

Expediente: 27/2017

Objeto: Proyecto de Decreto Foral por el que se modifica el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra.

Dictamen: 33/2017, de 27 de julio

DICTAMEN

En Pamplona, a 27 de julio de 2017,

el Consejo de Navarra, integrado por don Alfredo Irujo Andueza, Presidente; doña Socorro Sotés Ruiz, Consejera-Secretaria; doña María Ángeles Egusquiza Balmaseda, don José Luis Goñi Sein y don José Iruretagoyena Aldaz, Consejera y Consejeros,

siendo ponente doña M^a Ángeles Egusquiza Balmaseda,

emite por unanimidad el siguiente dictamen:

I. ANTECEDENTES

I.1^a. Formulación de la consulta

El día 26 de mayo de 2017 tuvo entrada en el Consejo de Navarra un escrito de la Presidenta de Comunidad Foral de Navarra en el que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1, en relación con el artículo 14.1 de la Ley Foral 8/2016, de 9 de junio, sobre el Consejo de Navarra (desde ahora, LFCN), se recaba la emisión de dictamen preceptivo sobre el proyecto de Decreto Foral por el que se modifica el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del Personal Funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, tomado en consideración por el Gobierno de Navarra en sesión celebrada el 17 de mayo de 2017.

Con fecha 8 de junio de 2017, se solicitó por el Presidente del Consejo de Navarra que se completara el expediente, recibíéndose la documentación requerida el 16 de junio de 2017.

I.2ª. Expediente del proyecto de Decreto Foral

Del expediente remitido y de la documentación que se ha adjuntado resultan las siguientes actuaciones procedimentales:

1. Por Orden Foral 67/2016, de 23 de marzo, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, se ordena el inicio del procedimiento de elaboración de un proyecto de Decreto Foral para modificar el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado mediante Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero.

2. Según resulta de la documentación, la Dirección General de Función Pública del Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, elaboró el proyecto de Decreto Foral.

3. Conforme a lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPACAP), se realizó del 10 al 30 de marzo de 2017 una consulta pública. Igualmente, según lo dispuesto en la Ley Foral 11/2012, de 21 de junio, de la Transparencia y del Gobierno Abierto, se procedió a publicar el proyecto de Decreto Foral en el Portal del Gobierno Abierto de la Comunidad Foral de Navarra del 3 al 26 de abril de 2017, recibíéndose diversas sugerencias.

4. Con fecha de 31 de marzo de 2017, la propuesta del proyecto de Decreto Foral se sometió a la mesa de negociación del personal funcionario y estatutario de las Administraciones Públicas de Navarra, que tuvo el posicionamiento favorable de todas las organizaciones sindicales integrantes en el mismo.

5. El Proyecto fue examinado por la Comisión Foral de Régimen Local, en su sesión de 5 de mayo de 2017, emitiendo informe favorable.

Posteriormente la Federación Navarra de Municipios y Concejos presentó una propuesta de redacción al inciso séptimo del artículo 28 del Proyecto, que fue acogida en su esencia.

6. Figuran en el expediente las memorias justificativa, normativa, económica y organizativa relativas al proyecto de Decreto Foral, así como los informes de participación ciudadana e impacto de género, fechados todos ellos el 11 de mayo de 2017 y firmados por la Directora General de Función Pública.

En la memoria justificativa, con cita del artículo 49.1.b) de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra (en adelante, LORAFNA), del artículo 36 del Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (en adelante, TREP), aprobado por el Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y de su normativa de desarrollo –Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero, por el que se modifica el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas-, se justifica la modificación normativa propuesta. Ésta se fundamenta en la incorporación de las medidas reconocidas en la legislación básica en materia de flexibilización y conciliación laboral, en el ajuste a la interpretación por los tribunales de la normativa foral sobre permisos y licencias, y en la utilización de un lenguaje inclusivo. La memoria explica la metodología seguida con las organizaciones sindicales en el proceso de negociación del texto del Proyecto, su difusión dentro de la Administración y el proceso de información por la Comisión Foral de Régimen Local, detallándose las novedades más destacables que se han incluido en la norma proyectada.

