<u>Artículo 32 bis</u>	26

Artículo 33.....	26
Artículo 34	27
Artículo 35.....	28
Artículo 35 bis. <i>Movilidad por razón de violencia sobre la mujer</i>	28
CAPÍTULO VIII: Derechos y deberes	29
Sección 1.ª: Derechos.....	29
Artículo 36.....	29
Artículo 37.....	29
Artículo 38.....	29
Sección 2.ª: Retribuciones.....	30
Artículo 39.....	30
Artículo 40.....	30
Artículo 41.....	32
Nivel	33
Índice de proporcionalidad	33
A	33
2	33
B	33
1,65	33
C	33
1,35	33
D	33
1,15	33
E	33
1	33
Artículo 42	33
Artículo 43.....	33
Artículo 44.....	34
Artículo 45.....	34
Artículo 46.....	35
Artículo 47.....	35
Artículo 48.....	35
Artículo 49.....	35
Artículo 50.....	35
Artículo 51.....	36
Artículo 52.....	36
Artículo 53.....	36
Artículo 54.....	37
Artículo 55.....	37
Sección 3.ª: Deberes.....	37
Artículo 56.....	37
Artículo 57.....	37
Artículo 58	39
Artículo 59.....	39

<u>CAPÍTULO IX: Régimen disciplinario</u>	40
<u>Artículo 60</u>	40
<u>Artículo 61</u>	40
<u>Artículo 62</u>	40
<u>Artículo 63</u>	40
<u>Artículo 64</u>	41
<u>Artículo 65</u>	42
<u>Artículo 66</u>	42
<u>Artículo 67</u>	42
<u>Artículo 68</u>	42
<u>Artículo 69</u>	42
<u>Artículo 70</u>	43
<u>Artículo 71</u>	43
<u>Artículo 72</u>	43
<u>CAPÍTULO X: Derechos pasivos</u>	43
<u>Artículo 73</u>	43
<u>Artículo 74</u>	44
<u>Artículo 75</u>	44
<u>Artículo 76</u>	44
<u>Artículo 77</u>	45
<u>Artículo 78</u>	45
<u>Artículo 79</u>	45
<u>CAPÍTULO XI: Órganos de representación, negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo</u>	45
<u>Artículo 80</u>	45
<u>Artículo 81</u>	46
<u>Artículo 82</u>	47
<u>Artículo 83</u>	51
<u>Artículo 84</u>	53
<u>TÍTULO III: PERSONAL EVENTUAL</u>	54
<u>Artículo 85</u>	54
<u>Artículo 86</u>	54
<u>Artículo 87</u>	54
<u>TÍTULO IV: PERSONAL CONTRATADO</u>	54
<u>CAPÍTULO I: Personal contratado en régimen administrativo</u>	54
<u>Artículo 88</u>	54
<u>Artículo 89</u>	56
<u>Artículo 90</u>	56
<u>Artículo 91</u>	57
<u>Artículo 92</u>	57
<u>Artículo 93</u>	57
<u>CAPÍTULO II: Personal contratado en régimen laboral</u>	57
<u>Artículo 94</u>	57
<u>Artículo 95</u>	57
<u>Artículo 96</u>	58
<u>TÍTULO V: FUNCIONARIOS DOCENTES NO UNIVERSITARIOS</u>	59
<u>Artículo 97</u>	59
<u>Artículo 98</u>	59
<u>Artículo 99</u>	59
<u>Artículo 100</u>	59
<u>Artículo 101</u>	59
<u>Artículo 102</u>	59
<u>Artículo 103</u>	60
<u>Artículo 104</u>	60

<u>Artículo 105</u>	60
<u>Artículo 105 bis. Consolidación parcial del complemento de puesto directivo docente, por el desempeño del cargo de director o directora de centros educativos públicos</u>	60
<u>Artículo 106</u>	61
<u>Artículo 107</u>	61
<u>Artículo 108</u>	62

TÍTULO VI: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN NAVARRA 63

<u>Artículo 109</u>	63
<u>Artículo 110</u>	63
<u>Artículo 111</u>	63
<u>Artículo 112</u>	63
<u>Artículo 113</u>	63
<u>Artículo 114</u>	64
<u>Artículo 115</u>	64
<u>Artículo 116</u>	64
<u>Artículo 117</u>	64
<u>Artículo 118</u>	64
<u>Disposición Transitoria Primera</u>	65
<u>Disposición Transitoria Segunda</u>	65

Servicios reconocidos al 31 de diciembre de 1983 66

Grado..... 66

7 años 66

2..... 66

14 años 66

3..... 66

21 años 66

4..... 66

28 años 66

5..... 66

35 años 66

6..... 66

42 años 66

7..... 66

<u>Disposición Transitoria Tercera</u>	66
<u>Disposición Transitoria Cuarta</u>	66
<u>Disposición Adicional Primera</u>	67
<u>Disposición Adicional Segunda</u>	67
<u>Disposición Adicional Tercera</u>	67
<u>Disposición Adicional Cuarta</u>	68
<u>Disposición Adicional Quinta</u>	68
<u>Disposición Adicional Sexta</u>	68
<u>Disposición Adicional Séptima</u>	69
<u>Disposición Adicional Octava</u>	71
<u>Disposición Adicional Novena</u>	71

<u>Disposición Adicional Décima</u>	72
<u>Disposición Adicional Undécima</u>	72
<u>Disposición Adicional Duodécima</u>	72
<u>Disposición Adicional Decimotercera</u>	73
<u>Disposición Adicional Decimocuarta</u>	73
<u>Disposición Adicional Decimoquinta</u>	73
<u>Disposición Adicional Decimosexta</u>	75
<u>Disposición Adicional Decimoséptima</u>	75
<u>Disposición Adicional Decimooctava</u>	75
<u>Disposición Adicional Decimonovena</u>	76
<u>Disposición Adicional Vigésima</u>	76
<u>Disposición Adicional Vigésima Primera</u>	76
<u>Disposición Adicional Vigésima Segunda. <i>Permisos de paternidad, acogimiento y adopción, y medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral</i></u>	77
<u>Disposición Adicional Vigésima Tercera. <i>Días adicionales de vacaciones por antigüedad y permisos por asuntos particulares por antigüedad</i></u>	78
<u>Disposición Adicional Vigésima Cuarta. <i>Licencia retribuida por cuidado de hijo o hija afectado por cáncer u otra enfermedad grave</i></u>	78
<u>Disposición Adicional Vigésima Quinta. <i>Movilidad entre Administraciones Públicas</i></u>	79
<u>Disposición Adicional Vigésima Sexta. <i>Permiso parental</i></u>	80
<u>Disposición Adicional Vigésima Séptima. <i>Preferencia en el acceso al empleo público en favor de las mujeres víctimas de violencia de género</i></u>	80
<u>Disposición Adicional Vigésima Octava</u>	80
<u>Disposición Adicional Vigésima Novena</u>	81
<u>Disposición Adicional Vigésima Octava</u>	81
<u>Disposición Adicional Vigésima Novena</u>	82
<u>Disposición Final Única</u>	82
<u>Disposición Derogatoria Única</u>	82

Preámbulo

La Disposición Adicional Primera de la Ley Foral 9/1993, de 30 de junio, de Presupuestos Generales de Navarra para el ejercicio de 1993, publicada en el “Boletín Oficial de Navarra”, número 81, de 2 de julio de 1993, autoriza al Gobierno de Navarra para que, al amparo del artículo 21 de la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, en el plazo de dos meses a contar desde la publicación de dicha Ley Foral en el “Boletín Oficial de Navarra”, elabore y apruebe, mediante Decreto Foral Legislativo, un Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Haciendo uso de dicha delegación legislativa, el Gobierno de Navarra ha elaborado el adjunto Texto Refundido, que integra, articulándolas sistemáticamente en un texto normativo único, las múltiples y dispersas disposiciones de rango legal actualmente vigentes, que inciden en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Ley Foral 13/1983, de 30 de marzo.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Presidencia, y de conformidad con el acuerdo adoptado por el Gobierno de Navarra en sesión celebrada el día 30 de agosto de 1993, decreto:

Artículo 1

Se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, que se inserta a continuación.

Artículo 2

El presente Decreto Foral Legislativo será remitido al Parlamento de Navarra a los efectos del artículo 156 del Reglamento de dicha Cámara.

Disposición Final Única

El presente Decreto Foral Legislativo entrará en vigor el día de su publicación en el “Boletín Oficial de Navarra”.

TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS DE NAVARRA

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

El presente Estatuto será de aplicación al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, entendiéndose como tales:

- a) La Administración de la Comunidad Foral.
- b) Las Entidades Locales de Navarra.
- c) Los organismos públicos dependientes de la Administración de la Comunidad Foral o de las Entidades Locales de Navarra.

Artículo 2

1. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Estatuto:

- a) Los miembros de la Policía Foral.
- b) El personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.
- c) Los funcionarios sanitarios municipales de Navarra.
- d) Los profesionales que ocasionalmente y en virtud de encargos concretos presten servicios a las Administraciones Públicas de Navarra.

2. El presente Estatuto se aplicará al personal al servicio de las Entidades Locales de Navarra con las especificidades establecidas para el mismo en la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra .

3. El personal al servicio de la Administración de Justicia en Navarra estará sujeto a las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del presente Estatuto que le sean de aplicación ¹.

Artículo 3

1. El personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra estará integrada por:

- a) Los funcionarios públicos.
- b) El personal eventual.
- c) El personal contratado.

2. Son funcionarios públicos los que en virtud de nombramiento legal están incorporados con carácter permanente a cualquiera de las Administraciones Públicas de Navarra, mediante una relación de servicios profesionales y retribuidos sometida al Derecho Administrativo y regulada estatutariamente.

¹ Este apartado fue añadido por Ley Foral 7/2011, de 24 de marzo (BON de 4 de abril de 2011).

3. El personal eventual ejercerá exclusivamente, con carácter temporal, cargos políticos de libre designación o funciones de asistencia o asesoramiento a dichos cargos.
4. El personal contratado podrá serlo en régimen administrativo o laboral.

Artículo 4

Cada una de las Administraciones Públicas 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.

TÍTULO II: FUNCIONARIOS PÚBLICOS

CAPÍTULO I: Selección

Artículo 5

1. La selección de los aspirantes al ingreso como funcionarios en las Administraciones Públicas de Navarra se realizará mediante convocatoria pública y la práctica de las correspondientes pruebas selectivas por el sistema de oposición o concurso-oposición.
2. La oposición consistirá en la celebración de una o más pruebas competitivas para determinar la aptitud de los aspirantes y fijar el orden de prelación de los mismos.
3. El concurso-oposición constará de dos fases sucesivas. La fase de concurso consistirá exclusivamente en la calificación de los méritos alegados por los concursantes de acuerdo con el baremo establecido en la correspondiente convocatoria. La fase de oposición se regirá por lo establecido en el apartado anterior.
4. Las pruebas selectivas deberán basarse, en todo caso, en los principios de mérito y capacidad .

Artículo 6

1. Las pruebas selectivas serán de carácter teórico y práctico y podrán comprender la realización de cursos de formación y práctica administrativa.
2. El sistema y forma de calificación de cada una de las pruebas selectivas deberán especificarse en la correspondiente convocatoria.
3. En las convocatorias de pruebas selectivas para el ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra se reservarán, para su provisión en turno restringido, las vacantes que se determinan en el artículo 15 .

Artículo 7 ²

Para ser admitido a las pruebas selectivas se requiere:

a) Tener la nacionalidad española.

De acuerdo con el derecho comunitario, los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder en igualdad de condiciones que los españoles a todos los empleos públicos, salvo que impliquen una participación directa o indirecta en el ejercicio del poder público y que se trate de funciones que tienen por objeto la salvaguarda de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas.

Lo establecido en el párrafo anterior será asimismo de aplicación al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho, así como a sus descendientes y a los de su cónyuge, siempre que no estén separados de derecho, menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas.

Igualmente, se extenderá a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados internacionales celebrados por la Comunidad Europea y ratificados por España, en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

Las Administraciones Públicas de Navarra determinarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, las plazas a las que no puedan acceder los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea.

b) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por Ley Foral podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público ³.

c) Estar en posesión del título exigido o en condiciones de obtenerlo en la fecha que termine el plazo de presentación de solicitudes.

d) Poseer la capacidad física y psíquica necesaria para el ejercicio de las correspondientes funciones.

e) No hallarse inhabilitado ni suspendido para el ejercicio de funciones públicas y no haber sido separado del servicio de una Administración Pública.

² La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley 10/2001, de 24 de mayo (BON de 1 de junio de 2001; BOE de 9 de agosto de 2001).

La redacción original era la siguiente:

“Para ser admitido a las pruebas selectivas se requiere:

a) Tener nacionalidad española y ser mayor de edad.

Los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea, así como los de aquellos Estados que proceda en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, podrán acceder en idénticas condiciones que los españoles a la función pública investigadora, docente, sanitaria de carácter asistencial y a los demás sectores de la función pública a los que, según el derecho comunitario, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, quedando reservados, en todo caso, a los funcionarios con nacionalidad española los puestos de trabajo que impliquen el ejercicio de potestades públicas o la responsabilidad en la salvaguarda de los intereses de la Administración Pública respectiva [Este párrafo fue añadido por la Ley Foral 27/1994, de 29 de diciembre, de medidas relativas al personal de servicio de las Administraciones Públicas (BON de 4 de enero de 1995; BOE de 22 de marzo de 1995)].

b) Estar en posesión del título exigido o en condiciones de obtenerlo en la fecha que termine el plazo de presentación de solicitudes.

c) Poseer la capacidad física necesaria para el ejercicio de las correspondientes funciones.

d) No hallarse inhabilitado ni suspendido para el ejercicio de funciones públicas y no haber sido separado del servicio de una Administración Pública.”

³ La redacción de esta letra corresponde a la establecida por Ley Foral 1/2008, de 24 de enero, de Presupuestos Generales de Navarra para el ejercicio del año 2008 .

Artículo 8

1. La selección de los aspirantes al ingreso como funcionarios en las Administraciones Públicas de Navarra se regirá por las bases de la convocatoria respectiva cuyo contenido se determinará reglamentariamente.
2. Las convocatorias y sus correspondientes bases se publicarán en el “Boletín Oficial de Navarra” y vincularán a la Administración, a los Tribunales que hayan de juzgar las pruebas selectivas y a quienes tomen parte en éstas .

CAPÍTULO II: Adquisición y pérdida de la condición de funcionario**Artículo 9 ⁴**

La condición de personal funcionario se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

- a) Superación de las correspondientes pruebas selectivas.
- b) Nombramiento conferido por la autoridad competente, que deberá publicarse en el “Boletín Oficial de Navarra”.
- c) Juramento o promesa de respetar el régimen foral de Navarra, de acatar la Constitución y las leyes y de cumplir fielmente las obligaciones propias del cargo.
- d) Toma de posesión, que se realizará en la fecha que a tal efecto se determine en la resolución de nombramiento, salvo causa suficientemente justificada.

⁴ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 7/2025, de 4 de junio, por la que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra .

La redacción anterior, que corresponde a la establecida por Decreto-Ley Foral 1/2025, de 7 de mayo, por el que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra , era la siguiente:

“La condición de personal funcionario se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

- a) Superación de las correspondientes pruebas selectivas.
- b) Nombramiento conferido por la autoridad competente que deberá publicarse en el “Boletín Oficial de Navarra”.
- c) Juramento o promesa de respetar el régimen foral de Navarra, de acatar la Constitución y las leyes y de cumplir fielmente las obligaciones propias del cargo.
- d) Toma de posesión, que se realizará en la fecha que a tal efecto se determine en la resolución de nombramiento, salvo causa suficientemente justificada.”

La redacción original era la siguiente:

“La condición de funcionario se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

- a) Superación de las correspondientes pruebas selectivas.
- b) Nombramiento conferido por la autoridad competente que deberá publicarse en el “Boletín Oficial de Navarra”.
- c) Juramento o promesa de respetar el régimen foral de Navarra, de acatar la Constitución y las leyes y de cumplir fielmente las obligaciones propias del cargo.
- d) Toma de posesión dentro del plazo de un mes, a contar desde la notificación del nombramiento, salvo causa suficientemente justificada.”

Artículo 10⁵

La condición de funcionario se pierde por alguna de las siguientes causas:

- a) Renuncia expresa.
 - b) Pérdida de la nacionalidad española o de la de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea, salvo que simultáneamente se adquiriera la nacionalidad de otro Estado miembro.
- Asimismo, pérdida de cualquiera de los requisitos que, conforme a lo dispuesto en el apartado a) del artículo 7 del presente Estatuto, habilitan para el acceso al empleo público en igualdad de condiciones con los españoles, a no ser que el interesado cumpla cualquier otro de los requisitos previstos en el mencionado apartado a).
- c) Separación del servicio en virtud de expediente disciplinario o de sentencia judicial firme.
 - d) Las previstas en los artículos 26.3 y 27.7 del presente Estatuto.

Artículo 11

1. La renuncia a la condición de funcionario no inhabilita para un nuevo ingreso en la función pública.
2. En caso de recuperación de la nacionalidad española se podrá solicitar la rehabilitación en la condición de funcionario.

CAPÍTULO III: Niveles y grados

Artículo 12

Los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra se integrarán, de acuerdo con la titulación requerida para su ingreso y las funciones que desempeñen, en los siguientes niveles:

Nivel A: Los funcionarios pertenecientes a este nivel desempeñarán actividades directivas o profesionales para cuyo ejercicio se requiera título universitario de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.

Nivel B: Los funcionarios de este nivel, que deberán estar en posesión de los títulos de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Formación Profesional de tercer grado, desarrollarán actividades de colaboración y apoyo a las funciones del nivel A y las profesionales propias de su titulación.

Nivel C: Los funcionarios de este nivel desempeñarán tareas de ejecución y deberán estar en posesión del título de Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Nivel D: Los funcionarios de este nivel desarrollarán tareas auxiliares o análogas y deberán estar en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

⁵ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por la Ley 10/2001, de 24 de mayo (BON de 1 de junio de 2001; BOE de 9 de agosto de 2001).

La redacción original era la siguiente:

“La condición de funcionario se pierde por alguna de las siguientes causas:

- a) Renuncia expresa.
- b) Pérdida de la nacionalidad española o de la de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea, salvo que simultáneamente se adquiriera la nacionalidad de otro Estado miembro [La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Ley Foral 27/1994, de 29 de diciembre, de medidas relativas al personal de servicio de las Administraciones Públicas (BON de 4 de enero de 1995; BOE de 22 de marzo de 1995). La redacción original del mismo era la siguiente: “10 b). Pérdida de la nacionalidad española.”].
- c) Separación del servicio en virtud de expediente disciplinario o de sentencia judicial firme.
- d) La prevista en los artículos 26.3 y 27.6 del presente Estatuto.”

Nivel E: Los funcionarios de este nivel desempeñarán tareas de asistencia subalterna y deberán estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente.

Artículo 13⁶

1. Cada uno de los niveles a que se refiere el artículo anterior comprenderá tantos grados como pueda alcanzar el personal funcionario, teniendo en cuenta su antigüedad reconocida.
2. Los funcionarios de nuevo ingreso quedarán encuadrados en el grado 1 del correspondiente nivel, salvo que teniendo en cuenta su antigüedad reconocida les corresponda la asignación de un grado superior.
3. La asignación inicial de grado se llevará a cabo por las Administraciones Públicas respectivas, en atención al número de años de servicios reconocidos que, a efectos de antigüedad, hayan reconocido a su personal. A tal efecto, en todas las Administraciones Públicas de Navarra se entenderán por servicios reconocidos los definidos como tales en el Acuerdo de la Diputación Foral de 29 de octubre de 1981.
4. El tiempo de servicios prestados reconocidos a efectos de antigüedad que, en el momento de la asignación inicial, exceda del necesario para la asignación del grado correspondiente, se computará como antigüedad en el grado siguiente.

CAPÍTULO IV: Carrera administrativa

Artículo 14

La carrera administrativa consiste en la promoción de los funcionarios de un determinado nivel de los definidos en el artículo 12 a los niveles superiores y en el ascenso de grado y categoría, dentro de cada nivel.

⁶ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto .

La redacción original era la siguiente:

“1. Cada uno de los niveles a que se refiere el artículo anterior comprenderá siete grados.
2. Los funcionarios de nuevo ingreso quedarán encuadrados en el grado 1 del correspondiente nivel.
3. Los funcionarios podrán ascender gradualmente desde el grado 1 hasta el grado 7 de su respectivo nivel, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del presente Estatuto .”

Artículo 15⁷

⁷ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto.

La redacción anterior, que corresponde a la establecida por Ley Foral 11/1996, de 2 de julio, de medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas (BON de 15 de julio de 1996; BOE de 9 de octubre de 1996), era la siguiente:

“1. La promoción de nivel se llevará a cabo mediante la reserva de vacantes en las pruebas selectivas de ingreso para su provisión en turno restringido entre los funcionarios pertenecientes a cualquiera de las Administraciones Públicas de Navarra, que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Pertenecer a nivel inferior al de las vacantes convocadas.
- b) Poseer la titulación exigida en la convocatoria y acreditar cinco años de antigüedad reconocida en las Administraciones Públicas.
- c) No hallarse en situación de excedencia voluntaria o forzosa.
- d) Superar las correspondientes pruebas selectivas.

2. Los requisitos señalados en la letra b) podrán suplirse respecto de las vacantes correspondientes a los niveles C, D y E, por la acreditación de ocho años de antigüedad reconocida en las Administraciones Públicas.

De esta posibilidad se excluye el acceso a aquellas vacantes en las que, en atención a las funciones a realizar, sea necesaria por imperativo legal la posesión de una titulación específica.

3. En cada convocatoria de selección, las vacantes reservadas para el turno de promoción se determinarán de acuerdo con la siguiente fórmula: la primera, al turno libre; la segunda, al de promoción; y, a partir de la tercera, las impares al turno de promoción y las pares al libre.

4. Las vacantes del turno restringido que queden desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las pruebas selectivas, se acumularán a las del turno libre.

De la misma forma, si en el turno de promoción resultan más aspirantes aprobados que el número de vacantes, los aprobados sin plaza de este turno optarán a las vacantes de turno libre en estricta concurrencia con los aspirantes de dicho turno, de acuerdo con la puntuación final obtenida.

Los funcionarios que superen las pruebas selectivas por el turno de promoción, tendrán, en todo caso, preferencia para cubrir las vacantes sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

Cuando, por el turno de promoción previsto en este artículo, un funcionario obtenga plaza en otra Administración, su incorporación a la misma tendrá la consideración de ingreso a todos los efectos.

5. Al turno restringido previsto en los otros números de este artículo podrán asimismo concurrir los funcionarios del mismo nivel que el de las vacantes convocadas, siempre y cuando reúnan el resto de los requisitos exigidos.

6. Cuando razones de eficacia y economía aconsejen modificaciones en la organización y funciones de los puestos de trabajo, que conlleven necesariamente su encuadramiento en nivel superior, las Administraciones Públicas de Navarra podrán, excepcionalmente, convocar pruebas selectivas con carácter restringido a sus funcionarios, siempre y cuando las vacantes convocadas no supongan incremento alguno del número de puestos de trabajo en la plantilla existente.

Dicha medida excepcional podrá ser utilizada igualmente cuando la organización de las diferentes unidades administrativas y la prestación de las tareas encomendadas aconsejen la cobertura de determinados puestos de trabajo mediante promoción interna [Este párrafo fue añadido por la Ley Foral 21/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Foral para 1999 (BON de 31 de diciembre de 1998; BOE de 28 de enero de 1999).].”

La redacción original era la siguiente:

“1. La promoción de nivel se llevará a cabo mediante la reserva de vacantes en las pruebas selectivas de ingreso para su provisión en turno restringido entre los funcionarios pertenecientes a cualquiera de las Administraciones Públicas de Navarra, que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Pertenecer a nivel inferior al de las vacantes convocadas.
- b) Poseer la titulación exigida en la convocatoria y acreditar cinco años de servicios efectivamente prestados en las Administraciones Públicas de Navarra.
- c) No hallarse en situación de excedencia voluntaria o forzosa.
- d) Superar las correspondientes pruebas selectivas.

2. Los requisitos señalados en la letra b) podrán suplirse respecto de las vacantes correspondientes a los niveles C, D y E, por la acreditación de ocho años de servicios efectivamente prestados en las Administraciones Públicas de Navarra.

De esta posibilidad se excluye el acceso a aquellas vacantes en las que, en atención a las funciones a realizar, sea necesaria por imperativo legal la posesión de una titulación específica.

3. En cada convocatoria de selección, las vacantes reservadas para el turno de promoción se determinarán de acuerdo con la siguiente fórmula: la primera, al turno libre; la segunda, al de promoción; y, a partir de la tercera, las impares al turno de promoción y las pares al libre.

1. La promoción de nivel se llevará a cabo mediante la reserva de vacantes en las pruebas selectivas de ingreso para su provisión en turno restringido entre los funcionarios pertenecientes a cualquiera de las Administraciones Públicas de Navarra, que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Pertenecer a nivel inferior al de las vacantes convocadas.
- b) Poseer la titulación exigida en la convocatoria y acreditar cinco años de antigüedad reconocida en las Administraciones Públicas.
- c) No hallarse en situación de excedencia voluntaria o forzosa, excepto cuando la persona en situación de excedencia voluntaria se encuentre prestando servicios en otro puesto de trabajo de carácter fijo o temporal en la misma Administración convocante.
- d) Superar las correspondientes pruebas selectivas.