Por su parte, la memoria normativa hace referencia a las competencias de Navarra y su reconocimiento por el propio legislador estatal en la disposición adicional segunda de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, LEBEP), aludiendo a la normativa foral que regula el régimen de

vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra. Describe el contenido del artículo único por el que se modifica el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra (en adelante, RVLP), aludiendo a los veintiocho apartados que lo integran y a sus disposiciones derogatoria y final.

La memoria económica reseña que el elenco de medidas de conciliación que se acogen en el texto del Proyecto no supone un mayor gasto. Argumenta que la concesión de estas medidas está condicionada a las necesidades del servicio, así como que su eventual coste incidirá en las partidas asignadas a cada ámbito para la contratación de personal, siendo fruto de la eventual decisión de sustitución, puntual y no consolidable; y, en ningún caso, por encima de los límites del gasto máximo presupuestado. Se destaca, además, que las sustituciones supondrán un impacto económico positivo para la creación de empleo. Igualmente se afirma que el Proyecto, por su contenido, no conlleva ninguna carga administrativa para los ciudadanos o las empresas.

La memoria organizativa destaca que la norma que se pretende aprobar no altera la estructura organizativa de las Administraciones Públicas de Navarra.

En el informe de participación ciudadana se reseñan los trámites seguidos a tal efecto.

Por último, en el informe sobre el impacto por razón de género, se destacan las aportaciones de la normativa propuesta en aras de la corrección de las situaciones de desigualdad identificadas, así como su impacto positivo en materia de género, por los permisos y licencias previstos, y la promoción hacia la conciliación que con ellas se pretenden. También se advierte que la redacción del texto del Proyecto se ha realizado con un perfil neutro, introduciéndose una disposición adicional tercera relativa a la “neutralidad de género”.

7. El Proyecto fue informado, con fecha 16 de mayo de 2017, por el Secretario General Técnico del Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia. En el informe se examina la competencia y justificación del Proyecto, se describe su objeto y contenido, se informa del procedimiento seguido en su elaboración y de los trámites que deben observarse antes de su aprobación, concluyéndose que el procedimiento seguido ha sido el correcto y que la norma propuesta se adecua al ordenamiento jurídico.

8. El Servicio de Secretariado del Gobierno y Acción Normativa emitió informe sobre el proyecto de Decreto Foral el 16 de mayo de 2017, efectuando diversas consideraciones y propuestas de mejora en cuanto a su forma, estructura y fondo. Las sugerencias fueron parcialmente aceptadas y se han incorporado al texto, como se refleja en el informe emitido por la Directora General de Función Pública de fecha 16 de mayo de 2017.

9. La Comisión de Coordinación, en sesión de 15 de mayo de 2017, examinó el acuerdo por el que se tomaba en consideración la propuesta del presente Decreto Foral, según certificado del Director del Servicio de Secretariado del Gobierno y Acción Normativa.

10. El Gobierno de Navarra, en sesión de 17 de mayo de 2017, acordó tomar en consideración el proyecto de Decreto Foral por el que se modifica el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, al efecto de la petición del preceptivo dictamen al Consejo de Navarra.

I.3ª. El proyecto de Decreto Foral

El Proyecto sometido a consulta está integrado por un preámbulo y un único artículo que modifica el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero. Este se divide en veintiocho apartados, una disposición derogatoria y una disposición final.

En los apartados uno y dos se modifican, respectivamente, los apartados 1 y 4 del artículo 6 del RVLP, relativo al régimen de disfrute de las vacaciones, y el artículo 7 del RVLP, relativo a la interrupción de las vacaciones. El apartado tres modifica el artículo 8 del RVLP, referido a la licencia retribuida por las actividades formativas; mientras que el apartado cuatro incide en los apartados 1 y 3 del actual artículo 9 del RVLP, atinente a la licencia retribuida por matrimonio o pareja estable.

Por su parte, los apartados cinco, seis y siete añaden un apartado 6 al artículo 10 del RVLP, y los artículos 10.bis y 10.ter que versan sobre la posibilidad de participar en cursos de formación durante la licencia por parto, y las licencias retribuidas durante la gestación y nacimiento de hijos prematuros o recién nacidos hospitalizados.

Los apartados ocho y nueve modifican los apartados 1 y 7 del artículo 11 del RVLP, y el apartado 8 del artículo 13.bis del RVLP, añadiendo un nuevo apartado 9 y renumerando el artículo 13.bis, con la adaptación de su contenido a la nueva terminología y aclaración del derecho a la licencia.