2. Los requisitos señalados en la letra b) podrán suplirse respecto de las vacantes correspondientes a los niveles C, D y E, por la acreditación de ocho años de antigüedad reconocida en las Administraciones Públicas.

De esta posibilidad se excluye el acceso a aquellas vacantes en las que, en atención a las funciones a realizar, sea necesaria por imperativo legal la posesión de una titulación específica.

3. En cada convocatoria de selección, las vacantes reservadas para el turno de promoción se determinarán de acuerdo con la siguiente fórmula: la primera, al turno libre; la segunda, al de promoción; y, a partir de la tercera, las impares al turno de promoción y las pares al libre.

4. Las vacantes del turno restringido que queden desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las pruebas selectivas, se acumularán a las del turno libre.

De la misma forma, si en el turno de promoción resultan más aspirantes aprobados que el número de vacantes, los aprobados sin plaza de este turno optarán a las vacantes de turno libre en estricta concurrencia con los aspirantes de dicho turno, de acuerdo con la puntuación final obtenida.

Los funcionarios que superen las pruebas selectivas por el turno de promoción, tendrán, en todo caso, preferencia para cubrir las vacantes sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

Cuando, por el turno de promoción previsto en este artículo, un funcionario obtenga plaza en otra Administración, su incorporación a la misma tendrá la consideración de ingreso a todos los efectos.

5. Al turno restringido previsto en los otros números de este artículo podrán asimismo concurrir los funcionarios del mismo nivel que el de las vacantes convocadas, siempre y cuando reúnan el resto de los requisitos exigidos.

6. Cuando razones de eficacia y economía aconsejen modificaciones en la organización y funciones de los puestos de trabajo, que conlleven necesariamente su encuadramiento en nivel superior, las Admi-

4. Las vacantes del turno restringido que queden desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las pruebas selectivas, se acumularán a las del turno libre.

De la misma forma, si en el turno de promoción resultan más aspirantes aprobados que el número de vacantes, los aprobados sin plaza de este turno optarán a las vacantes de turno libre en estricta concurrencia con los aspirantes de dicho turno, de acuerdo con la puntuación final obtenida.

Los funcionarios que superen las pruebas selectivas por el turno de promoción, tendrán, en todo caso, preferencia para cubrir las vacantes sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

Cuando, por el turno de promoción previsto en este artículo, un funcionario obtenga plaza en otra Administración, su incorporación a la misma tendrá la consideración de ingreso a todos los efectos.

5. Al turno restringido previsto en los otros números de este artículo podrán asimismo concurrir los funcionarios del mismo nivel que el de las vacantes convocadas, siempre y cuando reúnan el resto de los requisitos exigidos.

6. Cuando razones de eficacia y economía aconsejen modificaciones en la organización y funciones de los puestos de trabajo, que conlleven necesariamente su encuadramiento en nivel superior, las Administraciones Públicas de Navarra podrán, excepcionalmente, convocar pruebas selectivas con carácter restringido a sus funcionarios, siempre y cuando las vacantes convocadas no supongan incremento alguno del número de puestos de trabajo en la plantilla existente.”

nistraciones Públicas de Navarra podrán, excepcionalmente, convocar pruebas selectivas con carácter restringido a sus funcionarios, siempre y cuando las vacantes convocadas no supongan incremento alguno del número de puestos de trabajo en la plantilla existente.

Dicha medida excepcional podrá ser utilizada igualmente cuando la organización de las diferentes unidades administrativas y la prestación de las tareas encomendadas aconsejen la cobertura de determinados puestos de trabajo mediante promoción interna.

Artículo 16

1. Los funcionarios ascenderán sucesivamente de grado, transcurridos 6 años y 7 meses de permanencia en el grado anterior ⁸.

2. El ascenso de grado se realizará anualmente en la siguiente forma:

- a) Será condición indispensable para el ascenso de grado la permanencia durante, al menos, dos años en el grado anterior.
- b) Ningún funcionario podrá permanecer más de ocho años en un mismo grado, con excepción de quienes hubiesen alcanzado el grado 7.
- c) Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, un 10 por 100 de los funcionarios de los grados 1 a 6, ambos inclusive, serán ascendidos, por orden de antigüedad, al grado inmediatamente superior.
- d) Previo concurso de méritos, que se realizará conforme a las disposiciones que se dicten reglamentariamente, podrán ascender al grado inmediatamente superior hasta un 10 por 100 de los funcionarios de los grados 1 a 6, ambos inclusive .

Artículo 17 ⁹

1. A los funcionarios que asciendan de nivel se les asignará el grado que resulte de dividir entre ocho el número de años de servicios reconocidos.

2. No obstante, la retribución correspondiente al grado que se les asigne en el nuevo nivel no podrá ser inferior a la del grado que ostentaban en el nivel anterior.

Artículo 18

Los funcionarios podrán ascender de categoría dentro de su respectivo nivel:

- a) Previo concurso de méritos que se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 33 .
- b) En su caso, en la forma establecida en el artículo 34 .

⁸ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto .

La redacción original era la siguiente:

“1. Los funcionarios podrán ascender sucesivamente desde el grado 1 hasta el grado 7 de su respectivo nivel, cualquiera que sea la especialidad de su titulación, formación o profesión.”

⁹ Este artículo fue derogado por Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto .

CAPÍTULO V: Plantillas orgánicas, relaciones de funcionarios y expedientes personales**Artículo 19**

Las Administraciones Públicas de Navarra deberán aprobar sus respectivas plantillas orgánicas en las que se relacionarán, debidamente clasificados, los puestos de trabajo de que consten con indicación de:

- a) El nivel al que se adscriben y, en su caso, los requisitos específicos que deban acreditarse para poder acceder a los mismos.
- b) Aquellos que conforme a lo establecido en los artículos 34 y 35 puedan proveerse por libre designación.
- c) Aquellos que tengan asignadas reglamentariamente las retribuciones complementarias establecidas en el artículo 40.3 .

Artículo 20

1. Las Administraciones Públicas de Navarra elaborarán anualmente una relación de todos sus funcionarios en la que deberán constar sus datos personales, nivel, grado, puesto de trabajo, situación administrativa y demás circunstancias que reglamentariamente se determinen.

2. Dicha relación deberá cerrarse el 31 de diciembre de cada año y se publicará en el “Boletín Oficial de Navarra”.

Artículo 21

Las Administraciones Públicas de Navarra abrirán a todos sus funcionarios un expediente personal en el que harán constar sus circunstancias personales y cuantos actos administrativos se dicten en relación con los mismos.

CAPÍTULO VI: Situaciones administrativas**Artículo 22**

Los funcionarios pueden hallarse en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo .
- b) Servicios especiales .
- c) Excedencia.
- d) Suspensión.

Artículo 23

1. Los funcionarios se hallarán en situación de servicio activo:

- a) Cuando ocupen plaza correspondiente a funcionarios públicos en la plantilla orgánica de la Administración Pública respectiva o en la de los organismos públicos dependientes de la misma.
- b) Cuando se hallen pendientes de adscripción a un puesto de trabajo concreto por cese en el anterior o como consecuencia de una reordenación de servicios.
- c) Cuando se les confiera una comisión de servicios de carácter temporal en cualquiera de las Administraciones u organismos públicos para realizar una actividad o misión durante un plazo determinado.

2. Los funcionarios en situación de servicio activo tendrán todos los derechos, deberes y responsabilidades inherentes a su condición.

Artículo 24

1. Los funcionarios se hallarán en la situación de servicios especiales:

a) Cuando accedan a la condición de Diputado, Senador, Diputado del Parlamento Europeo o miembro de otras Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

b) Cuando accedan a la condición de Parlamentario Foral, si opcionalmente desean acogerse a tal situación administrativa.

Lo dispuesto en este párrafo se entiende sin perjuicio de la normativa sobre incompatibilidades de los Parlamentarios Forales.

c) Cuando accedan a la condición de miembros del Gobierno del Estado, del Gobierno de Navarra o de los órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas.

d) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Entidades Locales.

e) Cuando desempeñen cargos políticos de libre designación al servicio de la Comunidad Foral de Navarra, del Estado, de una Comunidad Autónoma o de cualquier Entidad, Corporación o Institución Pública.

f) Cuando desempeñen, en concepto de personal eventual, funciones de asistencia o asesoramiento a cargos políticos.

g) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública .

h) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de Organizaciones Internacionales o de carácter supranacional.

i) Cuando sean autorizados para realizar una misión en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras, en programas de cooperación internacional o al servicio de una Organización No Gubernamental de Desarrollo sin fines lucrativos, reconocida legalmente, en algún proyecto o programa cofinanciado por la Administración respectiva ¹⁰.

j) Cuando sean adscritos a los servicios de los órganos constitucionales o a los del Parlamento de Navarra o de la Cámara de Comptos.

k) Cuando cumplan el servicio militar o prestación social sustitutoria equivalente, salvo que fuese compatible con su destino como funcionario.

l) Cuando sean adscritos o pasen a prestar servicio en entidades con personalidad jurídica propia dependientes de la Administración Pública de Navarra a la que pertenezcan. A estos efectos, se entenderán como entidades con personalidad jurídica propia, las empresas en que la participación en el capital, directa o indirectamente, de la Administración Pública sea superior al 50 por 100 .

2. Las Administraciones Públicas de Navarra podrán declarar en situación de servicios especiales a los funcionarios públicos dependientes de las mismas cuando desarrollen actividades para su formación,

¹⁰ La redacción de esta letra corresponde a la establecida por la Ley 5/2001, de 9 de marzo (BON de 16 de marzo de 2001; BOE de 16 de mayo de 2001).

La redacción original era la siguiente:

“i) Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional, o al servicio de una Organización No Gubernamental (ONG) sin fines lucrativos, reconocida legalmente, en algún proyecto cofinanciado por el Gobierno de Navarra.”

perfeccionamiento o de investigación, en los supuestos y con los requisitos y régimen que reglamentariamente se determinen.

3. A los funcionarios en situación de servicios especiales se les computará a todos los efectos el tiempo que permanezcan en tal situación, tendrán derecho a la reserva de la plaza y destino que ocupasen, a la carrera administrativa y a la participación en la provisión de puestos de trabajo, en los términos establecidos en los capítulos IV y VII del presente Título. En todo caso, sin perjuicio de lo establecido en los números 4 y 5 de este artículo, percibirán las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no las que les correspondan como funcionarios.

Excepcionalmente y cuando el premio de antigüedad reconocido no pudiese ser percibido con cargo a los correspondientes presupuestos, deberá ser retribuido tal concepto por la Administración en que figuraba en servicio activo. Igualmente, de darse estas circunstancias respecto al abono de las cuotas de la Seguridad Social, deberá ser efectuado por su Administración de origen.

4. Los funcionarios que accedan a cargos políticos o eventuales dentro de la Administración Pública respectiva, optarán entre la retribución correspondiente al cargo para el que hayan sido elegidos o designados y la que venían percibido como funcionarios con anterioridad a su elección o designación. En el caso de que optasen por la retribución correspondiente al cargo para el que hayan sido elegidos o designados, percibirán además la retribución correspondiente al grado y al premio de antigüedad que les correspondería en la situación de activo. No obstante, además de la retribución por la que hubiesen optado, podrán percibir aquellas cantidades que vengan a resarcir estrictamente los gastos realizados en el desempeño del cargo o función de que se trate o tengan el carácter de dietas.

Los funcionarios que accedan a la condición de Parlamentario Foral y opten por permanecer en situación de actividad solamente percibirán las retribuciones que como funcionario le correspondan, sin poder en ningún caso simultanear tales retribuciones con las fijas que como Parlamentario pudieran corresponderle.

Los funcionarios que accedan a la condición de Parlamentario Foral y opten por acogerse a la situación de servicios especiales, percibirán la retribución correspondiente al grado y al premio de antigüedad con cargo a la Administración en la que figuraba en servicio activo, sin perjuicio de las que le correspondan como Parlamentario Foral.

5. En el supuesto del párrafo k) del apartado 1 los funcionarios tendrán derecho a la percepción del 20 por 100 del sueldo inicial de su respectivo nivel y a un porcentaje idéntico de las retribuciones que les correspondan en concepto de grado y premio por antigüedad.

6. Los funcionarios en situación de servicios especiales deberán reincorporarse al servicio activo en su plaza de origen dentro de los treinta días siguientes al cese en el cargo para el que hubieran sido elegidos o designados o en los servicios a los que hubieran sido adscritos o al licenciamiento del servicio militar o de la prestación sustitutoria del mismo.

Los Diputados, Senadores, Diputados del Parlamento Europeo, Parlamentarios Forales y los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas que pierdan dicha condición por la disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

Artículo 25

La excedencia podrá ser voluntaria, especial o forzosa.

Artículo 26¹¹

¹¹ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Decreto-Ley Foral 1/2025, de 7 de mayo, por el que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra.

La redacción original era la siguiente:

“1. Procederá declarar la excedencia voluntaria, a petición del personal funcionario, en los siguientes casos:

a) Cuando pase a prestar servicios en otra Administración Pública o entidad con personalidad jurídica propia dependiente de una Administración distinta de aquella a la que pertenezca, con reserva durante los primeros dieciocho meses de la plaza que ocupase.

Se exceptúa de lo dispuesto en este punto al personal del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea que preste servicios con carácter fijo en alguno de los estamentos sanitarios A.1 y A.2 5 del anexo de especialidades de la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, el cual podrá obtener esta modalidad de excedencia voluntaria únicamente en caso de que pase a prestar servicios con carácter fijo en otra Administración Pública o entidad con personalidad jurídica propia dependiente de una Administración distinta de aquella a la que pertenezca y siempre que la persona interesada haya permanecido en servicio activo o situación asimilada, como mínimo, durante dos años, contados desde la toma de posesión de una plaza en alguno de los estamentos sanitarios A.1 y A.2 5 del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

b) Cuando se encuentre prestando servicios en otra Administración Pública en el momento de la toma de posesión.

c) El personal funcionario que obtenga otro puesto de trabajo diferente, de igual o distinto nivel, dentro de la misma Administración Pública, a excepción de aquellos que constituyan jefatura o dirección de unidad orgánica, deberá optar por uno de ellos y podrá solicitar la declaración de excedencia voluntaria en el otro puesto de trabajo.

d) Previa solicitud de la persona interesada, será declarado en excedencia voluntaria el personal funcionario que pase a prestar servicios con carácter temporal en otro puesto de trabajo, de igual o distinto nivel, en la misma Administración Pública, con reserva de la plaza que viniese ocupando durante los primeros dieciocho meses.

e) En el caso de que el personal se encuentre prestando servicios con carácter temporal en un puesto de trabajo diferente, de igual o distinto nivel, en la misma Administración Pública en el momento de la toma de posesión como funcionario, podrá solicitar la declaración de excedencia voluntaria en el puesto de trabajo de funcionario.

f) Para desempeñar cargos directivos en partidos políticos u organizaciones sindicales o profesionales que sean incompatibles con el ejercicio de la función pública.

g) Por interés particular del funcionario, con reserva de la plaza de origen durante los primeros dieciocho meses, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que el interesado acredite haber permanecido en servicio activo o situación asimilada, como mínimo, durante los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud [La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto].

La redacción original era la siguiente:

“1. Procederá declarar la excedencia voluntaria, a petición del funcionario, en los siguientes casos:

a) Cuando pase a prestar servicios en otra Administración Pública o entidad con personalidad jurídica propia dependiente de una Administración distinta de aquella a la que pertenezca, así como cuando se encuentre prestando servicios con carácter fijo en otra Administración Pública en el momento de la toma de posesión.

Se exceptúa de lo señalado en la primera parte del párrafo anterior al personal del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea que preste servicios con carácter fijo en alguno de los estamentos sanitarios A.1 y A.2 5 del anexo de especialidades de la Ley 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, el cual podrá obtener esta modalidad de excedencia voluntaria únicamente en caso de que pase a prestar servicios con carácter fijo en otra Administración Pública o entidad con personalidad jurídica propia dependiente de una Administración distinta de aquella a la que pertenezca y siempre que la persona interesada haya permanecido en servicio activo o situación asimilada, como mínimo, durante dos años, contados desde la toma de posesión de una plaza en alguno de los estamentos sanitarios A.1 y A.2 5 del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

Asimismo, el personal funcionario que obtenga otro puesto de trabajo diferente, de igual o distinto nivel, dentro de la misma Administración Pública, a excepción de aquellos que constituyan jefatura o dirección de unidad orgánica, deberá optar por uno de ellos y podrá solicitar la declaración de excedencia voluntaria en el otro puesto de trabajo [La redacción de esta letra corresponde a la establecida por Ley Foral 35/2022, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2023].

1. Procederá declarar la excedencia voluntaria, a petición del personal funcionario, en los siguientes casos:

a) Cuando pase a prestar servicios con carácter fijo en otra Administración Pública o entidad con personalidad jurídica propia dependiente de una Administración distinta de aquélla a la que pertenezca, siempre que haya permanecido en servicio activo o situación asimilada, como mínimo, durante dos años, contados desde la toma de posesión de la plaza.

Se exceptúa de lo dispuesto en este apartado al personal funcionario de la Entidades Locales de Navarra, que podrá obtener esta modalidad de excedencia voluntaria cuando pase a prestar servicios en otra Administración Pública o entidad con personalidad jurídica propia dependiente de una Administración distinta de aquélla a la que pertenezca.

b) El personal funcionario que obtenga otro puesto de trabajo diferente, de igual o distinto nivel, dentro de la misma Administración Pública, a excepción de aquellos que constituyan jefatura o

La redacción anterior, que corresponde a la establecida por Ley Foral 16/2009, de 23 de diciembre, de presupuestos generales de Navarra para el año 2010, era la siguiente:

“a) Cuando pase a prestar servicios en otra Administración Pública o entidad con personalidad jurídica propia dependiente de una Administración distinta de aquella a la que pertenezca, así como cuando se encuentre prestando servicios con carácter fijo en otra Administración Pública en el momento de la toma de posesión.

Asimismo, el personal funcionario que obtenga otro puesto de trabajo diferente, de igual o distinto nivel, dentro de la misma Administración Pública, a excepción de aquellos que constituyan jefatura o dirección de unidad orgánica, deberá optar por uno de ellos y podrá solicitar la declaración de excedencia voluntaria en el otro puesto de trabajo.”

La redacción original era la siguiente:

“a) Cuando pase a prestar servicios en otra Administración Pública o entidad con personalidad jurídica propia dependiente de una Administración distinta de aquella a la que pertenezca, así como cuando se encuentre prestando servicios en otra Administración Pública en el momento de la toma de posesión [La redacción de este párrafo corresponde a la establecida por la Ley 21/1998, de 30 de diciembre (BON de 31 de diciembre de 1998; BOE de 28 de enero de 1999).

La redacción original era la siguiente:

“a) Para pasar a la situación de servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas o a prestar servicios en organismos autónomos o entidades con personalidad jurídica propia dependientes de una Administración de aquélla a la que pertenezcan.”].

Asimismo, podrá concederse la excedencia voluntaria en el anterior puesto de trabajo a aquellos funcionarios que pasen a desempeñar otro diferente, de igual o distinto nivel, dentro de la misma Administración Pública, a excepción de aquellos que constituyan jefatura o dirección de unidad orgánica.”].

b) Para desempeñar cargos directivos en partidos políticos u organizaciones sindicales o profesionales que sean incompatibles con el ejercicio de la función pública.

c) Por interés particular del funcionario, con reserva de la plaza de origen durante los primeros dieciocho meses, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que el interesado acredite haber permanecido en servicio activo o situación asimilada, como mínimo, durante los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud [La redacción de esta letra corresponde a la establecida por la Ley 10/2001, de 24 de mayo (BON de 1 de junio de 2001; BOE de 9 de agosto de 2001).

La redacción anterior, que fue establecida por Ley Foral 11/1996, de 2 de julio, de medidas relativas al personal al servicios de las Administraciones Públicas (BON de 15 de julio de 1996; BOE de 9 de octubre de 1996), era la siguiente:

“c) Por interés particular del funcionario, con reserva de la plaza de origen durante el primer año, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que el interesado acredite haber permanecido en servicio activo o situación asimilada, como mínimo, durante los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.”

La redacción original del precepto era la siguiente:

“c). Por interés particular del funcionario, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que el interesado acredite haber permanecido en situación de servicio activo, como mínimo, durante un año inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la solicitud.”].

2. La excedencia voluntaria se entenderá concedida, en todo caso, por tiempo indefinido.

3. Salvo en caso de necesidad debidamente justificada, los funcionarios en situación de excedencia voluntaria no podrán solicitar su reincorporación al servicio activo hasta que hayan cumplido un año en dicha situación. Una vez acordada la reincorporación, ésta deberá llevarse a cabo en el plazo de un mes. De no hacerlo así, el funcionario perderá su condición de tal.

4. Los funcionarios en situación de excedencia voluntaria conservarán el nivel, grado y antigüedad adquiridos, pero no devengarán derechos económicos ni les será computado a ningún efecto el tiempo de permanencia en tal situación.”

dirección de unidad orgánica, deberá optar por uno de ellos y podrá solicitar la declaración de excedencia voluntaria en el otro puesto de trabajo.

c) Previa solicitud de la persona interesada, será declarado en excedencia voluntaria el personal funcionario que pase a prestar servicios con carácter temporal en otro puesto de trabajo, de igual o distinto nivel, en la misma Administración Pública, con reserva de la plaza que viniese ocupando durante los primeros dieciocho meses, siempre que haya permanecido en servicio activo o situación asimilada, como mínimo, durante dos años, contados desde la toma de posesión de la plaza de régimen funcional.

d) Para desempeñar cargos directivos en partidos políticos u organizaciones sindicales o profesionales que sean incompatibles con el ejercicio de la función pública.

e) Por interés particular del personal funcionario, con reserva de la plaza de origen durante los primeros dieciocho meses, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que se acredite haber permanecido en servicio activo o situación asimilada, como mínimo, durante los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud contados desde la toma de posesión de la plaza de régimen funcional.

2. La excedencia voluntaria se entenderá concedida, en todo caso, por tiempo indefinido.

3. El personal funcionario en situación de excedencia voluntaria no podrá solicitar su reincorporación al servicio activo hasta que se haya cumplido un año en dicha situación. Una vez acordada la reincorporación, ésta deberá llevarse a cabo en la fecha que se establezca. De no hacerlo así, el personal funcionario perderá su condición de tal.

4. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria conservarán el nivel, grado y antigüedad adquiridos, pero no devengarán derechos económicos ni les será computado a ningún efecto el tiempo de permanencia en tal situación.

Artículo 27¹²

¹² La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 13/2012, de 21 de junio, de medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

La redacción anterior, que corresponde a la establecida por la Ley 10/2001, de 24 de mayo (BON de 1 de junio de 2001; BOE de 9 de agosto de 2001), era la siguiente:

“1. Procederá declarar la excedencia especial, a petición del funcionario y con la duración que se indica, por las siguientes causas justificadas:

a) Por un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) Por un período no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe con regularidad una actividad retribuida.

2. El período de excedencia especial será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia especial, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionarios. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración Pública correspondiente podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

4. La concesión de la excedencia especial estará supeditada, en todo caso, a la declaración del funcionario de no desempeñar durante su disfrute otra actividad profesional o laboral.

5. Los funcionarios en situación de excedencia especial tendrán derecho a la reserva de la plaza que ocupasen, pero no devengarán derechos económicos. No obstante, se les computará a efectos de antigüedad todo el tiempo que permanezcan en tal situación; a efectos de derechos pasivos, se estará a lo que disponga la normativa del régimen de previsión social al que estén acogidos.

6. Concluido el período de concesión de la excedencia especial, los interesados deberán reincorporarse al servicio activo en su plaza de origen al día siguiente de su conclusión.

7. Aun cuando no hubiese expirado el período de concesión de la excedencia especial, los interesados podrán solicitar su reincorporación al servicio activo en cualquier momento, no pudiendo volver a solicitarla por el mismo hecho causante.

Una vez acordada la reincorporación, se estará a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior.”

La redacción anterior era la siguiente:

“1. Procederá declarar la excedencia especial, a petición del funcionario, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por la naturaleza como por adopción.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, estando supeditada en todo caso su concesión a la declaración del funcionario de no desempeñar en ese período otra actividad profesional o laboral [Este párrafo fue añadido por Ley Foral 11/1996, de 2 de julio, de medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas (BON de 15 de julio de 1996; BOE de 9 de octubre de 1996)].

2. La excedencia especial no podrá tener una duración superior a los tres años, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo.

3. Los sucesivos nacimientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando.

4. Los funcionarios en situación de excedencia especial tendrán derecho a la reserva de la plaza que ocupasen pero no devengarán derechos económicos. No obstante, se les computará a efectos de antigüedad y derechos pasivos todo el tiempo que permanezcan en tal situación [La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Ley Foral 11/1996, de 2 de julio, de medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas (BON de 15 de julio de 1996; BOE de 9 de octubre de 1996). La redacción original era la siguiente: “27.4. Los funcionarios en situación de excedencia especial tendrán derecho a la reserva de la plaza que ocupasen pero no devengarán derechos económicos. No obstante, durante el primer año de duración de cada período de excedencia se les computará a todos los efectos el tiempo que permanezcan en tal situación.”].

5. Concluido el período de concesión de la excedencia especial los interesados deberán reincorporarse al servicio activo en su plaza de origen.

6. Aun cuando no hubiese expirado el período de concesión de la excedencia especial, los interesados podrán solicitar su reincorporación al servicio activo en cualquier momento. Una vez acordada la reincorporación, se estará a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior.

Procederá asimismo declarar en la situación de excedencia especial, con los efectos señalados en los apartados anteriores, a aquellos funcionarios que lo soliciten para atender en el domicilio a una persona mayor discapacitada o a un enfermo terminal, que sea familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad [Este párrafo fue añadido por Ley Foral 21/1997, de 30 de diciembre (BON de 31 de diciembre de 1997; BOE de 10 de febrero de 1998)].”

1. Procederá declarar la excedencia especial, a petición del personal funcionario y con una duración máxima de tres años por cada sujeto causante, por las siguientes causas justificadas:

a) Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) Para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe con regularidad una actividad retribuida.

2. La concesión de la excedencia especial estará supeditada, en todo caso, a la declaración del personal funcionario de no desempeñar durante su disfrute otra actividad profesional o laboral.

3. El personal funcionario en situación de excedencia especial tendrá derecho a la reserva de la plaza que ocupase, pero no devengará derechos económicos. A efectos de antigüedad se le computará todo el tiempo que permanezca en tal situación, y a efectos de derechos pasivos se estará a lo que disponga la normativa del régimen de previsión social al que esté acogido.

4. La excedencia especial se concederá por el plazo máximo de duración relativo al sujeto causante de la misma. Concluida su duración máxima, los interesados deberán reincorporarse al servicio activo en su plaza de origen al día siguiente de su finalización.

5. Aun cuando no hubiese expirado la excedencia especial concedida, los interesados podrán solicitar su reincorporación al servicio activo en cualquier momento. Una vez acordada la reincorporación, ésta deberá llevarse a cabo en el plazo de un mes. De no hacerlo así, el personal funcionario perderá su condición de tal.

6. Siempre que se produzca la reincorporación anticipada prevista en el apartado anterior, el personal funcionario podrá solicitar, posteriormente y por una sola vez, un nuevo periodo de excedencia especial derivado del mismo sujeto causante por el tiempo que reste hasta su duración máxima. En estos casos, se exigirá el transcurso de al menos seis meses desde su reincorporación al servicio activo hasta el comienzo del nuevo período de excedencia.

Artículo 28

1. Serán declarados en situación de excedencia forzosa:

a) Los funcionarios que habiendo cesado en la situación de servicios especiales no se incorporen al servicio activo en su plaza de origen en el plazo señalado en el artículo 24.6 .

b) Los funcionarios que, ejerciendo una actividad declarada incompatible, no renuncien a ella.

2. A los funcionarios en situación de excedencia forzosa les será aplicable lo dispuesto en el artículo 26.4 .

Artículo 28 bis ¹³

1. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible un plazo de permanencia en la misma.

2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva de la plaza que ocupasen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de previsión social que les sea de aplicación.

¹³ Este artículo fue añadido por Ley Foral 16/2009, de 23 de diciembre, de presupuestos generales de Navarra para el año 2010 .

3. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrán autorizar prórrogas por periodos de tres meses, hasta un máximo total de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

4. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 29

1. Los funcionarios se hallarán en situación de suspensión provisional cuando así se acuerde expresamente con carácter preventivo durante la tramitación de un expediente disciplinario o procedimiento judicial penal.

El tiempo máximo de suspensión provisional durante la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses.

Los funcionarios en situación de suspensión provisional sólo tendrán derecho a percibir las retribuciones que les correspondan en concepto de sueldo inicial de su respectivo nivel, grado, premio por antigüedad y ayuda familiar.

Si la suspensión provisional no fuese elevada a firme, se reconocerán al funcionario todos los derechos de los que hubiese sido privado .

2. Los funcionarios se hallarán en situación de suspensión firme cuando así se declare expresamente en virtud de sentencia judicial o de sanción disciplinaria.

Durante el tiempo en que el funcionario permanezca en la situación de suspensión firme estará privado de todos los derechos inherentes a su condición .

Artículo 30 ¹⁴

El reingreso en el servicio activo del personal funcionario que no tenga reserva de plaza se realizará con ocasión de vacante, siempre que no se encuentre incluida en una convocatoria de procedimiento selectivo de ingreso.

¹⁴ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 7/2025, de 4 de junio, por la que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra .

La redacción anterior, que corresponde a la establecida por Decreto-Ley Foral 1/2025, de 7 de mayo, por el que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra , era la siguiente:

“El reingreso en el servicio activo del personal funcionario que no tenga reserva de plaza se realizará con ocasión de vacante, siempre que no se encuentre incluida en una convocatoria de procedimiento selectivo de ingreso.”

La redacción original era la siguiente:

“El reintegro en el servicio activo de los funcionarios que no tengan reserva de plaza se realizará con ocasión de vacante y respetando el siguiente orden de prelación:

1. Excedentes voluntarios por desempeño de los cargos a los que se refiere el párrafo b) del apartado 1 del artículo 26 .
2. Excedentes voluntarios a los que se refieren los párrafos a) y c) del apartado 1 del artículo 26 y excedentes forzosos a los que se refiere el párrafo a) del apartado 1 del artículo 28 .
3. Excedentes forzosos a los que se refiere el párrafo b) del apartado 1 del artículo 28.”

CAPÍTULO VII: Provisión de puestos de trabajo

Artículo 31¹⁵

1. Los funcionarios podrán ser adscritos a un ámbito orgánico determinado, dentro del cual desempeñarán las funciones propias de su nivel y nombramiento.

Los ámbitos de adscripción de los funcionarios serán determinados, en su caso, reglamentariamente, en función de la estructura y de los criterios organizativos establecidos en la Administración Pública respectiva.

2. La asignación de una plaza determinada se realizará por los órganos competentes de la respectiva Administración Pública.

Artículo 32

1. Previa designación por la Administración Pública respectiva, los funcionarios podrán desempeñar interinamente cualquier puesto de trabajo de su mismo nivel y de igual o superior categoría a aquél del que sean titulares, siempre que reúnan la titulación o formación exigida para ello.

2. Las designaciones a las que se refiere el apartado anterior podrán ser revocadas libremente por la Administración.

3. Transcurridos tres meses de interinidad ininterrumpida, los funcionarios tendrán derecho a percibir las cantidades necesarias para equiparar la retribución correspondiente al puesto de trabajo del que sean titulares a la del que estén desempeñando interinamente. Dichas cantidades se devengarán con carácter retroactivo, desde el comienzo de la interinidad.

4. Salvo en los supuestos en que la titularidad de la plaza cubierta interinamente corresponda a un funcionario con derecho a la reserva de la misma, la situación de interinidad tendrá una duración máxima de un año, transcurrido el cual, la plaza será declarada vacante y provista en la forma señalada en los artículos siguientes.

Artículo 32 bis¹⁶

Las Administraciones Públicas de Navarra podrán convocar procesos de movilidad interna, dentro del ámbito de adscripción del personal a su servicio, que se realizarán con una periodicidad bienal conforme a las disposiciones que se dicten reglamentariamente.

Artículo 33

1. La provisión de las vacantes correspondientes a puestos de trabajo que no sean de libre designación se realizará mediante concurso de méritos en el que podrán participar los funcionarios de la Administración Pública respectiva pertenecientes al nivel al que correspondan las vacantes que reúnan la cualificación profesional y demás requisitos exigidos para su desempeño.

Los méritos que aleguen los participantes en dichos concursos serán valorados, en todo caso, de acuerdo con el baremo establecido en la correspondiente convocatoria .

¹⁵ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 16/2004, de 3 de diciembre, de medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra .
La redacción original era la siguiente:

“La adscripción de los funcionarios a una plaza determinada se realizará por los órganos competentes de la respectiva Administración Pública.”

¹⁶ Este artículo fue añadido por Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto .

2. Quienes ingresen en cualquiera de las Administraciones Públicas de Navarra, tras la superación de las correspondientes pruebas selectivas, en plazas para las que sea preceptivo el conocimiento del vascuence o de algún idioma comunitario, solamente podrán participar posteriormente en la provisión de las vacantes de su respectiva Administración Pública para las que el conocimiento de dicho idioma sea preceptivo para su desempeño.

Esta previsión no se aplicará en aquellos supuestos en los que, sin tener en cuenta el conocimiento del idioma exigido, el resultado del proceso selectivo le hubiera permitido al interesado la obtención de una plaza que no tuviera establecido dicho requisito ¹⁷.

3. Las vacantes que resulten una vez realizados dichos concursos serán incluidas en las convocatorias para el ingreso en la función pública. Dichas convocatorias deberán ajustarse a lo establecido en el Capítulo I del presente Título del presente Estatuto. La adjudicación de las plazas vacantes a los participantes en dichas convocatorias se hará de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección ¹⁸.

3. Además de las plazas vacantes a que se refieren los dos apartados anteriores, podrán ser objeto de provisión mediante concurso de méritos y mediante convocatoria de ingreso las plazas reservadas al personal funcionario. En este caso, el destino adjudicado tendrá carácter provisional, de acuerdo con las condiciones que se determinen reglamentariamente, en tanto no se obtenga destino definitivo en plaza vacante ¹⁹.

Artículo 34 ²⁰

1. Reglamentariamente se determinarán los puestos de trabajo que, por su especial responsabilidad o confianza, deban ser cubiertos por libre designación entre personal funcionario. La provisión de dichos

¹⁷ Este apartado fue añadido por Ley Foral 21/2008, de 24 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2009 .

¹⁸ Este apartado fue renumerado por Ley Foral 21/2008, de 24 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2009 , pasando de ser el anterior apartado 2 al actual apartado 3.

Véase el artículo 60 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de funcionarios Civiles del Estado .

¹⁹ Este apartado fue añadido por Ley Foral 16/2004, de 3 de diciembre, de medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra .

²⁰ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 22/2010, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2011 .

La redacción anterior, que corresponde a la establecida por Ley Foral 16/2004, de 3 de diciembre, de medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra , era la siguiente:

“Artículo 34

1. Reglamentariamente se determinarán los puestos directivos de libre designación entre funcionarios. La provisión de dichos puestos de trabajo se efectuará directamente, sin necesidad de previa convocatoria, por el órgano que deba efectuar el correspondiente nombramiento.

2. Los funcionarios nombrados para desempeñar los puestos a que se refiere el apartado anterior podrán ser removidos libremente por el órgano que les designó, en cuyo caso dejarán de percibir los complementos correspondientes al puesto directivo, debiendo reincorporarse inmediatamente al desempeño de las funciones propias de su nivel y nombramiento dentro del ámbito de adscripción al que originariamente estuvieran adscritos.

Excepcionalmente, a solicitud del funcionario cesante en un puesto directivo de libre designación entre funcionarios, podrá efectuarse su reincorporación en un ámbito de adscripción distinto al señalado en el párrafo anterior, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3. Cuando no esté determinado el ámbito de adscripción en la Administración Pública respectiva, la reincorporación se producirá en su plaza de procedencia.”

La redacción original era la siguiente:

“1. Reglamentariamente se determinarán los puestos directivos de libre designación entre funcionarios. La provisión de dichos puestos de trabajo se efectuará directamente, sin necesidad de previa convocatoria, por el órgano que deba efectuar el correspondiente nombramiento.

2. A los funcionarios nombrados para desempeñar dichos puestos directivos se les reservará la plaza que ocupasen con anterioridad.

3. Dichos funcionarios podrán ser removidos libremente por el órgano que les designó en cuyo caso dejarán de percibir el correspondiente complemento, debiendo reincorporarse inmediatamente a su plaza de procedencia.”

puestos de trabajo se efectuará directamente por el órgano que deba efectuar el correspondiente nombramiento. Salvo en los casos de los puestos directivos, se realizará convocatoria pública con el fin de que el órgano competente pueda apreciar la idoneidad de los candidatos para el desempeño del puesto de trabajo.

2. El personal funcionario que sea nombrado para desempeñar un puesto de los referidos en el apartado anterior podrá ser cesado por el órgano que le hubiera designado, en cuyo caso dejará de percibir los complementos correspondientes al mismo y deberá reincorporarse inmediatamente al desempeño de las funciones propias de su nivel y nombramiento dentro del ámbito de adscripción al que originariamente estuviera adscrito.

Excepcionalmente, a solicitud del personal funcionario cesante en un puesto de libre designación entre funcionarios, podrá efectuarse su reincorporación en un ámbito de adscripción distinto al señalado en el párrafo anterior, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3. Cuando no esté determinado el ámbito de adscripción en la Administración Pública respectiva, la reincorporación se producirá en su plaza de procedencia.

Artículo 35

1. Reglamentariamente se determinarán los puestos de trabajo de libre designación, cuyos titulares no deban reunir la condición de funcionario.

La provisión de dichos puestos de trabajo se efectuará directamente, sin necesidad de previa convocatoria, por el órgano que deba efectuar el correspondiente nombramiento.

2. Quienes resulten nombrados lo serán a título de personal eventual y podrán ser removidos libremente por el órgano que les designó.

3. Si los nombrados reunieran la condición de funcionarios pasarán a la situación de servicios especiales y les será aplicable lo dispuesto en el artículo 24 del presente Estatuto .

Artículo 35 bis. Movilidad por razón de violencia sobre la mujer ²¹.

La empleada al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra víctima de violencia sobre la mujer que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su categoría profesional sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura y sin sufrir merma alguna en sus retribuciones.

En tal supuesto, el órgano competente estará obligado a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o localidades que la interesada expresamente solicite.

El traslado tendrá una duración inicial de seis meses, ampliables hasta el final del curso escolar para el personal docente, durante los cuales la Administración tiene la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora, que pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo en comisión de servicios. Transcurrido dicho periodo, la empleada deberá optar bien por el puesto de trabajo de origen o bien por permanecer con carácter definitivo en el puesto que haya venido ocupando en comisión de servicios.

²¹. Este artículo fue añadido por Ley Foral 18/2014, de 28 de octubre .

CAPÍTULO VIII: Derechos y deberes**Sección 1.ª: Derechos****Artículo 36**

1. Los funcionarios en situación de servicio activo tendrán los siguientes derechos:

a) Al ejercicio de las funciones inherentes a su cargo.

Asimismo los funcionarios tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

b) A desempeñar los puestos de trabajo correspondientes a su nivel y cualificación profesional, conforme a lo dispuesto en el Capítulo VII del presente Título.

c) Al ascenso y promoción, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV del presente Título.

d) A la inamovilidad de residencia salvo por necesidades del servicio o por sanción.

e) A vacaciones anuales retribuidas.

f) A licencias retribuidas por estudios, matrimonio y maternidad y a licencias no retribuidas por asuntos propios.

g) A permisos retribuidos, en los casos y condiciones que reglamentariamente se determinen.

h) A cesar en la prestación del servicio por enfermedad o accidente.

i) A la excedencia voluntaria y a la especial, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 26 y 27, respectivamente .

j) A percibir las retribuciones que les correspondan, conforme a lo dispuesto en la Sección 2.ª de este Capítulo.

k) A los derechos pasivos, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo X del presente Título.

l) A la asistencia sanitaria y social.

m) Al ejercicio del derecho de huelga, a reunirse en asamblea, a participar en los órganos de representación que se establecen en el presente Estatuto y, en general, al ejercicio de los derechos sindicales y de los derechos y libertades constitucionales, de conformidad con las disposiciones que con carácter general se dicten para los funcionarios de todas las Administraciones Públicas.

n) Los derechos esenciales no comprendidos en los párrafos anteriores, que la legislación básica del Estado reconozca a los funcionarios públicos .

2. El ejercicio de los derechos a los que se refiere el apartado anterior se ajustará a lo establecido en el presente Estatuto y en sus disposiciones reglamentarias.

Artículo 37

1. Los funcionarios que no puedan prestar servicio por causa de enfermedad o accidente percibirán la retribución que reglamentariamente se determine .

2. Asimismo será objeto de regulación reglamentaria la duración de dichas situaciones y los grados, circunstancias, y efectos de las incapacidades que pudieran derivarse de las mismas.

Artículo 38

Reglamentariamente se determinará la duración de las vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios, así como la de las licencias a que se refiere el párrafo f) del apartado 1 del artículo 36 .

Sección 2.ª: Retribuciones

Artículo 39

1. Los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra serán retribuidos única y exclusivamente por los conceptos y en la forma y cuantía que se determinan en el presente Estatuto y en sus disposiciones reglamentarias.
 2. Las retribuciones de los funcionarios tienen carácter público. Su cuantía exacta deberá figurar en los Presupuestos de la respectiva Administración Pública.
 3. Las retribuciones anuales de los funcionarios se abonarán en catorce pagas, siendo doce de ellas ordinarias y dos extraordinarias.
- Mensualmente se abonará a los funcionarios una paga ordinaria y en los meses de junio y diciembre se abonará, además, una paga extraordinaria.
4. Las retribuciones de los funcionarios se actualizarán anualmente en el porcentaje que se determine en los correspondientes Presupuestos .

Artículo 40

1. Los funcionarios sólo podrán percibir las siguientes retribuciones:
 - a) Retribuciones personales básicas.
 - b) Retribuciones complementarias del puesto de trabajo .
 - c) Retribuciones a las que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del presente artículo.
2. Son retribuciones personales básicas:
 - a) El sueldo inicial del correspondiente nivel.
 - b) La retribución correspondiente al grado.
 - c) El premio de antigüedad.

Las retribuciones personales básicas constituyen un derecho adquirido inherente a la condición de funcionario .

3. Son retribuciones complementarias del puesto de trabajo:
 - a) El complemento de puesto de trabajo.
 - b) El complemento de puesto directivo.
 - c) El complemento de dedicación exclusiva.
 - d) El complemento de incompatibilidad .
 - e) El complemento de prolongación de jornada.
 - f) El complemento de especial riesgo.

Dichas retribuciones remuneran el desempeño del puesto de trabajo que las tenga asignadas y, en consecuencia, dejarán de percibirse al cesar en el mismo .

4. Los funcionarios adscritos al Servicio de Inspección Tributaria del Departamento de Economía y Hacienda que realicen efectivamente funciones inspectoras podrán percibir un complemento de productividad que retribuirá el especial rendimiento, la actuación extraordinaria y el interés o iniciativa con que los mencionados funcionarios desempeñen su cometido.

La cuantía de dicho complemento no podrá exceder del 55 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

La apreciación de las circunstancias a que se refiere el apartado anterior deberá realizarse en función de elementos objetivos relacionados directamente con la función inspectora y vinculados a la consecución de los objetivos y resultados que se establezcan por el consejero de Economía y Hacienda.

Asimismo, los restantes técnicos de Hacienda adscritos al Departamento de Economía y Hacienda, y el resto del personal adscrito al organismo autónomo Hacienda Foral de Navarra podrán percibir este complemento de productividad, que no podrá exceder del 15 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel, y que estará vinculado a la consecución de los objetivos y resultados que se establezcan por el consejero o consejera del citado Departamento.

Las cantidades que se perciban en concepto de complemento de productividad durante un determinado período de tiempo no generarán derechos adquiridos ni surtirán efectos respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos ²².

5. Los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra pertenecientes a los niveles C, D y E podrán percibir un complemento, cuya cuantía será fijada por las Administraciones Públicas al aprobar sus respectivas plantillas orgánicas, sin que, en ningún caso, pueda exceder el 15 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

6. De acuerdo con lo establecido en el presente Estatuto y en sus disposiciones reglamentarias, los funcionarios podrán percibir, además, las siguientes retribuciones:

- a) Indemnizaciones por los gastos realizados por razón del servicio, por la realización de viajes o por traslado forzoso con cambio de residencia .
- b) Ayuda familiar.
- c) Compensación por horas extraordinarias; por trabajo a turnos, en horario nocturno o en día festivo; por realización de guardias de presencia física y guardias localizadas; por participar en tribunales de selección y por impartir cursos de formación.

²² La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Ley Foral 13/2024, de 30 de septiembre, por la que se modifica el Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra .

La redacción anterior de este apartado, que corresponde a la establecida por Ley Foral 15/1993, de 30 de diciembre, por la que se toman medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas (BON de 7 de enero de 1994; BOE de 8 de marzo de 1994), era la siguiente:

“4. Los funcionarios adscritos al Servicio de Inspección Tributaria del Departamento de Economía y Hacienda que realicen efectivamente funciones inspectoras podrán percibir un complemento de productividad que retribuirá el especial rendimiento, la actuación extraordinaria y el interés o iniciativa con que los mencionados funcionarios desempeñen su cometido.

La cuantía de dicho complemento no podrá exceder del 55 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

La apreciación de las circunstancias a que se refiere el apartado anterior deberá realizarse en función de elementos objetivos relacionados directamente con la función inspectora y vinculados a la consecución de los objetivos y resultados que se establezcan por el Consejero de Economía y Hacienda.

Asimismo, los restantes Técnicos de Hacienda adscritos al Departamento de Economía y Hacienda podrán percibir este complemento de productividad, que no podrá exceder del 15 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel, y que estará vinculado a la consecución de los objetivos y resultados que se establezcan por el Consejero del citado Departamento.

Las cantidades que se perciban en concepto de complemento de productividad durante un determinado período de tiempo no generarán derechos adquiridos ni surtirán efectos respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.”

La redacción original era la siguiente:

“4. Los funcionarios adscritos al Servicio de Inspección Tributaria del Departamento de Economía y Hacienda que realicen efectivamente funciones inspectoras podrán percibir un complemento de productividad que retribuirá el especial rendimiento, la actuación extraordinaria y el interés o iniciativa con que los mencionados funcionarios desempeñen su cometido.

La cuantía de dicho complemento no podrá exceder del 40 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

La apreciación de las circunstancias a que se refiere el número anterior deberá realizarse en función de elementos objetivos relacionados directamente con la función inspectora y vinculados a la consecución de los objetivos y resultados que se establezcan por el Consejero de Economía y Hacienda.

Las cantidades que se perciban en concepto de complemento de productividad durante un determinado período de tiempo no generarán derechos adquiridos ni surtirán efectos respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.”

d) Compensación por retribuciones anteriores superiores a las derivadas de la aplicación del presente Estatuto.

7. Los funcionarios adscritos al Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento de Navarra que desempeñen puestos de Oficial Bombero, Suboficial Bombero, Sargento Bombero, Cabo Bombero, Bombero, Peón/a Auxiliar Bombero o Conductor/a Auxiliar Bombero, y los funcionarios adscritos al Servicio de Protección Civil que desempeñen puestos de Operador Auxiliar de Coordinación y Operador Oficial de coordinación, Jefe de Sala y Técnico Superior en Materias de Seguridad, podrán percibir un complemento de productividad vinculado a la consecución de los objetivos e indicadores del rendimiento, relacionados con la eficacia en la gestión y la calidad de las prestaciones del Servicio, que se establezcan por el Consejo de Dirección del Consorcio.

La cuantía de dicho complemento no podrá exceder del 20 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

Las cantidades que se perciban en concepto de complemento de productividad durante un determinado período de tiempo no generarán derechos adquiridos ni surtirán efectos respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos ²³.

Artículo 41

1. El sueldo inicial consistirá en una cantidad igual para todos los funcionarios del mismo nivel, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñen.
2. Los sueldos iniciales de los distintos niveles tendrán los siguientes índices de proporcionalidad:

²³ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Ley Foral 35/2022, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2023 .

La redacción original de este apartado, que fue añadido por Ley Foral 34/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el ejercicio del año 2004 (BON de 31 de diciembre de 2003), era la siguiente:

“7. Los funcionarios adscritos al Consorcio para el Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento de Navarra que desempeñen puestos de Oficial Bombero, Suboficial Bombero, Sargento Bombero, Cabo Bombero o Bombero, podrán percibir un complemento de productividad vinculado a la consecución de los objetivos e indicadores del rendimiento, relacionados con la eficacia en la gestión y la calidad de las prestaciones del Servicio, que se establezcan por el Consejo de Dirección del Consorcio.

La cuantía de dicho complemento no podrá exceder del 5 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

Las cantidades que se perciban en concepto de complemento de productividad durante un determinado período de tiempo no generarán derechos adquiridos ni surtirán efectos respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.”

Nivel	Índice de proporcionalidad
A	2
B	1,65
C	1,35
D	1,15
E	1

3. El sueldo inicial de cada uno de los niveles será el resultado de multiplicar el correspondiente índice de proporcionalidad por el sueldo inicial que en cada ejercicio presupuestario se señale para el nivel E.

Artículo 42 ²⁴

La retribución correspondiente al grado consistirá en un porcentaje acumulativo del 9 por ciento del sueldo inicial del respectivo nivel.

En el grado 1 no se percibirá retribución.

Artículo 43

El premio por antigüedad consistirá en un porcentaje no acumulativo del sueldo inicial del nivel E que se abonará por quinquenios vencidos, de conformidad con la siguiente escala:

Al cumplir el 1.º quinquenio: 2%

²⁴ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto .

La redacción original era la siguiente:

“Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17.2 , la retribución correspondiente al grado consistirá en el siguiente porcentaje del sueldo inicial del nivel respectivo:

(comienzo tabla)

Grado	%
7	54
6	45
5	36
4	27
3	18
2	9
1	Sin retribución

(final tabla)

- Al cumplir el 2.º quinquenio: 4%
- Al cumplir el 3.º quinquenio: 5,5%
- Al cumplir el 4.º quinquenio: 7%
- Al cumplir el 5.º quinquenio: 8%
- Al cumplir el 6.º quinquenio: 9%
- Al cumplir el 7.º quinquenio: 10%
- Al cumplir el 8.º quinquenio: 11%

Artículo 44

1. El complemento de puesto de trabajo y su cuantía se asignará reglamentariamente a los puestos de trabajo concretos que se determinen, en atención a la dificultad, la responsabilidad específica y demás características de los mismos, sin que, en ningún caso, pueda exceder la cuantía de dicho complemento del 75 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.
2. El complemento de puesto directivo y su cuantía se asignará reglamentariamente a las jefaturas de las unidades orgánicas que se determinen, sin que, en ningún caso, pueda exceder la cuantía de dicho complemento del 75 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

Artículo 45

1. El complemento de dedicación exclusiva se asignará reglamentariamente a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les correspondan.
2. Quienes desempeñen dichos puestos de trabajo prestarán sus servicios en régimen de plena disponibilidad y de total y absoluta dedicación, y no podrán realizar ninguna otra actividad lucrativa ni en el sector público ni el privado, con excepción de:

- a) Las de mera administración del patrimonio personal o familiar.
- b) La docencia en centros universitarios, siempre que se realice en régimen de dedicación a tiempo parcial, con una duración determinada y que no suponga menoscabo en el ejercicio del cargo público.
- c) La dirección de seminarios o el dictado de cursos o conferencias en centros oficiales destinados a la formación de funcionarios o profesorado, cuando no tenga carácter permanente o habitual ni supongan más de 75 horas al año.
- d) La preparación para el acceso a la función pública, que implicará en todo caso incompatibilidad para formar parte de órganos de selección del personal, cuando no suponga una dedicación superior a 75 horas anuales y no pueda implicar incumplimiento del horario de trabajo.
- e) La participación en tribunales calificadores de pruebas selectivas para ingreso en las Administraciones Públicas.
- f) La producción y creación literaria, artística, científica y técnica, así como las publicaciones derivadas de aquellas, siempre que no se originen como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios.
- g) La participación ocasional en coloquios y programas en cualquier medio de comunicación social.

h) La colaboración y la asistencia ocasional a congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional ²⁵.

3. La cuantía de este complemento consistirá en un 55 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

Artículo 46

1. El complemento de incompatibilidad se asignará reglamentariamente a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les correspondan .

2. Quienes desempeñen dichos puestos de trabajo tendrán prohibido el ejercicio profesional del título correspondiente a su respectivo puesto de trabajo.

3. La cuantía de este complemento consistirá en un 35 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

4. Los funcionarios que perciban el complemento de dedicación exclusiva no podrán percibir el de incompatibilidad.

Artículo 47

1. Reglamentariamente podrá asignarse un complemento de prolongación de jornada a aquellos puestos de trabajo que exijan habitualmente la realización de una jornada de trabajo superior a la establecida con carácter general.

2. La cuantía de este concepto se determinará reglamentariamente sin que en ningún caso pueda exceder del 10 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

3. Ningún funcionario podrá percibir simultáneamente este complemento y el de dedicación exclusiva.

Artículo 48

1. Reglamentariamente podrá asignarse un complemento de especial riesgo a aquellos puestos de trabajo que impliquen situaciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

2. La cuantía de este complemento se determinará reglamentariamente sin que en ningún caso pueda exceder del 10 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

Artículo 49

1. Los funcionarios percibirán indemnizaciones por los gastos realizados por razón del servicio, por la realización de viajes o por traslado forzoso con cambio de residencia.

2. Los requisitos para la percepción de tales indemnizaciones y la cuantía de las mismas se establecerán reglamentariamente.

Artículo 50

1. En concepto de ayuda familiar se abonará a los funcionarios una cantidad anual en función de sus circunstancias familiares que se calculará aplicando al sueldo inicial del nivel E los siguientes porcentajes:

a) Por cónyuge o pareja estable que no perciba ingresos: 3,50% ²⁶.

²⁵ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Ley Foral 19/2024, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2025 .

La redacción original era la siguiente:

“2. Quienes desempeñen dichos puestos de trabajo prestarán sus servicios en régimen de plena disponibilidad y de total y absoluta dedicación y no podrán realizar ninguna otra actividad lucrativa ni en el sector público ni el privado, con excepción de la docencia en centros universitarios y de la administración del patrimonio personal o familiar.”

b) Por cónyuge respecto del cual exista la obligación de satisfacer pensión impuesta por resolución judicial: 3,50%

Si la pensión fuera de menor importe que la ayuda, ésta se reducirá a la cuantía de aquélla.

c) Por cada hijo menor de edad no emancipado: 3,00% ²⁷

d) Por cada ascendiente o hermano menor de edad no emancipado, huérfano de padre y madre que conviva con el funcionario y dependa económicamente de él: 3,00%

e) Por cada hijo disminuido físico o psíquico: 15,00%

2. La cantidad resultante de la aplicación de lo establecido en el apartado anterior se incrementará, en función del número de hijos menores de edad no emancipados que convivan con el funcionario en los siguientes porcentajes:

a) De 3 a 5 hijos: 30%

b) De 6 a 8 hijos: 35%

c) Más de 8 hijos: 40%

Artículo 51

1. En concepto de horas extraordinarias sólo podrán retribuirse los servicios que, con la debida autorización, deban realizarse excepcionalmente fuera de la jornada de trabajo establecida con carácter general.

2. Dichos servicios serán retribuidos en la forma y cuantía que reglamentariamente se determinen.

3. En ningún caso podrán devengar horas extraordinarias los funcionarios que perciban el complemento de dedicación exclusiva.

4. Los servicios retribuidos con el complemento de prolongación de jornada no darán lugar al devengo de horas extraordinarias.

Artículo 52

1. Los funcionarios que formen parte de los Tribunales calificadoros de las pruebas selectivas de ingreso y de provisión de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas de Navarra, tendrán derecho a percibir la compensación económica que se determine reglamentariamente.

2. Asimismo, los funcionarios que impartan cursos en las Escuelas de Formación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, percibirán la compensación económica que se determine reglamentariamente, siempre que no constituya prestación de las funciones propias del puesto de trabajo.

Artículo 53

Los funcionarios que por necesidades del servicio deban trabajar a turnos, en horario nocturno o en día festivo percibirán una compensación económica u horaria, de acuerdo con las normas que se dicten reglamentariamente.

²⁶ La redacción de esta letra corresponde a la establecida por Ley Foral 6/2000, de 6 de julio, de igualdad jurídica de las parejas estables (BON de 7 de julio de 2000; BOE de 6 de septiembre de 2000).

La redacción original era la siguiente:

“a). Por cónyuge que no perciba ingresos: 3,50%”

²⁷ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Ley Foral 4/2003, de 14 de febrero, de medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra .

Artículo 54

La realización de guardias de presencia física y la de guardias localizadas, que se establezcan por necesidades del servicio, será compensada horaria o económicamente en la forma que reglamentariamente se determine.

Artículo 55

1. Los funcionarios que con arreglo a la normativa anterior a la entrada en vigor del presente Estatuto percibiesen una retribución superior a la que les corresponda en aplicación de éste, percibirán una compensación igual a la diferencia existente entre dichas retribuciones.

2. Dicha compensación se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que las retribuciones personales básicas respectivas.

Sección 3.ª: Deberes**Artículo 56**

Los funcionarios en situación de servicio activo están obligados:

- a) A respetar el régimen foral de Navarra y a acatar la Constitución y las leyes.
- b) A servir con objetividad los intereses generales, cumpliendo de modo fiel, estricto, imparcial y diligente las funciones propias de su cargo.
- c) A observar el régimen de incompatibilidades establecido en el presente Estatuto.
- d) Al secreto profesional.
- e) A tratar con respeto y corrección a sus superiores, compañeros, subordinados y administrados, facilitando a estos últimos el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes.
- f) A cumplir las órdenes de sus superiores jerárquicos en las materias propias del servicio.
- g) A sustituir en sus funciones a sus compañeros ausentes del servicio, incluidos los superiores.
- h) *A residir en la localidad de su destino, salvo la autorización expresa en contrario* ²⁸.
- i) A asistir puntualmente al correspondiente lugar de trabajo y a cumplir estrictamente la jornada que reglamentariamente se determine.
- j) A responsabilizarse con su firma de los informes, proyectos o actuaciones profesionales que realice en el ejercicio de su cargo.
- k) A contribuir a la financiación del régimen de derechos pasivos, conforme a lo establecido en el artículo 73.2 .
- l) A cumplir las obligaciones esenciales, no comprendidas en los párrafos anteriores, que la legislación básica del Estado imponga a los funcionarios públicos.

Artículo 57

1. El desempeño de la función pública será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, públicos o privados, por cuenta propia o ajena, retribuidos o meramente honoríficos, que impidan o menoscaben el estricto cumplimiento de los deberes del funcionario, comprometan su imparcialidad o su independencia o perjudiquen los intereses generales .

2. Los funcionarios públicos no podrán invocar o hacer uso de su condición de tales para el ejercicio de actividades mercantiles, industriales o profesionales .

²⁸ Esta letra fue suprimida por Ley Foral 3/2010, de 23 de febrero (BON de 8 de marzo de 2010).

3. Los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Estatuto no podrán percibir más de un sueldo con cargo a los Presupuestos de las Administraciones, Entidades o Instituciones Públicas o de los organismos y empresas de ellos dependientes, salvo los derivados del ejercicio de la docencia en centros universitarios.

Dicha prohibición no será de aplicación al personal contratado a tiempo parcial, que podrá suscribir más de un contrato en distintas Administraciones Públicas siempre que no se supere el cien por cien de la jornada establecida con carácter general.

Se entenderá, a estos efectos, por sueldo, toda retribución periódica cualquiera que sea la cuantía y denominación²⁹.

4. El ejercicio de la función pública será absolutamente incompatible con las siguientes actividades privadas:

- a) El asesoramiento o la pertenencia a Consejos de Administración de empresas privadas siempre que la actividad de las mismas esté directamente relacionada con las que desarrolle la Administración Pública en la que presta sus servicios el funcionario.
- b) La titularidad individual o compartida de conciertos de prestación continuada o esporádica de servicios, cualquiera que sea la naturaleza de éstos, con la Administración Pública en la que está adscrito el funcionario.
- c) La participación superior al 10 por 100 en el capital de sociedades que tengan conciertos de prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, con la Administración Pública a la que esté adscrito el funcionario, así como el trabajo, regular o discontinuo, retribuido o no, sujeto o no a horario, al servicio de dichas sociedades.

5. Los funcionarios en situación de servicio activo tienen la obligación de declarar las actividades lucrativas profesionales, laborales, mercantiles o industriales que ejerzan fuera de las Administraciones Públicas, salvo las derivadas de la administración del patrimonio personal o familiar, que únicamente estarán sujetas al régimen de incompatibilidades establecido en el apartado anterior. A la vista de dicha declaración, la Administración Pública respectiva deberá dictar resolución motivada declarando la incompatibilidad de aquellas actividades que impidan o menoscaben el estricto cumplimiento de los deberes del funcionario, comprometan su imparcialidad o su independencia o perjudiquen los intereses generales.

6. Los funcionarios que representen a las Administraciones Públicas de Navarra en los órganos de gobierno de empresas en las que participen aquéllas, sólo podrán percibir las dietas o indemnizaciones que correspondan por su asistencia a las sesiones de dichos órganos.

Las cantidades devengadas por cualquier otro concepto serán abonadas directamente por las empresas a la Administración Pública respectiva.

7. Los funcionarios que desempeñen puestos de trabajo que tengan asignado el complemento de dedicación exclusiva estarán sujetos, además de a las incompatibilidades genéricas establecidas en los apartados anteriores, a la prohibición específica a que se refiere el artículo 45.2 del presente Estatuto.

²⁹ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto.

La redacción original era la siguiente:

“3. Los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Estatuto no podrán percibir más de un sueldo con cargo a los Presupuestos de las Administraciones, Entidades o Instituciones Públicas o de los organismos y empresas de ellos dependientes, salvo los derivados del ejercicio de la docencia en centros universitarios.

Se entenderá, a estos efectos, por sueldo, toda retribución periódica cualquiera que sea la cuantía y denominación.”

8. Los funcionarios que desempeñen puestos de trabajo que tengan asignado el complemento de incompatibilidad estarán sujetos, además de a las incompatibilidades genéricas establecidas en los apartados anteriores, a la prohibición específica a que se refiere el artículo 46.2 del presente Estatuto .

9. El incumplimiento del régimen de incompatibilidades establecido en el presente artículo constituirá falta muy grave y, sin perjuicio de la inmediata adopción por la Administración de las medidas precisas para la efectividad de la incompatibilidad en que se hubiese incurrido, dará lugar a la incoación de expediente disciplinario.

10. El ejercicio de una actividad compatible no servirá de excusa al cumplimiento de los deberes de residencia y de asistencia al lugar de trabajo correspondiente al cargo de que se trate, ni al retraso, negligencia o descuido en el desempeño del mismo. En caso contrario, la Administración suspenderá inmediatamente la autorización de compatibilidad concedida e incoará expediente disciplinario para determinar y sancionar las correspondientes faltas.

Artículo 58³⁰

1. La residencia de los funcionarios en una localidad distinta de la de su destino no les exime de la asistencia puntual al lugar de trabajo y del estricto cumplimiento de la jornada y de las funciones propias del cargo, y no implicará compensación alguna por el desplazamiento al lugar de trabajo.

2. En determinados supuestos debidamente justificados las Administraciones Públicas podrán exigir a sus funcionarios la residencia en la localidad de su destino, cuando así proceda por el contenido de las funciones del puesto de trabajo y por la dedicación exigida por el mismo.

Artículo 59

1. La jornada correspondiente a los distintos puestos de trabajo se determinará reglamentariamente.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 45.2 y en los apartados siguientes, dicha jornada tendrá, en cómputo anual, la misma duración para todos los funcionarios.

2. Cuando las necesidades del servicio lo aconsejen podrán establecerse turnos y prolongaciones de jornada.

Los turnos tendrán carácter obligatorio y se cumplirán en forma rotatoria, debiendo respetarse, en todo caso, el descanso semanal.

La prolongación de jornada sólo podrá establecerse para aquellos puestos de trabajo que exijan habitualmente la realización de una jornada superior a la establecida con carácter general, y en todo caso, dará lugar al devengo del complemento a que se refiere el artículo 47 del presente Estatuto .

3. Reglamentariamente se determinarán los supuestos y las condiciones en las que podrá concederse a los funcionarios una reducción de su jornada, con disminución proporcional de las retribuciones correspondientes. La jornada efectiva resultante deberá ajustarse a alguno de los tramos de jornada derivados de la aplicación de los tipos de reducción de la jornada establecida con carácter general que hayan sido aprobados reglamentariamente.

Excepcionalmente, las funcionarias víctimas de violencia de género mantendrán íntegras sus retribuciones en los supuestos de reducción de jornada inferior o igual a un tercio de su duración³¹.

³⁰ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 3/2010, de 23 de febrero (BON de 8 de marzo de 2010).

La redacción original era la siguiente:

“Las Administraciones Públicas podrán autorizar a sus funcionarios a residir en una localidad distinta de la de su destino, siempre que ello no dificulte el cumplimiento de los deberes establecidos en el párrafo i) del artículo 56 y de las funciones propias de su cargo.”

³¹ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto .

CAPÍTULO IX: Régimen disciplinario

Artículo 60

Los funcionarios sólo serán sancionados por el incumplimiento de sus deberes, cuando dicho incumplimiento sea constitutivo de falta disciplinaria.

Artículo 61

1. Las faltas disciplinarias podrán ser leves, graves y muy graves .
2. Las faltas leves prescribirán al mes; las graves, al año y las muy graves, a los tres años.

Artículo 62

Son faltas leves:

- a) Faltas repetidas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada, en número no superior a doce.
- b) La falta de asistencia, sin causa justificada, por una sola vez en el período de un mes.
- c) El incumplimiento de la jornada de trabajo, sin causa justificada, por una sola vez en el período de un mes.
- d) La incorrección en el trato con las autoridades, con los superiores, con los compañeros, con los subordinados y con los administrados.
- e) El descuido en la conservación de los locales instalaciones, material y documentación de los servicios.
- f) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de los deberes que no perturben el eficaz funcionamiento del servicio ni causen perjuicios a la Administración o a los ciudadanos.

Artículo 63

Son faltas graves:

- a) Más de doce faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- b) Las faltas de asistencia, sin causa justificada, en número no superior a cinco en el período de un mes.
- c) El incumplimiento de la jornada de trabajo, sin causa justificada, en número no superior a cinco ocasiones en el período de un mes.
- d) La falta de respeto a las autoridades, superiores, compañeros, subordinados y administrados.
- e) El causar graves daños en la conservación de los locales, instalaciones, material y documentación de los servicios.
- f) El incumplimiento de las órdenes recibidas por escrito de los superiores jerárquicos en las materias propias del servicio.

La redacción original era la siguiente:

“3. Reglamentariamente se determinarán los supuestos y las condiciones en las que podrá concederse a los funcionarios una reducción de la jornada establecida con carácter general, con disminución proporcional de las retribuciones correspondientes.

Excepcionalmente, las funcionarias víctimas de violencia de género mantendrán íntegras sus retribuciones en los supuestos de reducción de jornada inferior o igual a un tercio de su duración [Este párrafo fue añadido por Ley Foral 18/2021, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2022].”

- g) El incumplimiento del deber de residencia en los casos en que esté establecido conforme a lo dispuesto en el artículo 58.2 de este Estatuto ³².
- h) La intervención en un procedimiento administrativo cuando concurra alguna de las causas de abstención legalmente establecidas.
- i) Originar o tomar parte en altercados en el trabajo.
- j) El incumplimiento del deber de secreto profesional.
- k) La reiteración o reincidencia en faltas leves.
- l) En general, el incumplimiento de los deberes que perturbe el eficaz funcionamiento de los servicios o produzca perjuicios a la Administración o a los ciudadanos.
- m) *El acoso sexual* ³³.

Artículo 64

Son faltas muy graves:

- a) Las faltas de asistencia, sin causa justificada, en número superior a cinco en el período de un mes.
- b) El incumplimiento de la jornada de trabajo, sin causa justificada, en número superior a cinco ocasiones en el período de un mes.
- c) El abandono del servicio, entendiéndose por tal la ausencia continuada e injustificada al trabajo durante más de un mes.
- d) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- e) La participación en huelgas ilegales.
- f) El incumplimiento del régimen de incompatibilidades .
- g) El incumplimiento, en el ejercicio de la función pública, del deber de respeto al Régimen Foral de Navarra y de acatamiento a la Constitución y a las leyes.
- h) La manifiesta, reiterada y no justificada falta de rendimiento.
- i) Las conductas realizadas en el ejercicio de la función pública que sean constitutivas de delito doloso.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves.
- k) En general, el incumplimiento de los deberes que cause notables perturbaciones al eficaz funcionamiento de los servicios o perjuicios de gran entidad a la Administración o a los ciudadanos.
- l) El acoso sexual ³⁴.

³² La redacción de esta letra corresponde a la establecida por Ley Foral 3/2010, de 23 de febrero (BON de 8 de marzo de 2010).

La redacción original era la siguiente:

“g) El incumplimiento del deber de residencia.”

³³ Esta letra fue suprimida por Ley Foral 19/2024, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2025 .

La redacción original de esta letra, que fue añadida Ley Foral 4/2003, de 14 de febrero, de medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra , era la siguiente:

“

³⁴ Esta letra fue añadida por Ley Foral 19/2024, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2025 .

Artículo 65

1. Existe reiteración cuando al cometer la falta, el funcionario hubiese sido sancionado disciplinariamente por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior.
2. Existe reincidencia cuando, al cometer la falta, el funcionario hubiese sido sancionado disciplinariamente por otra u otras faltas de la misma índole.
3. La cancelación de las anotaciones de sanciones disciplinarias en el expediente personal del funcionario afectado, impedirá la apreciación de reiteración o reincidencia si volviera a incurrir en falta.

Artículo 66

Incurrirán en responsabilidad no sólo los autores de las faltas, sino también los superiores que las tolen y los funcionarios que las encubran, así como los que induzcan a su comisión.

Artículo 67

1. Las sanciones se impondrán y graduarán de acuerdo con las siguientes circunstancias:

- a) Naturaleza de la falta.
- b) Grado de participación de los responsables.
- c) Perturbación del servicio.
- d) Perjuicios ocasionados a la Administración o a los ciudadanos.
- e) Reiteración o reincidencia .

2. Las faltas leves podrán ser objeto de las siguientes sanciones:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días .

3. Las faltas graves podrán ser objeto de las siguientes sanciones:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.
- b) Traslado forzoso con o sin cambio de residencia.
- c) Suspensión de funciones hasta un año.

4. Las faltas muy graves podrán ser objeto de las siguientes sanciones:

- a) Suspensión de funciones de uno a cinco años.
- b) Separación del servicio.

Artículo 68

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, las faltas de puntualidad y de asistencia así como el incumplimiento de la jornada de trabajo llevarán consigo la pérdida de las correspondientes retribuciones, de conformidad con las normas que se dicten reglamentariamente.

Artículo 69

1. Las sanciones disciplinarias que se impongan a los funcionarios se anotarán en su expediente personal, con indicación de las faltas que las motivaron.
2. Las anotaciones serán canceladas, a instancia del interesado, una vez transcurridos los siguientes plazos desde el cumplimiento de la sanción correspondiente:
 - a) Seis meses para las relativas a faltas leves.

- b) Dos años para las relativas a faltas graves.
 - c) Seis años para las relativas a faltas muy graves.
3. No procederá la cancelación si durante el transcurso de los plazos señalados en el apartado anterior, el funcionario fuese objeto de una nueva sanción disciplinaria.
 4. En caso de reiteración o reincidencia, los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de doble duración que la señalada en el apartado 2.
 5. La anotación de la sanción de separación definitiva del servicio no será objeto de cancelación.

Artículo 70

1. Las sanciones por faltas leves se impondrán por el superior jerárquico del funcionario, previa incoación de un expediente sumario que garantice, en todo caso, la audiencia previa del interesado.
2. Las sanciones por faltas graves y muy graves se impondrán por las autoridades administrativas que correspondan, previa incoación de expediente disciplinario en el que será preceptiva la audiencia del funcionario responsable que podrá estar asistido de Letrado.
3. Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán al año; las impuestas por faltas graves, a los dos años, y las impuestas por faltas muy graves, a los tres años ³⁵.

Artículo 71 ³⁶

1. El procedimiento para la incoación, tramitación y resolución de los expedientes disciplinarios a que se refiere el artículo anterior se establecerá reglamentariamente.
2. El plazo máximo para resolver y notificar el procedimiento disciplinario por faltas graves y muy graves será de doce meses, contados desde la fecha de adopción de la resolución de incoación del expediente. En los procedimientos disciplinarios por faltas leves, este plazo máximo será de seis meses.
3. A los efectos de los plazos previstos en el apartado anterior, no computará el tiempo en que el expediente disciplinario se encuentre paralizado por causa imputable al presunto responsable.

Artículo 72

La responsabilidad por faltas disciplinarias se entenderá sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera derivarse de aquéllas.

CAPÍTULO X: Derechos pasivos ³⁷⁻

Artículo 73

1. *Los funcionarios causarán para sí o para sus familiares las siguientes pensiones:*

³⁵ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Ley Foral 19/2024, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2025 .

La redacción original era la siguiente:

“3. Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán al mes; las impuestas por faltas graves, al año, y las impuestas por faltas muy graves, a los tres años.”

³⁶ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 1/2008, de 24 de enero, de Presupuestos Generales de Navarra para el ejercicio del año 2008 .

La redacción original era la siguiente:

“El procedimiento para la incoación, tramitación y resolución de los expedientes disciplinarios a que se refiere el artículo anterior se establecerá reglamentariamente.”

³⁷ Este Capítulo fue derogado por Ley Foral 10/2003, de 5 de marzo, sobre régimen transitorio de los derechos pasivos del personal funcionario de los montepíos de las administraciones públicas de Navarra .

- a) *De jubilación.*
- b) *De viudedad.*
- c) *De orfandad.*
- d) *Pensiones especiales.*

2. Los funcionarios contribuirán a la financiación del régimen de derechos pasivos establecido en el presente Estatuto con el porcentaje de sus retribuciones personales básicas que reglamentariamente se determine.

Artículo 74

1. La jubilación podrá ser:

- a) *Forzosa.*
- b) *Voluntaria.*
- c) *Por incapacidad.*
- d) *Especial.*

2. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario 65 años de edad .

3. Procederá la jubilación voluntaria, a instancia del funcionario que reúna alguno de los siguientes requisitos:

- a) *Haber prestado 35 años de servicios reconocidos.*
- b) *Haber cumplido 55 años de edad y haber prestado 30 años de servicios reconocidos.*

4. Procederá también la jubilación, previa instrucción de expediente que podrá iniciarse de oficio a instancia del interesado, cuando éste padezca incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones. La declaración de incapacidad podrá ser revisada, de oficio o a instancia del interesado, rehabilitando al funcionario para el desempeño del cargo.

5. Podrán declararse jubilaciones especiales en aquellos casos en que así se establezca reglamentariamente.

Artículo 75 ³⁸

Serán beneficiarios de la pensión de viudedad los cónyuges y parejas estables de los funcionarios y de los pensionistas por jubilación que reúnan los requisitos que se determinen reglamentariamente.