En el apartado diez se añade un nuevo artículo 13.ter al RVLP, referido a la licencia retribuida para el cuidado de familiar con enfermedad grave.

Los apartados once y doce modifican el apartado 1 del artículo 16 del RVLP y los apartados 3, 4 y 5 del artículo 17 del RVLP, sobre permisos para el cuidado de familiares, paternidad y lactancia.

Los apartados trece y catorce modifican el artículo 18 del RVLP, e incorporan como nuevo el artículo 19 bis al RVLP, regulando los permisos para someterse a técnicas de reproducción asistida, y asistencia para la adopción y acogimiento.

En cuanto a los apartados quince, dieciséis, diecisiete y dieciocho, éstos dan nueva redacción a los artículos 21 –permiso retribuido para la atención de hijos con discapacidad-, 22 –permiso retribuido por el fallecimiento de familiares-, 23 –permiso retribuido por enfermedad o ingreso de familiares- y 24 del RVLP –permiso retribuido para facilitar la

incorporación al servicio tras someterse a determinados tratamientos médicos-.

Los apartados diecinueve y veinte añaden un nuevo apartado 4 en el artículo 26 del RVLP y el artículo 26 bis, refiriéndose a los permisos retribuidos por cirugía mayor ambulatoria de familiares y acompañamiento a éstos.

El apartado veintiuno modifica el artículo 28 del RVLP, en cuanto al permiso retribuido para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal y deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar o laboral.

Por su parte, los apartados veintidós, veintitrés y veinticuatro añaden al RVLP los nuevos artículos 28.bis –permiso retribuido para efectuar donación de sangre-, 28.ter –permiso retribuido para presentar la declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas-, y 29.bis –permiso retribuido por ser candidato en las elecciones sindicales-.

En el apartado veinticinco se modifica el apartado 1 del artículo 30 del RVLP, sobre el permiso para asuntos particulares.

El apartado veintiséis modifica el título de la disposición adicional única que pasa a ser la disposición adicional primera.

Por último, los apartados veintisiete y veintiocho añaden, respectivamente, una disposición adicional segunda –aplicación a los tutores legales-, y una disposición adicional tercera –neutralidad de género-. La disposición derogatoria única, deroga el apartado 2 del artículo 16 del RVLP y el artículo 25 del RVLP. La disposición final única, establece la entrada en vigor de la norma que nos ocupa.

II. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

II.1ª. Carácter preceptivo del dictamen

El proyecto de Decreto Foral sometido a consulta modifica el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado mediante Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, a fin de incorporar al ordenamiento jurídico foral diversas medidas de conciliación reconocidas para los empleados públicos en la legislación básica. También persigue adaptar la regulación sobre el permiso de lactancia a la interpretación realizada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea de la Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo, y de la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, así como clarificar y desarrollar las licencias y permisos existentes, ajustando su terminología a la normativa vigente.

Por tanto, el dictamen del Consejo de Navarra tiene carácter preceptivo, como se prevé en el artículo 14.1.g) de la Ley Foral 8/2016, de 9 junio, sobre el Consejo de Navarra, siendo de aplicación por razones temporales el artículo 16.1.f) de Foral 8/1999, de 16 de marzo, del Consejo de Navarra, modificada por la Ley Foral 25/2001, de 10 de diciembre.

II.2ª. Tramitación del proyecto de Decreto Foral

La Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su presidente (en adelante, LFGNP) regula en sus artículos 58 a 63 el procedimiento de elaboración de las disposiciones reglamentarias en el ámbito foral navarro.

De acuerdo con el artículo 58.2 de la LFGNP, el ejercicio de la potestad reglamentaria debe realizarse de forma motivada, en su preámbulo o por referencia a los informes que sustentan la disposición general. En el presente caso, el proyecto de Decreto Foral dispone de la justificación legalmente requerida, tanto en su exposición de motivos, como en las distintas memorias e informes incorporados al expediente.