Artículo 76

1. Si el funcionario o pensionista por jubilación dejasen, además del cónyuge viudo, hijos menores de edad, la pensión de viudedad se incrementará, en concepto de pensión de orfandad, en el porcentaje que reglamentariamente se determine.

2. Si el funcionario o pensionista por jubilación fallecidos fueran viudos y dejasen hijos menores de edad, éstos se distribuirán, a partes iguales, la cuantía acumulada de las pensiones de viudedad y orfandad que hubieran podido corresponderles.

³⁸ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 6/2000, de 3 de julio, de igualdad jurídica de las parejas estables (BON de 7 de julio de 2000; BOE de 6 de septiembre de 2000).

La redacción original era la siguiente:

“Serán beneficiarios de la pensión de viudedad los cónyuges de los funcionarios y de los pensionistas por jubilación que reúnan los requisitos que se determinen reglamentariamente.”

Artículo 77

Si al fallecimiento del funcionario o pensionista por jubilación no quedare cónyuge viudo ni hijos menores de edad, los ascendientes que hubieren convivido con el causante en total dependencia económica del mismo serán beneficiarios de las pensiones especiales que reglamentariamente se determinen.

Artículo 78

Reglamentariamente se determinarán los requisitos necesarios para el devengo y percepción de las pensiones a que se refieren los artículos anteriores, así como los beneficiarios, la cuantía y la extinción de las mismas.

Artículo 79

La cuantía de las pensiones establecidas en el presente Estatuto se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que las retribuciones personales básicas de los funcionarios en activo.

CAPÍTULO XI: Órganos de representación, negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo³⁹⁻

Artículo 80⁴⁰

1. Los funcionarios públicos participarán en la determinación de las condiciones de prestación de sus servicios a través de los siguientes órganos de representación:

- a) Los Delegados de Personal.
- b) Las Comisiones de Personal .

2. Los Delegados y los miembros de las Comisiones de Personal serán elegidos por los funcionarios de las Administraciones Públicas respectivas, mediante sufragio universal, libre, igual, directo, secreto y de representación proporcional, de acuerdo con las normas que reglamentariamente se determinen.

3. La duración del mandato de los Delegados y de los miembros de las Comisiones de Personal será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones. Los representantes con mandato prorrogado mantendrán sus competencias y garantías, no contabilizándose a efectos de determinar la capacidad representativa de los sindicatos

³⁹ La redacción de la rúbrica de este Capítulo corresponde a la establecida por Ley Foral 27/1994, de 29 de diciembre, de Medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (BON de 4 de enero de 1995; BOE de 22 de marzo de 1995).

La redacción original era la siguiente:

“Órganos de representación”

⁴⁰ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 27/1994, de 29 de diciembre, de medidas relativas al personal de servicio de las Administraciones Públicas (BON de 4 de enero de 1995; BOE de 22 de marzo de 1995).

La redacción original era la siguiente:

“1. Los funcionarios públicos participarán en la determinación de las condiciones de prestación de sus servicios a través de los siguientes órganos de representación:

- a) Los Delegados de Personal.
- b) Las Comisiones de Personal.
- c) La Comisión Superior de Personal.

2. Los Delegados y los miembros de las Comisiones de Personal serán elegidos por los funcionarios de las Administraciones Públicas respectivas mediante sufragio universal, libre, igual, directo, secreto y de representación proporcional, de acuerdo con las normas que reglamentariamente se determinen.

3. La duración del mandato de los Delegados y de los miembros de las Comisiones de Personal será de dos años.”

Artículo 81 ⁴¹

1. En todas las Administraciones Públicas de Navarra en las que existan entre cuatro y cincuenta funcionarios se elegirán Delegados de Personal, cuyo número se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- De 4 a 9 funcionarios: 1 Delegado de personal.
- De 10 a 25 funcionarios: 3 Delegados de personal.
- De 26 a 50 funcionarios: 5 Delegados de personal.

2. Los Delegados de Personal ejercerán, en el ámbito de su respectiva Administración Pública, las funciones que tienen atribuidas las Comisiones de Personal y gozarán de las facultades reconocidas a éstas y a los miembros de las mismas.

⁴¹ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 27/1994, de 29 de diciembre, de medidas relativas al personal de servicio de las Administraciones Públicas (BON de 4 de enero de 1995; BOE de 22 de marzo de 1995).

La redacción original era la siguiente:

“1. En todas las Administraciones Públicas de Navarra en las que existan menos de 10 funcionarios se elegirá un Delegado de Personal.

2. Los Delegados de Personal ejercerán, en el ámbito de su respectiva Administración Pública, las funciones atribuidas en el artículo siguiente a las Comisiones de Personal y gozarán de las facultades que se determinan en los apartados 4 y 5 de dicho artículo.”

Artículo 82 ⁴²

1. En todas las Administraciones Públicas de Navarra en las que existan más de cincuenta funcionarios se elegirá una Comisión de Personal, cuyo número de miembros se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- De 51 a 100 funcionarios: 7 miembros.
- De 101 a 250 funcionarios: 9 miembros.
- De 251 a 500 funcionarios: 13 miembros.
- De 501 a 750 funcionarios: 17 miembros.
- De 751 a 1000 funcionarios: 21 miembros.
- De 1.001 en adelante: 2 miembros más por cada quinientos funcionarios o fracción.

⁴² La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 27/1994, de 29 de diciembre, de medidas relativas al personal de servicio de las Administraciones Públicas (BON de 4 de enero de 1995; BOE de 22 de marzo de 1995).

La redacción original era la siguiente:

“1. En todas las Administraciones Públicas de Navarra en las que existan, al menos, 10 funcionarios se elegirá una Comisión de Personal cuyo número de miembros se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De 10 a 25 funcionarios: 3 miembros.

De 25 a 50 funcionarios: 5 miembros.

De 51 a 100 funcionarios: 7 miembros.

De 101 a 250 funcionarios: 9 miembros.

De 251 a 500 funcionarios: 13 miembros.

De 501 a 750 funcionarios: 17 miembros.

De 751 a 1.000 funcionarios: 21 miembros.

De 1.000 en adelante: 3 miembros más por cada mil funcionarios o fracción.

2. Las Comisiones de Personal ejercerán las siguientes funciones:

A) Participar, a través de las correspondientes consultas, en la elaboración de los proyectos de disposiciones generales que se refieran exclusivamente al personal incluido en el ámbito de su representación.

B) Emitir informe acerca de los siguientes asuntos:

a) Imposición de sanciones disciplinarias por faltas graves y muy graves.

b) Autorizaciones de compatibilidad.

C) Designación de sus representantes en los Tribunales que hayan de juzgar las pruebas selectivas para el ingreso en la función pública o para la provisión de vacantes.

D) Elevar propuestas y sugerencias a los órganos competentes en materia de personal.

3. Las Comisiones de Personal elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán y aprobarán su propio Reglamento de Funcionamiento.

4. Las Comisiones de Personal tendrán las siguientes facultades:

a) Distribuir libremente todo tipo de publicaciones relativas al ejercicio de sus funciones.

b) Convocar asambleas del personal incluido en su ámbito de representación.

c) Disponer de un lugar adecuado para la expresión de anuncios, convocatorias o informaciones.

d) Disponer de locales para la celebración de reuniones.

e) En general, disponer de las facilidades necesarias para el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio del funcionamiento eficaz de los servicios.

5. Dentro de la jornada de trabajo, los miembros de las Comisiones de Personal dispondrán mensualmente para el ejercicio de sus funciones de las siguientes horas retribuidas:

a) Administraciones Públicas que cuenten con un número de funcionarios igual o inferior a 250: 20 horas.

b) Administraciones Públicas que cuenten con un número de funcionarios superior a 250 e igual o inferior a 750: 35 horas.

c) Administraciones Públicas que cuenten con más de 750 funcionarios: 40 horas.

Dichas horas podrán acumularse en otros miembros de la Comisión en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

6. En los expedientes disciplinarios que se instruyan a los miembros de las Comisiones de Personal será perceptiva, además de la audiencia del interesado, la de la Comisión respectiva.”

No obstante lo anterior, en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra se elegirán cuatro Comisiones de Personal: una por los funcionarios docentes no universitarios, otra por el personal al servicio de la Administración de Justicia, otra por el personal de los Servicios de Bomberos de Navarra y Protección Civil y otra por los demás funcionarios de la misma.⁴³⁻

2. Se elegirá, igualmente, una Comisión de Personal en aquellos organismos autónomos dependientes de las Administraciones Públicas de Navarra, siempre que tengan un censo mínimo de 51 funcionarios, agregándose en caso contrario y ejerciendo su representación a través de la Comisión de Personal de la Administración a la que estén adscritos.

En el supuesto de que se produzca la creación de un organismo autónomo con un censo mínimo de 51 funcionarios, se elegirá una Comisión de Personal para el personal adscrito a dicho organismo autónomo.

La desaparición o extinción de un organismo autónomo en el que se haya elegido una Comisión de Personal, implicará la pérdida de la representación sindical alcanzada en las elecciones, así como de los derechos sindicales correspondientes, siempre que dé lugar a la celebración de elecciones parciales en otro ámbito electoral. En caso contrario, se mantendrá transitoriamente la representación sindical, así como los derechos sindicales, hasta la celebración de nuevas elecciones.

3. Las variaciones en el censo no modificarán la representación sindical derivada de las elecciones ya celebradas, siempre que dicha variación no suponga un incremento superior al 25 por 100 de la plantilla. En caso contrario, y siempre que falte más de un año de mandato, podrán promoverse elecciones parciales.

Asimismo, podrán promoverse elecciones parciales cuando exista, al menos, un 50 por 100 de vacantes en la Comisión de Personal y falte más de un año de mandato.

En todos los supuestos de elecciones parciales, la duración del mandato de los representantes elegidos será por el tiempo que falte para completar el mandato.

4. Las Comisiones de Personal elegirán, de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, y elaborarán y aprobarán su propio reglamento de funcionamiento.

5. Las Comisiones de Personal tendrán las siguientes facultades, en sus respectivos ámbitos:

a) Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, sobre la política de personal del Departamento, organismo o Entidad local.

b) Emitir informe sobre las siguientes materias:

- Traslado total o parcial de las instalaciones.

⁴³ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Ley Foral 8/2019, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Foral 8/2005, de 1 de julio, de Protección Civil y Atención de Emergencias de Navarra .

La redacción original era la siguiente:

“1. En todas las Administraciones Públicas de Navarra en las que existan más de cincuenta funcionarios se elegirá una Comisión de Personal, cuyo número de miembros se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- De 51 a 100 funcionarios: 7 miembros.

- De 101 a 250 funcionarios: 9 miembros.

- De 251 a 500 funcionarios: 13 miembros.

- De 501 a 750 funcionarios: 17 miembros.

- De 751 a 1.000 funcionarios: 21 miembros.

- De 1.001 en adelante: 2 miembros más por cada quinientos funcionarios o fracción.

No obstante lo anterior, en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra se elegirán tres Comisiones de Personal: una por los funcionarios docentes no universitarios, otra por el personal al servicio de la Administración de Justicia y otra por los demás funcionarios de la misma [La redacción de este párrafo corresponde a la establecida por Ley Foral 7/2011, de 24 de marzo (BON de 4 de abril de 2011).

La redacción original era la siguiente:

“No obstante lo anterior, en la Administración de la Comunidad Foral se elegirán dos Comisiones de Personal: una por los funcionarios docentes no universitarios y otra por los demás funcionarios de la misma].”

- Planes de formación de personal.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- Imposición de sanciones disciplinarias por faltas graves y muy graves.
- Autorizaciones de compatibilidad.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

d) Recibir información trimestral sobre el número de horas extraordinarias realizadas por los funcionarios, cantidades percibidas por cada funcionario en concepto de productividad, así como sobre las contrataciones administrativas efectuadas por la Administración Pública respectiva.

e) Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

f) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

g) Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

h) Participar en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en la Administración correspondiente.

i) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

j) Designación de sus representantes en los Tribunales que hayan de juzgar las pruebas selectivas para el ingreso en la función pública o para la provisión de puestos de trabajo.

k) Elevar propuestas y sugerencias a los órganos competentes en materia de personal.

l) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este apartado .

6. Se reconoce a las Comisiones de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vías administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones, así como la facultad de utilización de cualquier otra medida de defensa del personal que se contemple en el marco jurídico vigente .

7. Los miembros de las Comisiones de Personal, y éstas en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aun después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración o para fines distintos a los que motivaron su entrega .

8. Las Comisiones de Personal gozarán de las siguientes atribuciones:

- a) Convocar asambleas o reuniones del personal incluido en su ámbito de representación.
- b) Ser oídas en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- c) Disponer de un lugar adecuado para la expresión de anuncios, convocatorias o informaciones en cada centro de trabajo.
- d) Disponer de locales y del material necesario para el ejercicio de sus funciones.

e) En general, disponer de las facilidades necesarias para el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio del funcionamiento eficaz de los servicios.

9. Los miembros de las Comisiones de Personal, como representantes legales del personal, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su ámbito de representación, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas.

b) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del funcionario en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

c) Distribuir libremente todo tipo de publicaciones relativas al ejercicio de sus funciones.

d) Dentro de la jornada de trabajo, dispondrán mensualmente para el ejercicio de sus funciones de, al menos, las siguientes horas retribuidas:

- Administraciones Públicas que cuenten con un número de funcionarios igual o inferior a 250: 20 horas.

- Administraciones Públicas que cuenten con un número de funcionarios superior a 250 e igual o inferior a 750: 35 horas.

- Administraciones Públicas que cuenten con más de 750 funcionarios: 40 horas.

Dichas horas podrán acumularse entre los miembros de cada candidatura de la Comisión de Personal.

El crédito horario de los miembros de las Comisiones de Personal, así como el reconocido con carácter general a las organizaciones sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrá ser objeto de modificación o adecuación a través de la negociación colectiva en el ámbito de cada Administración Pública.

Artículo 83 ⁴⁴

1. La negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra se efectuarán mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3,c), 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y lo previsto en este Capítulo .

2. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior se constituirá una Mesa General de Negociación del personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra en la que estarán presentes los representantes de las Administraciones Públicas de Navarra y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y de la Comunidad Foral de Navarra, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Comisiones de Personal en el conjunto de las Administraciones Públicas de Navarra .

3. En la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, se constituirán Mesas sectoriales de negociación para la negociación colectiva y la determinación de las condiciones de trabajo en los sectores específicos que a continuación se relacionan:

- a) Personal docente no universitario.
- b) Personal adscrito a los organismos autónomos del Departamento de Salud ⁴⁵.

⁴⁴ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 27/1994, de 29 de diciembre, de medidas relativas al personal de servicio de las Administraciones Públicas (BON de 4 de enero de 1995; BOE de 22 de marzo de 1995). La redacción original era la siguiente:

“1. La Comisión Superior de Personal estará integrada por 22 miembros:

A) Once de los miembros serán nombrados por la Diputación Foral por un período de dos años en calidad de representantes de las Administraciones Públicas de Navarra, con arreglo a la siguiente distribución:

- a) Seis, de la Administración de la Comunidad Foral.
- b) Dos, del Ayuntamiento de Pamplona, a propuesta vinculante del Pleno de dicha Corporación.
- c) Tres, de las restantes Entidades Locales, a propuesta vinculante de la Federación de Municipios y Concejos de Navarra. En la formulación de dicha propuesta no participarán los representantes del Ayuntamiento de Pamplona.

B) Los otros once miembros serán nombrados por la Diputación Foral por un período de dos años a propuesta vinculante de las organizaciones sindicales de funcionarios que hubiesen obtenido representación en las elecciones de Delegados y miembros de las Comisiones de Personal. La distribución de las propuestas entre las distintas organizaciones sindicales se realizará por la Diputación Foral con arreglo a criterios de representación proporcional.

2. Corresponde a la Comisión Superior de Personal:

- a) Informar los anteproyectos de Ley Foral en materia de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

- b) Emitir informe sobre los preceptos relativos a materias de personal contenidas en el anteproyecto de Ley Foral de Presupuestos Generales de Navarra de cada ejercicio.

- c) Informar los proyectos de disposiciones reglamentarias de carácter general que hayan de dictarse para el desarrollo y ejecución del presente Estatuto o de las leyes forales a que se refieren los párrafos anteriores.

- d) Emitir los informes que le soliciten las Administraciones Públicas de Navarra.

- e) Elevar a dichas Administraciones cuantas propuestas estime oportunas para mejorar la política de personal.

3. La Diputación Foral designará de entre los miembros de la Comisión Superior de Personal, al Presidente, al Vicepresidente y al Secretario de la misma.

4. La Comisión Superior de Personal aprobará sus informes y propuestas por mayoría de los miembros presentes y, en caso de empate, el voto del Presidente tendrá carácter dirimente. No obstante, quienes discrepen de la decisión adoptada podrán reflejar su opinión en un voto particular que se acompañará al informe o a la propuesta que se hubiere aprobado mayoritariamente.

5. La organización y funcionamiento de la Comisión Superior de Personal se ajustará a las disposiciones que se dicten reglamentariamente.

6. La Comisión Superior de Personal y los miembros de la misma en representación de las organizaciones sindicales de funcionarios gozarán de las facultades y garantías a que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 82.”

⁴⁵ La redacción de esta letra corresponde a la establecida por Ley Foral 13/2012, de 21 de junio, de medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra .

La redacción original era la siguiente:

- c) Personal adscrito a Administración Núcleo.
- d) Personal adscrito al organismo autónomo Instituto Navarro de Bienestar Social.
- e) Personal al servicio de la Administración de Justicia en Navarra ⁴⁶.
- f) Personal adscrito a los Servicios de Protección Civil y Bomberos de Navarra ⁴⁷.

Por decisión de la Mesa General podrán constituirse otras Mesas sectoriales, en atención al número y peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos.

La competencia de las Mesas sectoriales se extenderá a los temas específicos del sector correspondiente, siempre que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General.

En las Mesas sectoriales estarán presentes, además de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General, los sindicatos que hayan obtenido en el correspondiente sector el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Comisiones de Personal.

En las Mesas sectoriales podrá incluirse también al personal laboral del correspondiente sector, siempre que así se acuerde tanto en la Mesa General como en la correspondiente Comisión Negociadora del personal laboral .

4. En cada una de las Administraciones Públicas de Navarra, se constituirán Mesas de negociación en las que estarán presentes los representantes de la Administración Pública correspondiente y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y de la Comunidad Foral de Navarra, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Comisiones de Personal en la entidad de que se trate.

5. Las Mesas de negociación se reunirán, al menos, una vez al año y elaborarán y aprobarán su propio régimen de funcionamiento interno.

Igualmente tendrán lugar reuniones por decisión de la Administración Pública interviniente; por acuerdo entre ésta y las organizaciones sindicales presentes en las correspondientes Mesas, y por solicitud de la mayoría de las organizaciones sindicales presentes en dicha Mesa .

6. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública, las materias siguientes:

- a) Participar, a través de las correspondientes consultas, en la elaboración de los proyectos de disposiciones generales que se refieran exclusivamente al personal incluido en el ámbito de su representación.
- b) El incremento de las retribuciones de los funcionarios de las Administraciones Publicas que proceda incluir en el Proyecto de Presupuestos Generales de Navarra de cada año, así como el incremento de las demás retribuciones a establecer, para su respectivo personal en los proyectos normativos correspondientes de ámbito local .
- c) La determinación y aplicación de las retribuciones de los funcionarios públicos.
- d) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
- e) La clasificación de puestos de trabajo.
- f) La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna y perfeccionamiento.
- g) El estudio, participación y concreción de los programas y fondos de formación.

“b) Personal adscrito al organismo autónomo Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.”

⁴⁶ Esta letra fue añadida por Ley Foral 7/2011, de 24 de marzo (BON de 4 de abril de 2011).

⁴⁷). Esta letra fue añadida por Ley Foral 8/2019, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Foral 8/2005, de 1 de julio, de Protección Civil y Atención de Emergencias de Navarra .

- h) El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- i) El régimen de permisos, vacaciones y licencias.
- j) La determinación de las prestaciones y pensiones de las clases pasivas y, en general, todas aquellas materias que afecten, de algún modo, a la mejora de las condiciones de vida de los funcionarios jubilados.
- k) Los sistemas de ingreso, reingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios públicos.
- l) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- ll) Medidas sobre salud laboral.
- m) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la función pública, carrera administrativa, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos y cuya regulación exija norma con rango de Ley Foral.
- n) Las materias de índole económica, de prestación de servicios sindical, asistencial, y en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los funcionarios públicos y sus organizaciones sindicales con la Administración .

7. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, en su caso, las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativos.

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, será preceptiva la consulta a las organizaciones sindicales presentes en las Mesas de negociación .

Artículo 84 ⁴⁸

1. Los representantes de las Administraciones Públicas de Navarra y de las organizaciones sindicales presentes en las Mesas de negociación podrán llegar a Acuerdos y Pactos para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y vincularán directamente a las partes.

Los Acuerdos versarán sobre materias competencia en cada caso de la Administración Pública respectiva. Para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal del órgano administrativo correspondiente.

Los Pactos y Acuerdos deberán establecer las partes intervinientes y el plazo de vigencia, así como su ámbito personal, funcional y territorial.

2. Por acuerdo de las partes, podrán establecerse comisiones de seguimiento de los Pactos y Acuerdos.

⁴⁸ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 27/1994, de 29 de diciembre, de medidas relativas al personal de servicio de las Administraciones Públicas (BON de 4 de enero de 1995; BOE de 22 de marzo de 1995).

La redacción original era la siguiente:

“1. Las organizaciones sindicales de funcionarios legalmente constituidas que reúnan los requisitos que reglamentariamente se determinen podrán designar representantes ante las Administraciones Públicas de Navarra que cuenten con más de 100 funcionarios, de acuerdo con la siguiente escala:

a) Administraciones Públicas que cuenten con un número de funcionarios superior a 100 e inferior a 1.000: 1 representante.

b) Administraciones Públicas de Navarra que cuenten con, al menos, 1.000 funcionarios: 2 representantes.

2. Las organizaciones sindicales de funcionarios y sus representantes tendrán las facultades que se determinan en los apartados 4 y 5 del artículo 82.”

En el supuesto de adopción de Pactos y Acuerdos no suscritos por la mayoría de la representación sindical, no podrá excluirse de las comisiones de seguimiento a las organizaciones sindicales que, no habiéndolos suscrito, estuvieran presentes en la correspondiente Mesa general o sectorial.

3. Los Acuerdos aprobados y los Pactos celebrados se remitirán a la oficina pública a que hace referencia la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y serán de inmediato publicados en el “Boletín Oficial de Navarra”.

4. Corresponderá a la Administración Pública respectiva establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, en los casos en que no se produzca acuerdo en su negociación o no se alcance la aprobación expresa y formal a que alude el apartado 1 de este artículo.

5. Las Administraciones Públicas y los Sindicatos presentes en las Mesas de negociación podrán nombrar de mutuo acuerdo un mediador o mediadores, en un tiempo máximo de un mes cuando no resulte posible llegar a acuerdo en la negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los Acuerdos o Pactos.

La mediación se efectuará conforme al procedimiento que reglamentariamente se determine.

Las propuestas del mediador y la oposición de las partes, en su caso, deberán hacerse públicas de inmediato.

TÍTULO III: PERSONAL EVENTUAL

Artículo 85

El personal eventual ejercerá exclusivamente, con carácter temporal, los cargos que se determinan en el artículo 3.3 del presente Estatuto y no podrá ocupar, en ningún caso, puestos de trabajo propios de los funcionarios públicos.

Artículo 86

El número, clase y retribuciones del personal eventual habrán de figurar en los Presupuestos de cada una de las Administraciones Públicas de Navarra.

Artículo 87

El personal eventual será nombrado y cesado libremente por la Diputación Foral y por las Corporaciones Locales de Navarra. En todo caso, el personal eventual cesará en su cargo cuando lo haga la autoridad que lo nombró.

TÍTULO IV: PERSONAL CONTRATADO

CAPÍTULO I: Personal contratado en régimen administrativo

Artículo 88⁴⁹

⁴⁹ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, de medidas para la realización de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en las Administraciones Públicas.

La redacción anterior de este artículo, que corresponde a la establecida por Decreto-ley Foral 2/2022, de 23 de mayo, de medidas para la realización de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas

1. Las Administraciones Públicas de Navarra solo podrán contratar personal en régimen administrativo para:

- a) La sustitución del personal.
- b) La provisión temporal de las vacantes existentes en sus respectivas plantillas orgánicas, por un plazo máximo de tres años.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, para la realización de estudios o proyectos concretos o trabajos singulares no habituales, que no podrán tener una duración superior a 3 años, ampliable hasta doce meses cuando el programa esté ligado a la ejecución de un proyecto europeo.
- d) El exceso o acumulación de tareas, por un periodo máximo de nueve meses. En ningún caso se podrá prorrogar este contrato ni formalizar uno nuevo para la atención de la misma necesidad.
- e) La atención de necesidades de personal docente y asistencial en centros docentes debidamente justificadas, siempre que se acredite la insuficiencia de personal fijo para hacer frente a las mismas. La duración del contrato se establecerá en el mismo y en ningún caso podrá sobrepasar el inicio del siguiente curso escolar. Los contratos por necesidades de personal docente podrán incluir tanto horas curriculares de los centros, como necesidades coyunturales correspondientes a cada curso escolar.