Siguiendo los trámites fijados en los citados preceptos de la LFGNP, el procedimiento de elaboración de la disposición consultada se ha iniciado mediante Orden Foral de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, competente en la materia, que designó como órgano

responsable del procedimiento y de la elaboración del Proyecto a la Dirección General de Función Pública del Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia. Acompañan al Proyecto las memorias justificativa, normativa, organizativa y económica que motivan su conveniencia y necesidad. También se hallan incorporados los informes sobre participación ciudadana e impacto de género.

De conformidad con el artículo 83.6, letras a) e i), del TREP, el proyecto de Decreto Foral ha sido sometido a la negociación colectiva con los representantes sindicales en la Mesa General de Negociación del personal funcionario y estatutario al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, habiéndose posicionado todas las organizaciones sindicales a favor de la aprobación del Proyecto.

Fue examinado por la Comisión Foral de Régimen Local, habiendo emitido su voto favorable e incorporándose al texto las sugerencias remitidas por la Federación Navarra de Municipios y Concejos.

El Proyecto fue sometido a consulta pública, del 10 al 30 de marzo, antes de su redacción, y publicado en el Portal del Gobierno Abierto de la Comunidad Foral de Navarra, del 3 al 26 de abril de 2017, a fin de que pudiera tener lugar la participación ciudadana, de acuerdo con el artículo 44 de la Ley Foral 11/2012, de 21 de junio, de la Transparencia y del Gobierno Abierto, habiéndose presentando diversas sugerencias.

Constan en el expediente los informes de la Secretaría General Técnica del Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, en cumplimiento de lo prevenido en el artículo 62.2 de la LFGNP, y del Servicio de Secretariado del Gobierno y Acción Normativa del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior, cuyas apreciaciones también han sido incorporadas al texto del proyecto de Decreto Foral.

Se ha remitido a los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, y ha sido examinado en la correspondiente sesión de la Comisión de Coordinación.

En atención a todo ello, la tramitación del proyecto de Decreto Foral se estima ajustada a Derecho.

II.3ª. Sobre la adecuación jurídica del proyecto. Marco normativo

Según se desprende de los artículos 51 y 62.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, aplicable al caso por razones temporales, así como del artículo 56.2 y 3 de la LFGNP, el ejercicio de la potestad reglamentaria encuentra como límite infranqueable el respeto a los denominados principios de constitucionalidad, legalidad y jerarquía normativa, de tal modo que las disposiciones administrativas no podrán vulnerar la Constitución, las leyes u otras disposiciones de rango superior, ni regular aquellas materias reservadas a la ley, ni establecer la retroactividad de disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de los derechos individuales, so pena de incurrir en vicio de nulidad de pleno derecho.

La Comunidad Foral de Navarra tiene reconocida, en virtud de su régimen foral, competencia exclusiva en materia de régimen estatutario de sus funcionarios públicos, respetando los derechos y obligaciones esenciales que la legislación del Estado reconozca a los funcionarios públicos, conforme a lo establecido en el artículo 49.1.b) de la Ley Orgánica 13/1982, de 13 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra (en adelante, LORAFNA). La doctrina constitucional así lo viene reconociendo, habiendo recordado la STC 93/2013, de 23 de mayo, con cita de las SSTC 140/1990, de 20 de septiembre y 148/2006, de 11 de mayo, que “la competencia atribuida por el art. 49.1 b) LORAFNA, incluirá (...) las competencias que sobre el régimen estatutario de los funcionarios ejercía Navarra en el momento de la promulgación de la LORAFNA [art. 39.1 a)], teniendo, sin embargo, como límites, en primer lugar, el que las mismas no afecten a las competencias estatales inherentes a la unidad constitucional (arts. 2.2 y 3.1 LORAFNA) y, en segundo lugar, el respeto de “los derechos y obligaciones esenciales que la legislación básica del Estado reconozca a los funcionarios públicos” [art. 49.1 b) LORAFNA]”; si bien “la aplicación del estatuto básico del empleado público (Ley 7/2007, de 12 de abril) a la

Comunidad Foral de Navarra, de acuerdo con su disposición adicional tercera, apartado 1, se realizará en los términos previstos en el art. 149.1.18 y disposición adicional primera CE, y en la LORAFNA” (FJ 13).

La regulación legal de la función pública en la Comunidad Foral de Navarra se encuentra fundamentalmente recogida en el TREP. Su artículo 36 dispone que:

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

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.

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”.

Además, la disposición adicional primera del TREP “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.”

El desarrollo reglamentario de dichos derechos fue realizado por el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, modificado por el Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero, siendo de aplicación a todas las Administraciones Públicas, incluidas las entidades locales.

Finalmente, siendo el proyecto de Decreto Foral una norma reglamentaria ejecutiva, su parámetro de legalidad más próximo ha de venir constituido precisamente por las leyes forales que desarrolla, de modo particular el TREP, sin perjuicio, obviamente, de la consideración obligada de los preceptos constitucionales y del resto del ordenamiento jurídico, singularmente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad

efectiva de mujeres y hombres, y el LEBEP con las matizaciones que proceden en virtud de la competencia que Navarra ostenta sobre la materia.

A) Habilitación y rango de la norma

Como se ha dicho, el Proyecto objeto de dictamen modifica el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado mediante Decreto Foral 11/2009 de 9 de febrero, y posteriormente modificado por el Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero, a fin de incorporar al ordenamiento jurídico foral navarro diversas medidas de conciliación reconocidas para los empleados públicos en la legislación básica, clarificar y desarrollar las licencias y permisos reconocidos legalmente, y adaptar su terminología a la normativa vigente. Todo ello conforme a la habilitación legal recogida en el TREP y en ejercicio de la potestad reglamentaria que corresponde al Gobierno (artículo 7.12 y 55 de la LFGNP); siendo el rango el adecuado.

B) Justificación y forma

Como resulta de las distintas memorias e informes obrantes en el expediente, y se indica también en el Preámbulo de la norma, el Proyecto persigue incorporar al ordenamiento jurídico foral diversas medidas de conciliación laboral, reconocidas para los empleados públicos en la legislación básica, ampliando los derechos en materia de vacaciones, licencias y permisos del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

También pretende la adaptación de la regulación del permiso retribuido por lactancia de los hijos menores de doce meses a la interpretación realizada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea de la Directiva 2010/18/UE, de 8 marzo, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, y de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, con el objeto de posibilitar su

disfrute indistinto por cualquiera de los progenitores con independencia de que el otro desempeñe o no actividad laboral.

Se aprovecha también este momento para mejorar el texto normativo y ofrecer una nueva redacción que clarifique y desarrolle algunos de los permisos y licencias ya contemplados en la regulación preexistente, acomodando su terminología a las previsiones de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, y utilización de un lenguaje inclusivo en materia de género y discapacidad.

A la vista de lo expuesto, la justificación del Proyecto es clara en cuanto a su necesidad y finalidad, pues actualiza, mejora y desarrolla la regulación en este ámbito del ordenamiento jurídico navarro sobre vacaciones, licencias y permisos del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

En consecuencia, cabe estimar que el ejercicio de la potestad reglamentaria se ha realizado, tal y como exige el artículo 58.1 de la LFGNP, de manera motivada.

C) Contenido del proyecto

Como ya se ha indicado, el Proyecto consta de un solo artículo que se divide en veintiocho apartados.

El apartado uno modifica los números 1 y 4 del artículo 6 del RVLP. En el número 1 se extiende el plazo de disfrute de las vacaciones de un ejercicio, que hasta la fecha se fijaba hasta el 15 de enero, hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan. También incorpora la previsión expresa de que el periodo de disfrute de vacaciones, en el supuesto de cierre de instalaciones por la inactividad estacional de los centros docentes, ha de coincidir con el periodo de cierre, aunque se permite que el personal no docente no asistencial pueda elegir, fuera de esa franja, un máximo de cinco días de vacaciones.

El número 4, prevé el derecho de todo el personal al disfrute de vacaciones hasta 15 días en el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre, y del resto del tiempo vacacional durante todo el año, conforme a las necesidades del servicio y atendiendo a las disposiciones en materia de conciliación de vida familiar y laboral.

El apartado dos modifica el artículo 7 del RVLP, que regula la interrupción de las vacaciones, añadiendo un nuevo inciso a la redacción anterior. El precepto preveía el disfrute de los días de vacaciones cuando resultan interrumpidas por el inicio de algunas licencias -parto, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y lactancia natural- o permisos – paternidad, lactancia- o situación de incapacidad temporal, imponiendo que el disfrute de los días de vacaciones se efectuara a continuación del permiso o en el momento de la reincorporación por alta médica. El régimen se flexibiliza, si las necesidades del servicio así lo permiten y se cumple el régimen del artículo 6, permitiendo que los días pendientes puedan disfrutarse en fechas diferentes.