2. La contratación de personal en régimen administrativo en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de personal funcionario de carrera.

urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en las Administraciones Públicas de Navarra, era la siguiente:

“Artículo 88

1. Las Administraciones Públicas de Navarra sólo podrán contratar personal en régimen administrativo para:

- a) La sustitución del personal.
- b) La provisión temporal de las vacantes existentes en sus respectivas plantillas orgánicas, por un plazo máximo de tres años.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, para la realización de estudios o proyectos concretos o trabajos singulares no habituales, que no podrán tener una duración superior a 3 años, ampliable hasta doce meses cuando el programa esté ligado a la ejecución de un proyecto europeo.
- d) El exceso o acumulación de tareas, por un periodo máximo de nueve meses. En ningún caso se podrá prorrogar este contrato ni formalizar uno nuevo para la atención de la misma necesidad.
- e) La atención de necesidades de personal docente y asistencial en centros docentes debidamente justificadas, siempre que se acredite la insuficiencia de personal fijo para hacer frente a las mismas. La duración del contrato se establecerá en el mismo y en ningún caso podrá sobrepasar el inicio del siguiente curso escolar. Los contratos por necesidades de personal docente podrán incluir tanto horas curriculares de los centros, como necesidades coyunturales correspondientes a cada curso escolar.

2. La contratación de personal en régimen administrativo en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de personal funcionario de carrera.

3. En el supuesto previsto en la letra b) del apartado primero de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por personal contratado en régimen administrativo deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos normativamente.

No obstante, transcurridos tres años desde la contratación en régimen administrativo se producirá la extinción del contrato, y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otra contratación de personal en régimen administrativo.

Excepcionalmente, el personal contratado en régimen administrativo podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha de la contratación. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.”

La redacción original era la siguiente:

“Artículo 88

Las Administraciones Públicas de Navarra sólo podrán contratar personal en régimen administrativo para:

- a) La realización de estudios o proyectos concretos o trabajos singulares no habituales.
- b) La sustitución del personal y la provisión temporal de las vacantes existentes en sus respectivas plantillas orgánicas [La redacción de esta letra corresponde a la establecida por Ley Foral 21/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Foral para 1999 (BON de 31 de diciembre de 1998; BOE de 28 de enero de 1999).

La redacción original era la siguiente:

“b) La sustitución de personal fijo y la provisión temporal de las vacantes existentes en sus respectivas plantillas”].

c) La atención de nuevas necesidades de personal docente debidamente justificadas, siempre que se acredite la insuficiencia de personal fijo para hacer frente a las mismas.”

3. En el supuesto previsto en la letra b) del apartado primero de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por personal contratado en régimen administrativo deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos normativamente.

No obstante, transcurridos tres años desde la contratación en régimen administrativo se producirá la extinción del contrato y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otra contratación de personal en régimen administrativo.

Excepcionalmente, el personal contratado en régimen administrativo podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que dicha plaza se haya incluido en una oferta de empleo público y se haya publicado la correspondiente convocatoria de ingreso o provisión, dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha de la contratación. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica ⁵⁰.

4. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 89

La selección del personal contratado en régimen administrativo se efectuará mediante convocatoria pública y a través de pruebas basadas en los principios de mérito y capacidad.

Artículo 90 ⁵¹

Los funcionarios de una Administración Pública no podrán ser contratados por ésta en régimen administrativo, salvo que se encuentren en la situación de excedencia voluntaria.

⁵⁰ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Ley Foral 7/2025, de 4 de junio, por la que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra.

La redacción anterior, que corresponde a la establecida por Decreto-Ley Foral 1/2025, de 7 de mayo, por el que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra, era la siguiente:

“3. En el supuesto previsto en la letra b) del apartado primero de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por personal contratado en régimen administrativo deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos normativamente.

No obstante, transcurridos tres años desde la contratación en régimen administrativo se producirá la extinción del contrato y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otra contratación de personal en régimen administrativo.

Excepcionalmente, el personal contratado en régimen administrativo podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que dicha plaza se haya incluido en una oferta de empleo público y se haya publicado la correspondiente convocatoria de ingreso o provisión, dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha de la contratación. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.”

La redacción original era la siguiente:

“3. En el supuesto previsto en la letra b) del apartado primero de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por personal contratado en régimen administrativo deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos normativamente.

No obstante, transcurridos tres años desde la contratación en régimen administrativo se producirá la extinción del contrato, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otra contratación de personal en régimen administrativo.

Excepcionalmente, el personal contratado en régimen administrativo podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha de la contratación. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.”

⁵¹ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 21/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Foral para 1999 (BON de 31 de diciembre de 1998; BOE de 28 de enero de 1999).

La redacción original era la siguiente:

“Los funcionarios de una Administración Pública no podrán ser contratados por ésta en régimen administrativo.”

Artículo 91⁵²

1. La contratación en régimen administrativo se llevará a cabo mediante contrato específico, escrito y por tiempo determinado.
 2. Podrá procederse a la contratación administrativa de personal con jornada a tiempo parcial cuando la persona sustituida disfrute de reducción de jornada o cuando se realice para cubrir temporalmente una vacante a tiempo parcial.
- Salvo estos supuestos, el personal contratado en régimen administrativo prestará sus servicios en régimen de dedicación a tiempo completo.
3. Se exceptúa de lo señalado en el apartado anterior al personal contratado en régimen administrativo por el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, el cual podrá ser contratado bien a jornada completa o a tiempo parcial, o para atención continuada.
 4. El Departamento de Educación podrá contratar personal a tiempo parcial cuando, como consecuencia del régimen organizativo de los centros docentes, quedaran sin adecuada cobertura horaria necesidades que no puedan ser atendidas por el personal fijo y para las que resulte suficiente la contratación de personal a tiempo parcial.
 5. El personal contratado a tiempo completo podrá acogerse, en los mismos términos y condiciones que el personal funcionario y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a la reducción de la jornada de trabajo, de un tercio o de la mitad de su duración, por interés particular. En este caso se procederá a la realización de otro contrato, a tiempo parcial, para sustituir esa reducción de jornada.

Artículo 92

1. Los contratos a los que se refiere el párrafo b) del artículo 88 se extinguirán, en todo caso, en la fecha de toma de posesión del funcionario que hubiera obtenido plaza en las correspondientes pruebas selectivas de ingreso.
2. En dichas pruebas selectivas no se valorarán, en ningún caso, los servicios prestados en virtud de la contratación administrativa subsiguiente a la correspondiente convocatoria.

Artículo 93

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

CAPÍTULO II: Personal contratado en régimen laboral**Artículo 94**

Las Administraciones Públicas de Navarra sólo podrán contratar personal en régimen laboral para la prestación de aquellos servicios que no sean propios de sus respectivos funcionarios o de su personal eventual.

Artículo 95

La selección del personal contratado en régimen laboral se efectuará mediante convocatoria pública y a través de pruebas basadas en los principios de mérito y capacidad.

⁵². La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 18/2014, de 28 de octubre .

La redacción anterior era la siguiente:

“Artículo 91

La contratación en régimen administrativo se llevará a cabo mediante contrato específico, escrito y por tiempo determinado.”

Artículo 96

El personal contratado en régimen laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores ⁵³, las disposiciones específicas que se dicten y los convenios colectivos que se acuerden, sin perjuicio de las peculiaridades del carácter público del servicio.

⁵³ Téngase en cuenta que el texto actualmente vigente se corresponde con el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .

TÍTULO V: FUNCIONARIOS DOCENTES NO UNIVERSITARIOS**Artículo 97**

Los funcionarios docentes no universitarios al servicio de la Administración de la Comunidad Foral, se regirán por las disposiciones de este Título, y en lo no previsto en él, por las contenidas en el resto del presente Estatuto.

Artículo 98

En la función pública docente no universitaria, la selección, la provisión de puestos de trabajo, la promoción profesional y la promoción interna, así como la reordenación de los Cuerpos y Escalas, se regulará, conforme a las previsiones contenidas en el apartado 10 de la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y en el marco de los principios contenidos en este Estatuto, mediante Ley Foral, de manera acorde con la estructura y necesidades del sistema educativo. Mientras no sea aprobada la citada Ley Foral, serán de aplicación las disposiciones estatales vigentes en las referidas materias.

Artículo 99

En los procedimientos para la provisión en Navarra de puestos de trabajo docentes no universitarios, reservados a funcionarios y que no sean de libre designación, se garantizará la libre concurrencia de todos los funcionarios docentes no universitarios al servicio de la Administración de la Comunidad Foral y su participación en condiciones de igualdad con los funcionarios docentes de otras Administraciones Públicas que, en su caso, pudieran concurrir.

Artículo 100

1. Los funcionarios docentes no universitarios podrán acceder en la Administración de la Comunidad Foral a puestos de trabajo no docentes de conformidad con lo establecido en los Capítulos IV y VII del Título II del presente Estatuto.
2. Durante el tiempo de permanencia en puestos de trabajo no docentes quedarán sujetos al régimen jurídico y retributivo propio de éstos, dejando de percibir en consecuencia las retribuciones complementarias que tuviere asignadas su anterior puesto de trabajo docente.

Artículo 101

Los funcionarios docentes no universitarios al servicio de la Administración de la Comunidad Foral serán retribuidos única y exclusivamente por los conceptos que se determinen en este Título V y en la cuantía que se establezca mediante Ley Foral.

Artículo 102

Los funcionarios docentes sólo podrán percibir las siguientes retribuciones:

- a) Retribuciones personales básicas establecidas con carácter general en el artículo 40.2 del presente Estatuto .
- b) Retribuciones complementarias reguladas por los artículos 103, 104, 105 y 105 bis del presente Estatuto ⁵⁴.
- c) Retribuciones a las que se refiere el apartado 6 del artículo 40 del presente Estatuto .

⁵⁴ La redacción de esta letra corresponde a la establecida por Ley Foral 2/2024, de 13 de marzo, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2024 .

La redacción original era la siguiente:

“b) Retribuciones complementarias reguladas por los artículos 103, 104 y 105 del presente Estatuto .”

Artículo 103

1. Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento específico docente.
- b) El complemento de puesto directivo docente.

2. Dichas retribuciones remuneran el desempeño del puesto de trabajo que las tenga asignadas y, en consecuencia, dejarán de percibirse al cesar en el mismo.

3. Además de las retribuciones establecidas en el apartado primero del presente artículo, el personal del Cuerpo de Maestros que, de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria cuarta de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, esté adscrito con carácter definitivo o provisional a puestos de trabajo de la Educación Secundaria Obligatoria, podrá percibir un complemento especial cuya cuantía se determinará mediante Ley Foral⁵⁵.

Artículo 104

El complemento específico docente se asignará a los distintos puestos de trabajo en función de la dificultad, responsabilidad y demás características de los mismos.

La asignación de este complemento a los distintos puestos de trabajo, así como la determinación de la cuantía del mismo, se efectuará mediante Ley Foral.

Artículo 105

1. El complemento de puesto directivo docente se asignará a los órganos unipersonales de gobierno de los centros docentes y a otros puestos de trabajo de naturaleza análoga.

La asignación de este complemento a los distintos puestos de trabajo, así como la determinación de la cuantía del mismo, se efectuará mediante Ley Foral.

2. El referido complemento de puesto directivo docente será compatible con el complemento específico a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 105 bis. *Consolidación parcial del complemento de puesto directivo docente, por el desempeño del cargo de director o directora de centros educativos públicos*⁵⁶.

1. Consolidará parcialmente el complemento de puesto directivo docente por el desempeño del cargo de director o directora, el profesorado de los centros docentes públicos que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Haber desempeñado el cargo de director o directora, tras ser nombrado mediante convocatoria.
- b) Cesar en el desempeño del cargo de director o directora el 30 de junio de 2024 o posteriormente y permanecer en situación de servicio activo o servicios especiales para la formación.
- c) Haber obtenido evaluación positiva en el desempeño del cargo, de acuerdo con el procedimiento que, a tales efectos, se establezca por Orden Foral de la persona titular del Departamento de Educación.

2. Porcentaje de consolidación del complemento.

El porcentaje de consolidación del complemento del puesto directivo docente por ejercicio del cargo de director o directora será el siguiente:

- a) Por el ejercicio del cargo por tiempo igual o superior a cuatro años e inferior a ocho: el 25%.
- b) Por el ejercicio del cargo por tiempo igual o superior a ocho años e inferior a doce: el 40%.

⁵⁵ Este apartado fue añadido por Ley Foral 16/2004, de 3 de diciembre, de medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

⁵⁶ Este artículo fue añadido por Ley Foral 2/2024, de 13 de marzo, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2024.

c) Por el ejercicio del cargo por tiempo igual o superior a doce años: el 60%.

3. Los períodos a los que se refiere el apartado anterior podrán haberse ejercido de manera continuada o no.

4. A los efectos de lo establecido en el apartado 2, se tomará en consideración la cuantía del complemento específico de director que estuviese percibiendo en el momento del último cese como director o directora y que dé lugar a la consolidación del complemento.

5. La percepción de la parte consolidada del complemento de director o directora será incompatible con la percepción de cualquier otro complemento previsto en el Decreto Foral 71/2012, de 25 de julio, por el que se regula la asignación del complemento de puesto directivo docente, con el puesto de inspector o inspectora de Educación, con el puesto de asesor o asesora, de dirección o jefatura en la Administración, con el puesto de personal eventual y aquellos otros puestos que se declaren incompatibles por el Gobierno de Navarra.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el complemento correspondiente por el desempeño de los puestos a que se refiere el mismo estuviese retribuido con una cantidad inferior al importe consolidado del complemento por el desempeño del cargo de director o directora, el funcionario o funcionaria percibirá un complemento compensatorio de carácter personal por la diferencia.

6. Para la aplicación de lo previsto en este artículo se computarán todos los periodos de ejercicio del cargo de director o directora, conforme al apartado 1, siempre que en el momento del cese se ocupe el citado cargo por convocatoria.

7. El abono del porcentaje consolidado del complemento de puesto directivo docente se realizará de oficio por la Administración teniendo en cuenta como fecha de efectos la del cese en el cargo de director o directora.

Artículo 106⁵⁷

1. La inspección educativa se ejercerá por los funcionarios a que se refiere la Ley 9/1995, de 20 de noviembre. El acceso y provisión de puestos de trabajo de la inspección educativa se efectuará de conformidad con lo dispuesto en la citada Ley y disposiciones complementarias.

2. No obstante lo dispuesto en el artículo 102 del presente Estatuto, las retribuciones complementarias correspondientes al puesto de trabajo de Inspector de Educación serán, en su caso, las establecidas en los artículos 40.3 y concordantes del presente Estatuto.

Artículo 107

1. Los funcionarios docentes no universitarios al servicio de la Administración de la Comunidad Foral que pertenezcan a los Cuerpos y Escalas a que hace referencia el artículo 98 del presente Estatuto, seguirán bajo la gestión unitaria de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado y de las

⁵⁷ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Ley Foral 11/1996, de 2 de julio, de medidas relativas al personal al servicios de las Administraciones Públicas (BON de 15 de julio de 1996; BOE de 9 de octubre de 1996).

La redacción original era la siguiente:

“La inspección educativa se ejercerá por funcionarios docentes que posean titulación de doctor, licenciado, arquitecto o ingeniero, y funcionarios del Cuerpo de Inspectores al Servicio de la Administración Educativa, siéndoles de aplicación a estos últimos lo dispuesto en el artículo 39.6 de la Ley 37/1988, de 28 de diciembre.

Los puestos de trabajo de la inspección educativa se cubrirán mediante concurso, seguido de los cursos de especialización que, en su caso, se determinen reglamentariamente. El desempeño del puesto tendrá una duración inicial de tres años, prorrogables por otros tres. Finalizados los períodos de tres o seis años de adscripción a la función inspectora, la incorporación a sus respectivos puestos de trabajo se efectuará a través de la participación en los correspondientes concursos reconociéndoseles un derecho preferente para ocupar puesto en la localidad de su último destino como docentes.

Transcurridos seis años de ejercicio continuado de la función inspectora, la valoración del trabajo realizado, de acuerdo con los criterios y procedimientos que reglamentariamente se determinen, permitirá el desempeño de los puestos de dicha función por tiempo indefinido, pudiendo no obstante, reincorporarse voluntariamente a puestos docentes a través de los concursos ordinarios de provisión.”

Clases Pasivas y, en su caso, del régimen general de la Seguridad Social que les sea de aplicación, continuando con el sistema de Seguridad Social o de previsión que tuvieran.

2. Los funcionarios docentes no universitarios que ingresen al servicio de la Administración de la Comunidad Foral y pertenezcan a los Cuerpos y Escalas a que hace referencia el artículo 98 del presente Estatuto, estarán sujetos al régimen de previsión social de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado y de las Clases Pasivas y, en su caso, al régimen general de la Seguridad Social que les sea de aplicación.

Artículo 108⁵⁸

El personal a que se refiere el presente Título que acceda a puestos de trabajo para los que el conocimiento de vascuence constituya requisito específico y los que participen en cursos de capacitación o reciclaje en vascuence organizados por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, estarán obligados a desempeñar puestos de trabajo en vascuence en los supuestos, condiciones y plazos que reglamentariamente se determinen.

⁵⁸ Este artículo fue añadido por Ley Foral Ley Foral 11/1996, de 2 de julio, de medidas relativas al personal al servicios de las Administraciones Públicas (BON de 15 de julio de 1996; BOE de 9 de octubre de 1996).

TÍTULO VI: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN NAVARRA ⁵⁹

Artículo 109 ⁶⁰

1. Al personal del Cuerpo de Médicos Forenses y de los Cuerpos y Escalas de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial al servicio de la Administración de Justicia en Navarra le será de aplicación la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y las disposiciones de la presente Ley Foral.

Artículo 110 ⁶¹

El personal al servicio de la Administración de Justicia en Navarra dependerá orgánicamente del Departamento de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra que tenga atribuidas las competencias en materia de justicia y dependerá funcionalmente del director o jefe de la oficina o servicio judicial al que esté adscrito.

Artículo 111 ⁶²

La ordenación de la actividad profesional del personal al servicio de la Administración de Justicia en Navarra se regulará por la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y disposiciones de desarrollo.

Artículo 112 ⁶³

1. La oferta de empleo público de puestos al servicio de la Administración de Justicia en Navarra será aprobada inicialmente por el Gobierno de Navarra y se remitirá al Ministerio de Justicia para su aprobación definitiva.
2. El nombramiento como funcionarios de carrera será expedido por el Ministerio de Justicia a propuesta del departamento de la Administración de la Comunidad Foral que tenga atribuidas las competencias en materia de justicia.

Artículo 113 ⁶⁴

1. Sin perjuicio de la movilidad nacional, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra podrá convocar procesos de movilidad de sus funcionarios para la provisión de puestos de trabajo adscritos a oficinas y servicios de la Administración de Justicia en Navarra.
2. En el desarrollo de estos procesos de movilidad se garantizará la coordinación con los procesos de ámbito nacional, a los efectos de adjudicación de destinos.
3. En los procesos de redistribución, reordenación y reasignación forzosa de efectivos, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra podrá agrupar territorialmente los puestos de trabajo de la forma más conveniente a las necesidades del servicio.
4. Los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia en Navarra podrán acceder en la Administración de la Comunidad Foral a puestos de trabajo ajenos a la Administración de Justicia, de conformidad con lo establecido en los Capítulos IV y VII del Título II del presente Estatuto. Durante

⁵⁹ Este Título fue añadido por Ley Foral 7/2011, de 24 de marzo (BON de 4 de abril de 2011).

⁶⁰ Este artículo fue declarado inconstitucional y nulo por Sentencia del Tribunal Constitucional 173/2014, de 23.10.2014 (BOE de 21 de noviembre de 2014).

Este artículo fue añadido por 7/2011, de 24 de marzo (BON de 4 de abril de 2011).

⁶¹ Este artículo fue añadido por 7/2011, de 24 de marzo (BON de 4 de abril de 2011).

⁶² Este artículo fue añadido por 7/2011, de 24 de marzo (BON de 4 de abril de 2011).

⁶³ Este artículo fue añadido por 7/2011, de 24 de marzo (BON de 4 de abril de 2011).

⁶⁴ Este artículo fue añadido por 7/2011, de 24 de marzo (BON de 4 de abril de 2011).

el tiempo de permanencia en estos puestos quedarán sujetos al régimen propio de los mismos, permaneciendo en el puesto de origen en la situación administrativa que corresponda de las reguladas en el presente Estatuto.

Artículo 114⁶⁵

1. Además de las retribuciones complementarias establecidas en el presente Estatuto, el personal al servicio de la Administración de Justicia en Navarra podrá percibir un complemento que retribuirá la especial dedicación y el extraordinario rendimiento en el desempeño de su función, así como el apoyo al trabajo de otros órganos judiciales, todo ello vinculado al cumplimiento de los objetivos que se establezcan por el Consejero titular del Departamento competente en la materia.

2. La cuantía de este complemento no podrá exceder del 20 por ciento del sueldo inicial del correspondiente nivel.

3. La asignación de este complemento será temporal, en función de la planificación y de los objetivos que se establezcan previamente en cada caso. Por ello, las cantidades que se perciban por este concepto durante un período de tiempo no generarán derechos adquiridos ni surtirán efectos respecto a la situación de períodos sucesivos.

Artículo 115⁶⁶

El calendario laboral y la jornada de trabajo del personal al servicio de la Administración de Justicia en Navarra se ajustarán al general del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, con las modificaciones indispensables que requiera la prestación del servicio público de la Justicia.

Artículo 116⁶⁷

1. La prestación del servicio de guardia en las oficinas y servicios judiciales radicados en Navarra se realizará en las condiciones que se determinen en la normativa específica.

2. La retribución correspondiente a la prestación de servicio de guardia se fijará por los órganos competentes de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 117⁶⁸

Los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia en Navarra continuarán en el régimen de previsión social constituido por la Mutualidad General Judicial.

Artículo 118⁶⁹

La Administración de la Comunidad Foral de Navarra podrá contratar personal temporal en régimen administrativo para la atención de necesidades de personal al servicio de la Administración de Justicia debidamente justificadas, siempre que se acredite la insuficiencia de personal fijo para hacer frente a las mismas, de conformidad con lo establecido en el Capítulo I del Título I del presente Estatuto.

⁶⁵ Este artículo fue declarado inconstitucional y nulo por Sentencia del Tribunal Constitucional 173/2014, de 23.10.2014 (BOE de 21 de noviembre de 2014).

Este artículo fue añadido por 7/2011, de 24 de marzo (BON de 4 de abril de 2011).

⁶⁶ Este artículo fue declarado inconstitucional y nulo por Sentencia del Tribunal Constitucional 173/2014, de 23.10.2014 (BOE de 21 de noviembre de 2014).

Este artículo fue añadido por 7/2011, de 24 de marzo (BON de 4 de abril de 2011).

⁶⁷ Este artículo fue declarado inconstitucional y nulo por Sentencia del Tribunal Constitucional 173/2014, de 23.10.2014 (BOE de 21 de noviembre de 2014).

Este artículo fue añadido por 7/2011, de 24 de marzo (BON de 4 de abril de 2011).

⁶⁸ Este artículo fue declarado inconstitucional y nulo por Sentencia del Tribunal Constitucional 173/2014, de 23.10.2014 (BOE de 21 de noviembre de 2014).

Este artículo fue añadido por 7/2011, de 24 de marzo (BON de 4 de abril de 2011).

⁶⁹ Este artículo fue añadido por 7/2011, de 24 de marzo (BON de 4 de abril de 2011).

Disposición Transitoria Primera

1. Sin perjuicio de la actualización periódica de sus respectivas pensiones, a las clases pasivas actualmente existentes no les será aplicable el presente Estatuto.
2. El régimen de derechos pasivos previsto en el presente Estatuto se aplicará a las pensiones que se causen con posterioridad a la entrada en vigor de la correspondiente Ley Foral.
3. Mientras no entre en vigor dicha Ley Foral, las jubilaciones se regirán por las disposiciones actualmente vigentes.
4. Los funcionarios que a la entrada en vigor de la referida Ley Foral cuenten con más de 60 años de edad y 35 años de servicios reconocidos y resulten afectados por la anticipación de la jubilación forzosa percibirán la compensación económica que reglamentariamente se determine.

Disposición Transitoria Segunda ⁷⁰

La asignación inicial de grado a los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra se realizará de conformidad con las siguientes normas:

1.ª La asignación inicial del grado se llevará a cabo por las Administraciones Públicas respectivas, en atención al número de años de servicios que, a efectos de antigüedad, hayan reconocido a sus funcionarios, con exclusión, en todo caso, de los años de carrera. A tal efecto, en todas las Administraciones Públicas de Navarra se entenderán por servicios reconocidos los definidos como tales en el Acuerdo de la Diputación Foral de 29 de octubre de 1981.

A los exclusivos efectos de la asignación inicial de grado, a los funcionarios acogidos al sistema de quinquenios acumulativos se les incrementará en cinco años el período de servicios reconocidos a que se refiere el párrafo anterior.

2.ª La asignación inicial de grado se ajustará a la siguiente escala:

⁷⁰ Esta Disposición fue derogada por Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto .

Servicios reconocidos al 31 de diciembre de 1983	Grado
7 años	2
14 años	3
21 años	4
28 años	5
35 años	6
42 años	7

Disposición Transitoria Tercera

1. Los Oficiales Administrativos que, a la entrada en vigor del presente Estatuto, tuviesen reconocido expresamente el derecho a ascender a Oficiales Superiores alcanzarán esta categoría por el transcurso de los plazos establecidos al efecto.
2. Al alcanzar dicha categoría, que tendrá la consideración de a extinguir, serán encuadrados en el nivel B.