Nada cabe objetar a las modificaciones propuestas que amplían y concretan el derecho al disfrute de las vacaciones por los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra, conforme a las competencias que ostenta en esta materia la Comunidad Foral de Navarra en virtud del artículo 49.1.b) de la LORAFNA y los artículos 36.2 y disposición adicional primera del TREP.

A ese respecto, y como consideración extensible a toda la regulación particular y diferente a la legislación estatal que introduce el presente proyecto de Decreto Foral en el RVLP, y que se irá analizando posteriormente, ha de reproducirse lo que constituye la doctrina jurisprudencial asentada en esta materia que compendia la STSJ de Navarra, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 11 de diciembre de 2012, número 711/2012:

“Esta Sala ha reiterado que la peculiaridad de la competencia en el régimen de sus funcionarios encuentra su límite no en la legislación básica estatal, sino solo en los derechos y obligaciones esenciales establecidos en dicha legislación estatal (STJ Navarra 7-9-2001, 6-9-

2002, 27-9-2002, 30-4-2003 -Rc764/2001-, 26-7-2007 -Rollo Ap 76/2007- etc...).

Pues bien, conforme a la doctrina de esta Sala ya plasmada en nuestra STJ Navarra de fecha 7-9-2001 (Rc 48/2001)- de plena aplicación al caso- , ha de decirse que en el ámbito de la Comunidad foral, la normativa propia sobre régimen de los funcionarios que prestan servicios en su Comunidad, tiene una caracterización específica, frente al resto de los ordenamientos autonómicos, dándose unas peculiares relaciones entre el ordenamiento estatal y foral, que superan las relaciones conceptuadas doctrinal y jurisprudencialmente entre legislación básica y legislación propia de las comunidades autónomas. El límite que supone en esta Comunidad foral la legislación estatal no viene determinado por el respeto a la normativa básica del Estado, en los términos que derivan del artículo 149.1.18, y Ley 30/84 y ahora el Estatuto básico del Empleado Publico, sino por el respecto a los derechos y obligaciones esenciales de los funcionarios que derivan de la legislación básica del Estado. Ello es pacífico jurisprudencialmente, entre nosotros, y viene admitido por las partes, por derivar así del citado artículo 49.1.c) de la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, que atribuye a la comunidad competencia exclusiva en el régimen estatutario de la Comunidad Foral, "respetando los derechos y obligaciones esenciales que la legislación básica del Estado reconozca a los funcionarios públicos", todo ello con encaje constitucional en la disposición adicional primera de la Constitución. Es aquél el único límite que tiene el legislativo de la Comunidad foral, en el ejercicio de su competencia, exclusiva en materia funcionarial, carácter exclusivo de la competencia que no se da respecto a las demás comunidades autónomas, que han de ajustar sus competencias a lo establecido en la legislación Básica del Estado, por imperativo del artículo 149.1.18 de la Constitución Española. Esta competencia con los caracteres expresados fue reconocida por la sentencia del Tribunal Constitucional 140/90, de 20 de septiembre, a cuyo contenido se aludirá con posterioridad.

Hemos, por lo tanto, de preguntarnos si en respecto a los derechos y obligaciones esenciales del régimen funcionarial, concepto mucho más estrecho que el contenido de la legislación básica del Estado, pueden entenderse comprendidos los aspectos que aquí se discuten.