Disposición Transitoria Cuarta ⁷¹

1. Con efectos del primero de enero de 1992 y hasta que se apruebe la normativa a que hace referencia el artículo 13 de la Ley Foral 5/1991, de 26 de febrero, de Presupuestos Generales de Navarra para 1991, sobre modificación del actual sistema de grado y antigüedad, queda suspendido transitoriamente el sistema de ascenso de grado establecido en el artículo 16 del presente Estatuto, que se realizará a partir de dicha fecha de forma independiente para cada funcionario, con arreglo a su propia antigüedad en el correspondiente grado según se determina a continuación:

- a) Los funcionarios de los grados 1 a 6, ambos inclusive, serán ascendidos automáticamente de grado, transcurridos 6 años y 7 meses de antigüedad en el grado inmediatamente inferior.*
- b) La aplicación inicial de este nuevo sistema se realizará partiendo de la antigüedad que cada funcionario tenga en el grado al 31 de diciembre de 1991. En caso de que, en dicha fecha, algún funcionario rebase los 6 años y 7 meses, la diferencia se le computará como antigüedad en el grado siguiente. El cálculo de dicha antigüedad y su repercusión económica tendrán carácter provisional hasta que no se resuelvan los recursos judiciales en el tema del quinquenio extraordinario.*

⁷¹ Esta Disposición fue derogada por Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto .

2. Como consecuencia de lo establecido en el número anterior, a partir de dicha fecha y con el mismo carácter transitorio, en los supuestos de ascenso de nivel, dentro de la misma Administración, previstos en el artículo 17 del presente Estatuto, se mantendrán el grado y antigüedad en dicho grado que se tuvieran en el nivel desde el que se promociona.

Disposición Adicional Primera

Se faculta al Gobierno de Navarra para dictar cuantas disposiciones reglamentarias sean precisas para el desarrollo y ejecución del presente Estatuto y para la adaptación de las ya aprobadas a la nueva sistemática introducida por el mismo.

Disposición Adicional Segunda

A efectos del cálculo de retribuciones se tomará como base el sueldo inicial correspondiente al nivel E, cuyo importe será el que se determine para cada año en la Ley Foral de Presupuestos Generales de Navarra.

Disposición Adicional Tercera

1. Las Jefaturas de Sección y de Negociado de la Administración de la Comunidad Foral serán desempeñadas por funcionarios pertenecientes o adscritos a dicha Administración y serán provistas mediante la convocatoria de concurso de méritos.

Quienes, en virtud de los referidos concursos, obtengan una de las mencionadas Jefaturas podrán desempeñarla durante un período de seis años.

En el mes siguiente al vencimiento de dicho plazo se convocarán los oportunos concursos de méritos para la provisión, durante el referido período de seis años, de las correspondientes Jefaturas. En el período que medie entre el vencimiento del plazo citado y la toma de posesión del funcionario que obtenga la plaza en el concurso subsiguiente, las mencionadas Jefaturas serán desempeñadas interinamente conforme a lo establecido en el apartado 2 de esta Disposición Adicional.

Lo dispuesto anteriormente no afectará a la potestad del Gobierno y, en su caso, de los Consejeros para establecer y modificar la estructura orgánica de la Administración de la Comunidad Foral. En consecuencia, cualquier modificación de dicha estructura que suponga la supresión de determinadas unidades orgánicas llevará consigo el cese en la Jefatura de las mismas de los funcionarios que las desempeñen, con la consiguiente pérdida de las retribuciones complementarias correspondiente.

Los concursos de méritos a que se refiere este apartado deberán ajustarse a lo establecido en el Reglamento de provisión de puestos de trabajo y en la correspondiente convocatoria.

2. Las Jefaturas a que se refiere el apartado anterior podrán ser desempeñadas interinamente, mediante nombramiento efectuado por el órgano competente que deberá recaer necesariamente en funcionarios pertenecientes o adscritos a la Administración de la Comunidad Foral.

Dichos nombramientos podrán ser revocados libremente por el órgano que los hubiese efectuado. Quienes sean nombrados interinamente Jefes de Sección y de Negociado percibirán, mientras permanezcan en dicha situación, las retribuciones complementarias reglamentariamente establecidas.

Salvo en los supuestos en que la titularidad de la plaza cubierta interinamente corresponda a un funcionario con derecho a la reserva de la misma, la situación de interinidad tendrá una duración máxima de un año, transcurrido el cual la plaza será declarada vacante y provista en la forma señalada en el apartado 1 de esta Disposición Adicional.

3. Excepcionalmente, el plazo de interinidad a que se refiere el último párrafo del anterior apartado 2 podrá ampliarse:

- a) Mientras no se resuelvan los concursos de méritos a que se refiere el apartado uno de esta Disposición Adicional.

b) En aquellas Secciones o Negociados que puedan verse afectados por la modificación que en la estructura orgánica de sus respectivos Departamentos pueda, en su caso, introducirse, como consecuencia de la asunción de servicios estatales.

4. Lo establecido en la presente Disposición Adicional será de aplicación a las Jefaturas de Sección y de Negociado que hubieran sido provistas interinamente con anterioridad a la entrada en vigor del presente Estatuto.

La provisión de las jefaturas o direcciones de las unidades orgánicas de los organismos autónomos dependientes de la Administración de la Comunidad Foral se ajustará a lo dispuesto en esta Disposición Adicional.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior las jefaturas o direcciones que, conforme a lo dispuesto en los Estatutos del correspondiente organismo autónomo, puedan proveerse por libre designación.

Disposición Adicional Cuarta

El Gobierno de Navarra remitirá al Parlamento, previa audiencia de los Ayuntamientos de Pamplona, Tudela, Tafalla, de la Federación Navarra de Municipios y Concejos y la correspondiente negociación con la representación sindical de los funcionarios, un Proyecto de Ley Foral que regule el Régimen de derechos pasivos de los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra.

Disposición Adicional Quinta

El Gobierno de Navarra remitirá al Parlamento de Navarra un Proyecto de Ley Foral que regule la integración en Grupos o, en su caso, en Cuerpos, de los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra que ocupen plazas para las que se haya exigido idéntica titulación o tengan encomendadas análogas funciones, a fin de facilitar la movilidad y la carrera administrativa de los funcionarios, así como una adecuada redistribución de los mismos entre las distintas Administraciones Públicas.

Disposición Adicional Sexta

La Escuela Navarra de Administración Pública impartirá cursos de formación y perfeccionamiento al personal de las Administraciones Públicas de Navarra y, en su caso, a los participantes en las pruebas selectivas de ingreso en las mismas.

Disposición Adicional Séptima⁷²

⁷² La redacción de esta Disposición corresponde a la establecida por Ley Foral 13/2015, de 10 de abril, de modificación del Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, en lo relativo al acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

La redacción anterior, que corresponde a la establecida por Ley Foral 21/2008, de 24 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2009, era la siguiente:

“1. En las ofertas de empleo público de las Administraciones Públicas de Navarra se reservará un cupo no inferior al 5 por 100 de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Si los puestos ocupados por dichas personas no alcanzaren la tasa del 3 por 100 de las plazas convocadas, el número de plazas no cubiertas hasta ese porcentaje se acumularán al cupo de la oferta de empleo siguiente, con un límite máximo del 10 por 100 [La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Ley Foral 22/2010, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2011].

La redacción original era la siguiente:

“1. En las ofertas de empleo público de las Administraciones Públicas de Navarra se reservará el 5 por 100 de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Si los puestos ocupados por dichas personas no alcanzaren la tasa del 3 por 100 de las plazas convocadas, el número de plazas no cubiertas se acumularán al cupo del 5 por 100 de la oferta de empleo siguiente, con un límite máximo del 10 por 100.”]

2. En las pruebas selectivas se establecerán, para las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100 que lo soliciten, las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y de medios para su realización, con el fin de asegurar que las personas con discapacidad participan en condiciones de igualdad y siempre que no se desvirtúe el sentido del ejercicio.

3. Las personas que tengan el grado de discapacidad fijado en los apartados anteriores y obtengan plaza en una convocatoria de ingreso por cualquiera de los turnos, tendrán preferencia sobre el resto de aspirantes en la elección de las vacantes.

Su participación posterior en las convocatorias de provisión de puestos de trabajo de su Administración Pública respectiva estará condicionada, en su caso, a la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes a los puestos de trabajo a los que pretendan acceder.

4. Las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100 tendrán prioridad para el llamamiento en las listas de aspirantes a la contratación temporal en las que se encuentren incluidos, siempre que hayan superado las correspondientes pruebas selectivas y que acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

5. Del total de plazas del turno para personas con discapacidad establecido en el apartado 1 se podrá reservar hasta un 25 por 100 para su cobertura por personas que tengan asociada una capacidad intelectual límite o un retraso mental leve o moderado, siempre que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100. El establecimiento de esta reserva especial estará condicionado a que en la correspondiente oferta de empleo público existan plazas vacantes que se adapten a las peculiaridades de las personas con este tipo de discapacidad.

Tanto los procedimientos de ingreso como los de provisión de las plazas a que se refiere este apartado se llevarán a cabo mediante convocatorias independientes, estableciendo turnos diferentes para las personas con capacidad intelectual límite por un lado, y para aquellas que acrediten un retraso mental leve o moderado por otro. Únicamente se exigirá a los aspirantes la titulación correspondiente cuando, en atención a las funciones a realizar, sea necesaria la posesión de una titulación específica y los contenidos de las pruebas estarán fundamentalmente dirigidos a comprobar que los aspirantes poseen los repertorios básicos de conducta y los conocimientos imprescindibles que les permitan desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo [La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Ley Foral 22/2010, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2011].

La redacción original era la siguiente:

“5. Del total de plazas del turno para el personal con discapacidad establecido en el apartado 1 se podrá reservar hasta un 20 por 100 para su cobertura por personas con discapacidad intelectual que acrediten un retraso mental leve o moderado y un grado de la misma igual o superior al 33 por 100. El establecimiento de esta reserva especial estará condicionado a que en la correspondiente oferta de empleo público existan plazas vacantes que se adapten a las peculiaridades de las personas con este tipo de discapacidad.

Tanto las convocatorias de ingreso como las de provisión de las plazas a que se refiere este apartado se llevarán a cabo mediante convocatorias independientes. Los contenidos de las pruebas estarán fundamentalmente dirigidos a comprobar que los aspirantes poseen los repertorios básicos de conducta y los conocimientos imprescindibles que les permitan desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo.”]

La redacción anterior, que corresponde a la establecida por Ley Foral 16/2002, de 31 de mayo, por la que se regulan aspectos de acceso al empleo de las personas con discapacidad en la Comunidad Foral de Navarra, era la siguiente:

1. En las ofertas de empleo público de las Administraciones Públicas de Navarra se reservará un cupo no inferior al 7 por 100 de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, de modo que progresivamente se alcance el 2 por 100 de los efectivos totales en cada Administración Pública.

El número de plazas reservadas que, tras los oportunos procesos selectivos, no sean cubiertas por personas con discapacidad se acumularán al cupo de la oferta de empleo siguiente, con un límite máximo del 10 por 100.

2. En las pruebas selectivas se establecerán, para las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100 que lo soliciten, las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y de medios para su realización, con el fin de asegurar que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad y siempre que no se desvirtúe el sentido del ejercicio.

3. Para asegurar la integración efectiva del personal con discapacidad se realizará una definición de las funciones reales de los puestos de trabajo y una valoración individual de la discapacidad de quien los solicite, de manera que cada persona con discapacidad sepa a qué puestos puede acceder.

Las personas que tengan el grado de discapacidad fijado en los apartados anteriores y obtengan plaza en una convocatoria de ingreso por cualquiera de los turnos tendrán preferencia sobre el resto de aspirantes en la elección de las vacantes.

Asimismo, se establecerán medidas de empleo con apoyo en los casos en los que sea necesario para conseguir su adaptación al puesto de trabajo obtenido.

En el caso de que la incapacidad de la persona no le impida ejercer las funciones propias del puesto al que ha accedido, se implementarán todas las medidas necesarias para eliminar las barreras que le impidan acceder al puesto y/o desarrollar su trabajo.

4. En las listas de aspirantes a la contratación temporal se reservará la primera de cada tres plazas para ser cubierta por las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100 que se encuentren incluidas en la misma, siempre que hayan superado las correspondientes pruebas selectivas y que acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

5. Del total de plazas del turno para personas con discapacidad establecido en el apartado 1 se podrá reservar hasta un 25 por 100 para su cobertura por personas que tengan asociada una capacidad inte-

“1. En las ofertas de empleo público de las Administraciones Públicas de Navarra, se reservará el 5 por 100 de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100 siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Si los puestos ocupados por dichas personas no alcanzaren la tasa del 3 por 100 de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del 5 por 100 del ejercicio siguiente, con un límite máximo del 10 por 100.

2. El personal que tenga el grado de discapacidad fijado en el apartado anterior y obtenga plaza en una convocatoria de ingreso por cualquiera de los turnos, tendrá preferencia sobre los aspirantes del turno libre en la elección de vacantes.

3. Mientras las Administraciones Públicas de Navarra y sus organismos autónomos no cubran con personal fijo con discapacidad el porcentaje establecido en el párrafo primero del apartado 1, las personas con discapacidad reconocida tendrán preferencia para la contratación temporal, una vez agotadas las listas de aprobados sin plaza de las pruebas selectivas de ingreso en la función pública.”

La redacción original era la siguiente:

“En las ofertas de empleo público de las Administraciones Públicas de Navarra se reservará un cupo no inferior al 3% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con incapacidad de grado igual o superior al 33% siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de incapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

El personal que tenga el grado de discapacidad fijado en el párrafo anterior y obtenga plaza en una convocatoria de ingreso por cualquiera de los turnos, tendrá preferencia sobre los aspirantes del turno libre en la elección de vacantes [Téngase en cuenta que este párrafo fue añadido por Ley 10/2001, de 24 de mayo (BON de 1 de junio de 2001; BOE de 9 de agosto de 2001).].

lectual límite o un retraso mental leve o moderado, siempre que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100. El establecimiento de esta reserva especial estará condicionado a que en la correspondiente oferta de empleo público existan plazas vacantes que se adapten a las peculiaridades de las personas con este tipo de discapacidad.

Tanto los procedimientos de ingreso como los de provisión de las plazas a que se refiere este apartado se llevarán a cabo mediante convocatorias independientes, estableciendo turnos diferentes para las personas con capacidad intelectual límite por un lado, y para aquellas que acrediten un retraso mental leve o moderado, por otro. Únicamente se exigirá a los aspirantes la titulación correspondiente cuando, en atención a las funciones a realizar, sea necesaria la posesión de una titulación específica, y los contenidos de las pruebas estarán fundamentalmente dirigidos a comprobar que los aspirantes poseen los repertorios básicos de conducta y los conocimientos imprescindibles que les permitan desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo.

Disposición Adicional Octava

La movilidad por proporción de nivel así como la movilidad horizontal se aplicarán entre el Parlamento de Navarra y la Administración de la Comunidad Foral. A tal fin los funcionarios del Parlamento de Navarra podrán participar en los concursos de traslado y en las pruebas selectivas de ingreso en turno restringido que realice la Administración de la Comunidad Foral.

Disposición Adicional Novena⁷³

1. Los funcionarios de nuevo ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra en virtud de pruebas selectivas convocadas para proveer las vacantes de puestos de trabajo que no correspondan a Cuerpos Docentes no Universitarios, serán afiliados y dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, bajo la acción protectora prevista en el referido régimen, por lo que no les será de aplicación, en ningún caso, las disposiciones sobre derechos pasivos y sobre asistencia sanitaria y social a que se refieren el presente Estatuto y demás disposiciones complementarias.

2. A los funcionarios de Cuerpos Docentes no Universitarios que ingresen en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y en sus organismos autónomos les corresponderá el sistema de previsión social y asistencia sanitaria establecido para dichos Cuerpos en la legislación estatal vigente, sin que, en ningún caso, puedan serles aplicadas las disposiciones sobre derechos pasivos y sobre asistencia sanitaria y social a que se refieren el presente Estatuto y demás disposiciones complementarias.

3. Los funcionarios que ingresen en las Administraciones Públicas de Navarra y estén ya afiliados al régimen de derechos pasivos de cualquiera de sus Montepíos, podrán optar por mantenerse en el Montepío correspondiente a la Administración en que ingresen o por afiliarse al de la Seguridad Social.

⁷³ La redacción de esta Disposición corresponde a la establecida por Ley Foral 11/1996, de 2 de julio, de medidas relativas al personal al servicios de las Administraciones Públicas (BON de 15 de julio de 1996; BOE de 9 de octubre de 1996).

La redacción original era la siguiente:

“Disposición Adicional Novena

1. Los funcionarios de nuevo ingreso en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y en sus organismos autónomos, en virtud de pruebas selectivas convocadas para proveer las vacantes de puestos de trabajo que no correspondan a Cuerpos Docentes no Universitarios, serán afiliados y dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, bajo la acción protectora prevista en el referido régimen, por lo que no les serán de aplicación, en ningún caso las disposiciones sobre derechos pasivos y sobre asistencia sanitaria y social a que se refieren el presente Estatuto y demás disposiciones complementarias.

2. A los funcionarios de Cuerpos Docentes no Universitarios que ingresen en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y en sus organismos autónomos, les corresponderá el sistema de previsión social y asistencia sanitaria establecido para dichos Cuerpos en la legislación estatal vigente, sin que, en ningún caso, puedan serles aplicadas las disposiciones sobre derechos pasivos y sobre asistencia sanitaria y social a que se refieren el presente Estatuto y demás disposiciones complementarias.

3. Los funcionarios que ingresen en la Administración de la Comunidad Foral y estén ya afiliados al régimen actual de derechos pasivos, podrán optar por mantenerse en el mismo o afiliarse al de la Seguridad Social.”

Disposición Adicional Décima⁷⁴

1. Al objeto de facilitar la promoción profesional del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, se garantizará la participación en condiciones de igualdad de dicho personal, con independencia de su régimen jurídico funcional, estatutario o laboral, en los concursos de traslado para la provisión de puestos de trabajo previstos en el artículo 33 del presente Estatuto, sin que ello suponga la modificación del régimen jurídico al que estuvieran sujetos con anterioridad a su participación en el concurso de traslado.

Esta previsión no resultará de aplicación al personal laboral fijo a tiempo parcial de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, que cuando acceda a una plaza a tiempo completo adquirirá la condición de funcionario.

2. El personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos con régimen jurídico funcional o estatutario podrá acceder mediante traslado por concurso de méritos a una plaza laboral a tiempo parcial, pasando en este supuesto a la situación de excedencia voluntaria como funcionario o estatutario, en las condiciones reguladas por el artículo 26.1.a) del presente Estatuto.

3. Igualmente se garantizará al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra la participación en condiciones de igualdad en el turno de promoción o restringido, previsto en el artículo 15 del presente Estatuto, con independencia de su régimen jurídico funcional, estatutario o laboral, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos en el citado precepto legal.

Disposición Adicional Undécima

El personal sanitario al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra no podrá disfrutar, con cargo a éstas, derecho alguno en concepto de casa-habitación, y en consecuencia tampoco indemnización económica alguna sustitutiva de este derecho.

Disposición Adicional Duodécima

Los funcionarios adscritos a servicios y funciones de las Entidades Locales de Navarra que se transfieran a entidades asociativas locales en las que participen, se integrarán en la organización de la función pública de estas últimas en los términos siguientes:

a) Pasarán a depender orgánica y funcionalmente de la Entidad local asociativa, conservando el sistema de provisión que tuviera originariamente, siendo a cargo de la entidad las cuotas correspondientes a la Administración.

En ningún caso, podrá exigir duplicidad de regímenes o de pensiones como consecuencia de los servicios prestados a las Administraciones Públicas de Navarra y a las entidades en que aquéllas se integran.

b) Tendrán derecho a la carrera administrativa y a la provisión de puestos de trabajo en los términos establecidos en los capítulos IV y VII de este Estatuto, tanto en su Administración de origen como en la entidad en la que pasen a prestar servicios.

⁷⁴ La redacción de esta Disposición corresponde a la establecida por Ley Foral 16/2004, de 3 de diciembre, de medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

La redacción original era la siguiente:

“1. Al objeto de facilitar la promoción profesional del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, se garantizará la participación en condiciones de igualdad de dicho personal, con independencia de su régimen jurídico funcional o laboral, en los concursos de traslado para la provisión de puestos de trabajo, previstos en el artículo 33 del presente Estatuto, sin que ello pueda suponer, en ningún caso, la modificación del régimen jurídico al que estuvieran sujetos con anterioridad a su participación en el concurso de traslado.

2. Igualmente se garantizará la participación en condiciones de igualdad en el turno de promoción o restringido, previsto en el artículo 15 del presente Estatuto, con independencia de su régimen jurídico funcional o laboral, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos en el citado precepto legal.”

c) Se hallarán en su Administración de origen en la situación administrativa especial de servicios en entidades, manteniendo respecto de aquélla todos sus derechos como si se hallaran en servicio activo.

Disposición Adicional Decimotercera

1. Los funcionarios que sean objeto de transferencia del Estado a la Comunidad Foral de Navarra quedarán integrados en la organización de la Administración de la Comunidad Foral de conformidad con los términos establecidos en los Acuerdos del Gobierno de Navarra de 26 de septiembre de 1988 y 25 de enero de 1990 y, en el caso de los funcionarios docentes no universitarios, con las especialidades previstas en este Estatuto.

2. El personal laboral que sea objeto de transferencia del Estado a la Comunidad Foral de Navarra quedará integrado en la organización de la Administración de la Comunidad Foral con sujeción al Convenio Colectivo vigente para su personal laboral. Se garantizará el cumplimiento del Convenio estatal que le afecta.

Disposición Adicional Decimocuarta⁷⁵

El personal laboral fijo y estatutario adscrito a la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y a sus organismos autónomos que se encuentre o pase a la situación de excedencia voluntaria, podrá solicitar su reingreso al servicio activo necesariamente como funcionario en dicha Administración, siempre que exista vacante y cumpla el resto de requisitos exigidos, continuando con el sistema de seguridad y de previsión sociales que le venía siendo de aplicación con anterioridad a su excedencia. En el caso de no reunir los requisitos necesarios para reingresar como funcionario, deberá solicitar el reingreso con sujeción a su anterior régimen jurídico y en las condiciones establecidas para el mismo.

El reingreso en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea se circunscribirá a vacantes existentes en el mismo estamento y especialidad.

Disposición Adicional Decimoquinta^{76 77}

1. *Los funcionarios que integren los Servicios de Extinción de Incendios y Salvamento dependientes de las Administraciones Públicas de Navarra se registrarán por las disposiciones generales sobre personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, salvo lo dispuesto en los apartados siguientes.*

2. *Existirán en los Servicios de Extinción de Incendios y Salvamento, en todo caso, los siguientes puestos de trabajo:*

Oficial de Bomberos: Nivel A.

Suboficial de Bomberos: Nivel B.

Sargento de Bomberos: Nivel B.

Cabo de Bomberos: Nivel C.

Bombero: Nivel C.

⁷⁵ Esta Disposición fue añadida por Ley Foral 15/1993, de 30 de diciembre, por la que se toman medidas relativas al personal al servicio de las administraciones públicas (BON de 7 de enero de 1994; BOE de 8 de marzo de 1994).

⁷⁶ La redacción de esta Disposición, que fue añadida por Ley Foral 15/1993, de 30 de diciembre, por la que se toman medidas relativas al personal al servicio de las administraciones públicas (BON de 7 de enero de 1994; BOE de 8 de marzo de 1994), corresponde a la establecida por la Ley 10/2001, de 24 de mayo (BON de 1 de junio de 2001; BOE de 9 de agosto de 2001). La redacción original del precepto era la siguiente:

“Los puestos de trabajo de Cabo de Bombero de las Administraciones Públicas de Navarra, se cubrirán mediante concurso de ascenso de categoría, al que podrán concurrir los funcionarios que ocupen puestos de trabajo de Bombero o Bombero-Conductor en cualquier Administración Pública de Navarra, con una antigüedad mínima de tres años de servicios efectivamente prestados.”

⁷⁷ Esta Disposición fue derogada por Ley Foral 8/2005, de 1 de julio, de protección civil y atención de emergencias de Navarra (BON de 8 de julio de 2005).

3. Las vacantes de Bombero se cubrirán mediante oposición de ingreso en la función pública, que incluirá necesariamente un curso de formación impartido por el Instituto Navarro de Administración Pública. Durante la realización del curso de formación los aspirantes tendrán la consideración de funcionarios en prácticas.

4. Las vacantes de Cabo de Bomberos se cubrirán mediante concurso de ascenso de categoría entre Bomberos de cualquier Administración Pública de Navarra en el que se incluirá un curso de formación impartido por el Instituto Navarro de Administración Pública. Para poder participar en dicho concurso de ascenso de categoría será requisito indispensable acreditar un mínimo de tres años de servicios efectivamente prestados como Bombero.

5. Las vacantes de Sargento de Bomberos se cubrirán mediante concurso-oposición en el que se incluirá un curso de formación impartido por el Instituto Navarro de Administración Pública. Podrán participar, por el turno de promoción, los Cabos de Bomberos que acrediten un mínimo de tres años de servicios efectivamente prestados como Cabo y que cuenten con la titulación universitaria de grado medio o superior que se establezca reglamentariamente y los Cabos de Bomberos que acrediten un mínimo de cinco años de servicios efectivamente prestados como Cabo de Bomberos de cualquier Administración Pública de Navarra.

6. Las vacantes de suboficial de Bomberos se cubrirán mediante concurso de ascenso de categoría entre Sargentos de Bomberos de cualquier Administración Pública de Navarra en el que se incluirá un curso de formación impartido por el Instituto Navarro de Administración Pública. Para poder participar en dicho concurso de ascenso de categoría será requisito indispensable acreditar un mínimo de tres años de servicios efectivamente prestados como Sargento de Bomberos.

7. Las vacantes de oficial de Bomberos se cubrirán mediante un concurso-oposición en el que se incluirá un curso de formación impartido por el Instituto Navarro de Administración Pública.

Podrán participar en el mismo los suboficiales de Bomberos de cualquier Administración Pública de Navarra que acrediten un mínimo de cinco años de servicios efectivamente prestados como Suboficial y que cuenten con la titulación universitaria superior que se establezca reglamentariamente.

Las vacantes que no se cubriesen en este concurso-oposición se cubrirán mediante concurso de traslado entre funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra encuadrados en el nivel A y que estén desempeñando puestos de trabajo para los cuales se les ha requerido la titulación universitaria superior que se establezca reglamentariamente para el puesto de oficial de Bomberos. Las vacantes resultantes se convocarán mediante concurso-oposición en turno libre.

8. Previamente a la resolución de los procedimientos de ingreso o promoción contemplados en los apartados anteriores, las vacantes existentes se someterán a concurso de traslado entre los funcionarios que ocupen iguales puestos de trabajo en cualquier Administración Pública de Navarra.

9. Los funcionarios que desempeñen puestos de trabajo de Bombero o Cabo de Bomberos al cumplir la edad de 55 años podrán optar por uno de los siguientes destinos:

a) Continuar en el mismo puesto de trabajo hasta la edad de sesenta años. Para acogerse a esta posibilidad deberán superar anualmente un reconocimiento médico y pruebas de capacidad física que acrediten el mantenimiento de las condiciones necesarias para desempeñar el puesto de trabajo.

b) Pasar a desempeñar un puesto de trabajo de segunda actividad (servicios auxiliares) dentro del mismo servicio. Se entenderá que tienen este carácter aquellos con funciones de apoyo que no impliquen la intervención directa en siniestros.

Podrán pasar también a desempeñar un puesto de trabajo de segunda actividad (servicios auxiliares), generando vacante en el operativo, aquellos funcionarios de los Servicios de Extinción de incendios y Salvamento de Bomberos que por enfermedad o accidente queden incapacitados para el ejercicio de las funciones de su puesto de trabajo.

Disposición Adicional Decimosexta⁷⁸

En consonancia con lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley Foral 10/1990, de 23 de noviembre, de Salud , el personal del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea podrá ser declarado en situación de servicios especiales en los términos que reglamentariamente se determinen, cuando pase a prestar servicios concertados con las Administraciones Públicas de conformidad con alguno de los supuestos previstos en la Ley Foral de Contratos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

Este mismo régimen se aplicará, en su caso, al personal del Instituto Navarro de Bienestar Social.

Disposición Adicional Decimoséptima⁷⁹

Las referencias a los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra contenidas en el Capítulo XI del Título II de este Estatuto, deben hacerse extensivas al personal que preste sus servicios en dichas Administraciones Públicas vinculado a las mismas por una relación de carácter administrativo o estatutario, pero no al personal laboral a su servicio, que se registrará en todo caso por la legislación laboral que le resulte de aplicación.

Disposición Adicional Decimoctava⁸⁰

El personal adscrito a los servicios de la Administración de Justicia transferidos a la Comunidad Foral de Navarra podrá participar en las pruebas selectivas de ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra a través del turno restringido de promoción entre funcionarios, de acuerdo con lo dispuesto en los apartados 1 a 5 del artículo 15 del presente Estatuto .

⁷⁸ Esta Disposición fue añadida por Ley Foral 15/1993, de 30 de diciembre, por la que se toman medidas relativas al personal al servicio de las administraciones públicas (BON de 7 de enero de 1994; BOE de 8 de marzo de 1994).

⁷⁹ Esta Disposición fue añadida por Ley Foral 27/1994, de 29 de diciembre, de medidas relativas al personal de servicio de las Administraciones Públicas (BON de 4 de enero de 1995; BOE de 22 de marzo de 1995).

⁸⁰ La redacción de esta Disposición corresponde a la establecida por Decreto-Ley Foral 4/2019, de 23 de octubre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra .

La redacción original de esta Disposición, que fue añadida por Ley Foral 16/2004, de 3 de diciembre, de medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra , era la siguiente:

“1. La toma de posesión como personal funcionario o la firma del contrato como personal laboral fijo quedará aplazada en el caso de aspirantes que se encuentren dentro del periodo establecido para la licencia por maternidad o adopción.

2. El cómputo del plazo de toma de posesión o de firma del contrato se iniciará una vez transcurrido el tiempo correspondiente a la licencia por maternidad o adopción, o con anterioridad si la persona interesada así lo solicita, respetando en todo caso el periodo de descanso obligatorio posterior al parto fijado para la madre.

3. En estos casos, se reconocerá como servicios prestados en la Administración respectiva el periodo de aplazamiento de la toma de posesión o de la suscripción del contrato. Este reconocimiento estará supeditado a la toma de posesión como personal funcionario o a la suscripción del contrato como personal laboral fijo y producirá efectos a partir de la fecha en que los mismos se produzcan.

4. Lo establecido en los apartados anteriores será tenido en cuenta en los llamamientos para la contratación temporal, con las adaptaciones derivadas de la naturaleza específica de dicha contratación.”

Disposición Adicional Decimonovena⁸¹

1. La toma de posesión como personal funcionario o la firma del contrato como personal laboral fijo podrá quedar aplazada en el caso de aspirantes 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, durante el periodo que en cada caso se esté disfrutando de manera ininterrumpida.
2. En caso de que la persona aspirante opte por el aplazamiento, el cómputo del plazo de toma de posesión o de firma del contrato se iniciará una vez transcurrido el tiempo correspondiente al periodo que la persona interesada esté disfrutando de manera ininterrumpida de la licencia o permiso derivado del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o con anterioridad si la persona interesada así lo solicita, respetando en todo caso el periodo de descanso obligatorio posterior al parto.
3. En estos casos, se reconocerá como servicios prestados en la Administración respectiva el periodo de aplazamiento de la toma de posesión o de la suscripción del contrato. Este reconocimiento estará supeditado a la toma de posesión como personal funcionario o a la suscripción del contrato como personal laboral fijo y producirá efectos a partir de la fecha en que los mismos se produzcan.
4. Lo establecido en los apartados anteriores será tenido en cuenta en los llamamientos para la contratación temporal, con las adaptaciones derivadas de la naturaleza específica de dicha contratación.

Disposición Adicional Vigésima⁸²

El derecho a solicitar de las Administraciones Públicas de Navarra el reconocimiento o liquidación de cualquier obligación de contenido económico derivada de la relación funcional o contractual en régimen administrativo prescribirá en el plazo de cuatro años.

Disposición Adicional Vigésima Primera⁸³

Los concursos de traslado que se realicen en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos para la cobertura de los puestos de trabajo de Administrativo (nivel C) y

⁸¹ La redacción de esta Disposición corresponde a la establecida por Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto.

La redacción original de esta Disposición, que fue añadida por Ley Foral 22/2010, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2011, era la siguiente:

“1. La toma de posesión como personal funcionario o la firma del contrato como personal laboral fijo quedará aplazada en el caso de aspirantes 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, durante el periodo que en cada caso se esté disfrutando de manera ininterrumpida.

2. El cómputo del plazo de toma de posesión o de firma del contrato se iniciará una vez transcurrido el tiempo correspondiente al periodo que la persona interesada esté disfrutando de manera ininterrumpida de la licencia o permiso derivado del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o con anterioridad si la persona interesada así lo solicita, respetando en todo caso el periodo de descanso obligatorio posterior al parto.

3. En estos casos, se reconocerá como servicios prestados en la Administración respectiva el periodo de aplazamiento de la toma de posesión o de la suscripción del contrato. Este reconocimiento estará supeditado a la toma de posesión como personal funcionario o a la suscripción del contrato como personal laboral fijo y producirá efectos a partir de la fecha en que los mismos se produzcan.

4. Lo establecido en los apartados anteriores será tenido en cuenta en los llamamientos para la contratación temporal, con las adaptaciones derivadas de la naturaleza específica de dicha contratación.”

⁸² La redacción de esta Disposición corresponde a la establecida por Ley Foral 25/2012, de 26 de diciembre (BON de 31 de diciembre de 2012).

La redacción original, que fue añadida por Ley Foral 22/2010, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2011, era la siguiente:

“El derecho a solicitar de las Administraciones Públicas de Navarra el reconocimiento o liquidación de cualquier obligación de contenido económico derivada de la relación funcional o contractual en régimen administrativo prescribirá en el plazo de un año.”

⁸³ Esta Disposición fue añadida por Ley Foral 13/2012, de 21 de junio, de medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Auxiliar Administrativo (nivel D) se realizarán de manera conjunta y a través de una única convocatoria."

Disposición Adicional Vigésima Segunda. *Permisos de paternidad, acogimiento y adopción, y medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral* ⁸⁴.

1. Una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de una hija o hijo, el personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un periodo de descanso total de diecisiete semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad de la hija o hijo y por cada hija o hijo a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso conllevará una remuneración del 100% de las retribuciones del empleado, será intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado en la forma que se determine reglamentariamente, en este último caso dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento.

La implantación del permiso adicional por paternidad se llevará a cabo a partir del 1 de enero de 2019 y podrán acogerse a él aquellos progenitores cuyo hijo/a haya nacido en el año inmediatamente anterior y conforme a la siguiente implantación:

- Nacimientos, guardas con fines de adopción, acogimientos o adopciones habidos en el año 2018: 4 semanas.
- Nacimientos, guardas con fines de adopción, acogimientos o adopciones habidos en el año 2019: 8 semanas.
- Nacimientos, guardas con fines de adopción, acogimientos o adopciones habidos a partir del año 2020: 12 semanas.

El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento correspondiente a las cinco semanas reguladas mediante legislación básica. Su autorización deberá solicitarse antes de que finalicen estas cinco semanas, independientemente de la fecha de inicio de este permiso adicional.

2. Se establecerán las acciones necesarias para la implantación de las siguientes medidas en el ámbito de las Administraciones Públicas de Navarra:

- a) El teletrabajo, en aquellos sectores que sea compatible la prestación de servicios con una modalidad de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo.
- b) La conciliación y la racionalización de horarios, a fin de que, siempre que sea adecuado a la naturaleza de los servicios públicos que se presten, la jornada finalice a las 18 horas.
- c) Medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal.
- d) Asimismo, se atenderá en todos los casos de reducción de jornada, a la adaptación de horarios y especialmente a los días de asistencia, que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

⁸⁴ Esta Disposición fue añadida por 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 .

Disposición Adicional Vigésima Tercera. *Días adicionales de vacaciones por antigüedad y permisos por asuntos particulares por antigüedad*⁸⁵.

1. El personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra tendrá derecho al disfrute de cuatro días adicionales de vacaciones, el primero de los cuales se disfrutará al alcanzar quince años de antigüedad, y el resto al alcanzar veinte años, veinticinco años y treinta años de antigüedad, respectivamente.
2. El personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso retribuido por asuntos particulares al alcanzar 18 años de antigüedad, incrementándose en un día adicional al alcanzar los 24 años de antigüedad y en otro día adicional por cada tres años cumplidos a partir de ese momento.
3. Los días adicionales de vacaciones y de permiso por asuntos particulares que resulten de la aplicación de los apartados anteriores se acumularán a los devengados durante cada año completo de servicio activo. En caso de que el tiempo de servicio sea menor, se generará la parte de días adicionales de vacaciones por antigüedad y de permiso por asuntos particulares por antigüedad que proporcionalmente corresponda.

Disposición Adicional Vigésima Cuarta. *Licencia retribuida por cuidado de hijo o hija afectado por cáncer u otra enfermedad grave*⁸⁶.

1. El personal funcionario tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de la mitad de su duración, sin reducción de las retribuciones, para el cuidado del hijo o hija afectado por cáncer o por otra enfermedad grave que requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, durante el tratamiento continuado de la enfermedad, haya precisado o no de hospitalización previa. Excepcionalmente, la reducción de jornada podrá alcanzar un porcentaje superior, como máximo hasta el 99,99 por ciento, cuando se acredite debidamente su necesidad para tal fin.
 2. La reducción de jornada se concederá durante la hospitalización y/o durante el tratamiento continuado de la enfermedad del hijo o hija y, como máximo, hasta que la persona afectada cumpla veintitrés años.
- Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona afectada cumpla 26 años de edad si acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.
3. Lo establecido en esta disposición será de aplicación en los supuestos de tutela, acogimiento de menores de carácter temporal o permanente, guarda con fines de adopción o situación asimilada, con sujeción a los mismos requisitos aquí establecidos.
 4. La acreditación de que el hijo o la hija menor de edad padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y/o el tratamiento continuado de la enfermedad, se efectuará mediante declaración cumplimentada por

⁸⁵ Esta Disposición fue añadida por Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto.

⁸⁶ La redacción de esta Disposición corresponde a la establecida por Ley Foral 15/2024, de 14 de octubre, de modificación del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

La redacción original de esta Disposición, que fue añadida por Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, era la siguiente:

“Disposición Adicional Vigésima Cuarta. Modificación del porcentaje máximo de reducción de jornada en la licencia retribuida por cuidado de hijo menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

El personal funcionario tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de la mitad de su duración, sin reducción de las retribuciones, para el cuidado del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer o por otra enfermedad grave que requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, durante el tratamiento continuado de la enfermedad, haya precisado o no de hospitalización previa. Excepcionalmente, la reducción de jornada podrá alcanzar un porcentaje de hasta el 99,99 por ciento, cuando se acredite debidamente su necesidad para el cumplimiento de la finalidad de la licencia.”

personal facultativo del Servicio Público de Salud responsable de la atención del hijo o hija con cáncer o enfermedad grave. Si el hijo o hija estuviese incluido como beneficiario en el régimen especial del mutualismo administrativo, la acreditación será efectuada por personal facultativo de tal entidad.

5. A efectos de la concesión de la licencia retribuida regulada en este artículo, tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado del sistema de la Seguridad Social que sirve de base para la concesión de la correspondiente prestación económica.

6. Será requisito para la concesión de la licencia que ambos progenitores trabajen. El personal funcionario únicamente tendrá derecho a la percepción de sus retribuciones íntegras en el supuesto de que el otro progenitor no sea beneficiario de la prestación que le corresponda por este motivo en el régimen de previsión social que le resulte de aplicación. En el caso de que ambos progenitores sean funcionarios sólo uno de ellos tendrá derecho a no ver reducidas sus retribuciones por el disfrute de esta licencia.

7. En el supuesto de que el personal funcionario tenga más de un hijo menor en el que concurran las circunstancias que dan derecho al disfrute de esta licencia, se podrá conceder la licencia que corresponda por cada uno.

8. Con carácter general, la reducción de la jornada deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el funcionario, de acuerdo con las necesidades del servicio. Siempre que resulte compatible con el funcionamiento correcto del servicio, podrá acumularse la reducción en jornadas completas y cómputo mensual como máximo.

9. Cuando la persona enferma sea mayor de edad y contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario y la reducción de jornada del progenitor se hubiera iniciado antes del cumplimiento de los 18 años de edad.

10. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a más de una licencia de las reguladas en este artículo.

11. La concesión de esta licencia en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos se efectuará previo informe emitido por la Dirección General de Función Pública tras la verificación del cumplimiento de los requisitos fijados para el disfrute de la misma.

Disposición Adicional Vigésima Quinta. *Movilidad entre Administraciones Públicas*⁸⁷.

Para hacer efectivo el objetivo de garantizar la protección de los derechos de las empleadas al servicio de las Administraciones Públicas víctimas de violencia sobre la mujer, la Comunidad Foral podrá establecer medidas de movilidad interadministrativa.

A tal fin, en el supuesto previsto en el artículo 35 bis del presente estatuto, las empleadas al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra acreditadas como víctimas de violencia contra la mujer conforme al artículo 4 de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, podrán solicitar su movilidad a otra Administración Pública fuera de la Comunidad Foral de Navarra. Dicha movilidad se producirá en los términos en los que el ordenamiento vigente de la Administración Pública de destino regule tal movilidad, estableciéndose, igualmente, las condiciones en las que se producirá su incorporación preferente a una plaza de la plantilla de la mencionada Administración Pública de destino.

Del mismo modo, la empleada pública de una Administración Pública de fuera de la Comunidad Foral de Navarra víctima de violencia de género que solicite esta movilidad para hacer efectivo su derecho a la protección y asistencia integral podrá incorporarse a una plaza vacante del Gobierno de Navarra que le será asignada en los términos previstos en el artículo 35 bis del presente estatuto.

En todo caso, esta previsión de movilidad extraordinaria entre Administraciones Públicas se entiende sin perjuicio de otras modalidades de provisión de puestos y movilidad a las que la empleada pública

⁸⁷ Esta Disposición fue añadida por Ley Foral 10/2024, de 5 de julio, de modificación del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

seguirá teniendo derecho de acuerdo con la regulación de cada procedimiento ordinario de provisión de puestos de trabajo y movilidad.

Disposición Adicional Vigésima Sexta. *Permiso parental* ⁸⁸.

El personal empleado público podrá disfrutar de un permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

La administración podrá aplazar la concesión del permiso parental por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más razonable, cuando concurriera en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y alterase seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Disposición Adicional Vigésima Séptima. *Preferencia en el acceso al empleo público en favor de las mujeres víctimas de violencia de género* ⁸⁹.

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que obtengan plaza en una convocatoria de ingreso que se rija por normativa aprobada por la Comunidad Foral de Navarra, por cualquiera de los turnos, y acrediten su condición, tendrán preferencia sobre el resto de aspirantes en la elección de las vacantes, sin perjuicio de la prioridad en el orden de prelación establecido para las personas con discapacidad.
2. Asimismo, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en las listas de aspirantes a la contratación temporal se reservará la segunda de cada diez plazas para ser cubierta por mujeres víctimas de violencia de género, siempre que hayan superado las correspondientes pruebas selectivas y acrediten su condición.

Disposición Adicional Vigésima Octava ⁹⁰

1. Los procesos selectivos de ingreso convocados por las Administraciones Públicas de Navarra se ajustarán en sus trámites y actuaciones a los siguientes plazos:
 - a) Plazo para la presentación de instancias de participación en la convocatoria: 20 días naturales.
 - b) Plazo para la presentación de alegaciones a las listas provisionales de personas admitidas y excluidas en la convocatoria: 10 días hábiles.
 - c) Plazo para la presentación de alegaciones a los resultados provisionales: 5 días hábiles.

⁸⁸ Esta Disposición fue añadida por Ley Foral 19/2024, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2025 .

⁸⁹ Esta Disposición fue añadida por Ley Foral 19/2024, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2025 .

⁹⁰ Esta Disposición fue añadida por Ley Foral 7/2025, de 4 de junio, por la que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra .

- d) Plazo para la acreditación de los requisitos exigidos para participar en el procedimiento y para la elección de las vacantes ofertadas: 10 días hábiles.
 - e) Plazo para presentar la documentación necesaria para proceder al nombramiento como personal funcionario o, en su caso, a la contratación como laboral fijo: 10 días hábiles, a contar desde la publicación de la propuesta de nombramiento o de contratación.
2. Las listas, tanto provisionales como definitivas, de personas admitidas y excluidas del procedimiento, así como la propuesta de nombramiento de las personas que resulten seleccionadas, serán publicadas en la ficha web de la correspondiente convocatoria.
3. La toma de posesión de las personas seleccionadas se realizará en el día que a tal efecto se fije en la resolución de nombramiento, salvo causa suficientemente justificada.

Disposición Adicional Vigésima Novena⁹¹

1. Los procesos de concurso de traslado convocados por las Administraciones Públicas se ajustarán en sus trámites y actuaciones a los siguientes plazos:
- a) Plazo para la presentación de solicitudes de participación en el procedimiento: 10 días naturales.
 - b) Plazo para la presentación de alegaciones a las listas provisionales de personas admitidas y excluidas en la convocatoria: 5 días hábiles.
 - c) Plazo para la presentación de alegaciones a la valoración provisional de méritos: 5 días hábiles.
 - d) Plazo para la elección de vacantes: 5 días hábiles.

2. Las listas, tanto provisionales como definitivas, de personas admitidas y excluidas del procedimiento serán publicadas en la ficha web de la convocatoria. En el caso de que no existan personas excluidas, se aprobará directamente la lista definitiva de personas admitidas y se ordenará su publicación en la ficha web de la convocatoria.

Disposición Adicional Vigésima Octava⁹²

1. Los procesos selectivos de ingreso convocados por las Administraciones Públicas de Navarra se ajustarán en sus trámites y actuaciones a los siguientes plazos:
- a) Plazo para la presentación de instancias de participación en la convocatoria: 20 días naturales.
 - b) Plazo para la presentación de alegaciones a las listas provisionales de personas admitidas y excluidas en la convocatoria: 10 días hábiles.
 - c) Plazo para la presentación de alegaciones a los resultados provisionales: 5 días hábiles.
 - d) Plazo para la acreditación de los requisitos exigidos para participar en el procedimiento y para la elección de las vacantes ofertadas: 10 días hábiles.
 - e) Plazo para presentar la documentación necesaria para proceder al nombramiento como personal funcionario o, en su caso, a la contratación como laboral fijo: 10 días hábiles, a contar desde la publicación de la propuesta de nombramiento o de contratación.
2. Las listas, tanto provisionales como definitivas de personas admitidas y excluidas al procedimiento, así como la propuesta de nombramiento de las personas que resulten seleccionadas, serán publicadas en la ficha web de la correspondiente convocatoria.
3. La toma de posesión de las personas seleccionadas se realizará en el día que a tal efecto se fije en la resolución de nombramiento, salvo causa suficientemente justificada.

⁹¹ Esta Disposición fue añadida por Ley Foral 7/2025, de 4 de junio, por la que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra .

⁹² Esta Disposición fue añadida por Decreto-Ley Foral 1/2025, de 7 de mayo, por el que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra .

Disposición Adicional Vigésima Novena⁹³

1. Los procesos de concurso de traslado convocados por las Administraciones Públicas se ajustarán en sus trámites y actuaciones a los siguientes plazos:

- a) Plazo para la presentación de solicitudes de participación en el procedimiento: 10 días naturales.
- b) Plazo para la presentación de alegaciones a las listas provisionales de personas admitidas y excluidas en la convocatoria: 5 días hábiles.
- c) Plazo para la presentación de alegaciones a la valoración provisional de méritos: 5 días hábiles.
- d) Plazo para la elección de vacantes: 5 días hábiles.

2. Las listas, tanto provisionales como definitivas, de personas admitidas y excluidas al procedimiento serán publicadas en la ficha web de la convocatoria. En el caso de que no existan personas excluidas, se aprobará directamente la lista definitiva de personas admitidas y se ordenará su publicación en la ficha web de la convocatoria.

Disposición Final Única⁹⁴

Las disposiciones adicionales vigésima octava y vigésima novena que contienen plazos de tramitación podrán ser actualizadas por el Gobierno de Navarra mediante normas de carácter reglamentario.

Disposición Derogatoria Única

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en el presente Estatuto y, en concreto, las siguientes:

- Ley Foral 13/1983, de 30 de marzo, reguladora del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.
- Ley Foral 9/1985, de 25 de mayo, por la que se regula la provisión de las Jefaturas de Sección y de Negociado en la Administración de la Comunidad Foral.
- Ley Foral 2/1988, de 24 de marzo de modificación de la Ley Foral 13/1983, de 30 de marzo, reguladora del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, respecto de las situaciones administrativas de los funcionarios públicos.
- Disposición Adicional 17, apartado uno, de la Ley Foral 3/1988, de 12 de mayo, de Presupuestos Generales de Navarra para 1988.
- Ley Foral 10/1989, de 27 de junio, de modificación de la Ley Foral 13/1983, de 30 de marzo, reguladora del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.
- Ley Foral 5/1990, de 27 de junio, por la que se modifica el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra y se regula la integración en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra del personal a transferir de la Administración del Estado, salvo la Disposición Adicional Sexta en lo no modificado por el artículo 12 de la Ley Foral 5/1991, de 26 de febrero, de Presupuestos Generales de Navarra para el ejercicio de 1991.
- Apartados 2 y 3 del artículo 13, artículo 18 y Disposición Adicional Vigésimo cuarta de la Ley Foral 5/1991, de 26 de febrero, de Presupuestos Generales de Navarra para 1991.
- Artículo 16 y Disposiciones Adicionales Primera, Segunda y Décima de la Ley Foral 9/1992, de 23 de junio, de Presupuestos Generales de Navarra para 1992.

⁹³ Esta Disposición fue añadida por Decreto-Ley Foral 1/2025, de 7 de mayo, por el que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra .

⁹⁴ Esta Disposición fue añadida por Ley Foral 7/2025, de 4 de junio, por la que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra.

- Disposición Adicional Tercera de la Ley Foral 9/1993, de 30 de junio, de Presupuestos Generales de Navarra para el ejercicio de 1993.