Desarrollando la idea antes esbozada ha de decirse que la sentencia del TC repetida de 20 de septiembre de 1.998, precisando los límites de la competencia normativa del legislador foral en materia de funcionarios expresa:

«Debiendo tenerse bien presente que no todas las previsiones de la legislación estatal básica relativas al régimen estatutario de los

funcionarios públicos desplegarán ese efecto limitativo en relación al ejercicio de la competencia, sino sólo aquéllas, justamente, que se refieran a "derechos y obligaciones esenciales". Derechos y obligaciones esenciales de los funcionarios que, por lo demás, aun cuando su determinación concreta deba quedar remitida al análisis particularizado de las normas que los prevean, nos sitúan, en principio, ante aquellas situaciones jurídicas caracterizadoras del propio modelo de régimen estatutario de los funcionarios, que conforman la sustancia misma de ese régimen y sin las cuales no sería reconocible ese estatuto. De manera que, dentro del respeto a esas situaciones jurídicas que definen la esencia del régimen jurídico de los funcionarios, corresponde a la Comunidad Foral de Navarra dotar de contenido a ese estatuto funcional, y más en concreto al derecho a la participación colectiva en los órganos de representación de la función pública, aspecto esencial del régimen estatutario de los funcionarios públicos».

Ha de afirmarse al respecto que cualquiera que sea el valor que deba darse al respeto en lo esencial del régimen estatutario, que habrá que determinarlo caso a caso, en el sentido que se expresa en la sentencia del Tribunal Constitucional, antes citada, no parece, que pueda considerarse que en el respeto a los derechos y obligaciones esenciales puedan entenderse comprendidos determinados derechos (aquí invocados) como, los relativos a los aspectos impugnados concernientes a vacaciones, asuntos particulares, permisos retribuidos, retribuciones, excedencias y reducciones de jornadas que se discuten en este proceso.

Así, el régimen jurídico de los funcionarios no deja de ser reconocible por el hecho de que exista una regulación foral que regule de forma no idéntica ni mimética los aspectos aquí impugnados; y es que estos aspectos no integran el núcleo de los derechos esenciales de los funcionarios públicos por lo que no es de aplicación en Navarra la normativa estatal invocada por los demandados en estos aspectos.

Por lo tanto será de aplicación en estos aspectos la legislación Foral que respeta el contenido esencial del régimen estatuto del funcionario. Y en esta línea, añadía nuestra STJ Navarra 7-9-2001, a modo de colofón: "... pues en el presente caso los derechos y obligaciones son los especificados en su actual estatuto, dimanante de la Normativa aprobada por la Comunidad Foral de Navarra, claramente diferenciado del ordenamiento estatal en múltiples aspectos, con elementos en unos casos favorables, y en otros perjudiciales, mas no se puede desechar estos últimos aspectos pretendiendo solo la aplicación de los primeros."

El apartado tres del Proyecto modifica el actual artículo 8 del RVLP, referido a “la licencia retribuida por actividades formativas”. En su número 1 se faculta esta licencia para asistir, no solo a exámenes y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros educativos oficiales, según ya constaba, sino también para acudir a las pruebas siguientes: obtención de certificaciones profesionales, selectivas en el ámbito del empleo público convocadas por la propia Administración en la que se presta servicio, las de valoración y acreditación del conocimiento de idiomas promovidas por el Instituto Navarro de Administración Pública y por Euskarabidea/Instituto Navarro del euskera.

También introduce en el número 2 del artículo 8 del RVLP la posibilidad de pedir permisos retribuidos para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional, organizados por el Instituto Navarro de Administración Pública o por otras entidades públicas, con una duración máxima anual de cincuenta horas. La concesión de los permisos se sujeta a los criterios siguientes: necesidades del servicio, relación del contenido del curso con el puesto de trabajo o con la carrera profesional del empleado, y mantenimiento de un relativo equilibrio entre el personal de la respectiva unidad en cuanto a su asistencia a cursos de formación. Se prevé que, con carácter general, no exista derecho a compensación horaria o económica por asistir a cursos de formación realizados, en todo o en parte, fuera del horario laboral. Se exceptúa la regla en caso de que dicha asistencia sea por mandato de la Administración, valorándose las horas como trabajo en el cómputo anual de la jornada y derecho a las indemnizaciones fijadas reglamentariamente por los gastos realizados por razón del servicio.

El artículo 8 del RVLP incorpora en su número 3, un nuevo permiso no retribuido de una duración máxima de nueve meses cada tres años, con el fin de asistir a otros cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Por último, se traslada al número 4 del artículo 8 del RVLP, la necesidad de acreditación de los actos para los que se solicitó la licencia.

El precepto no plantea reparo de legalidad, habiéndose justificado la ubicación de la licencia no retribuida del artículo 8.3 del RVLP en el carácter formativo que motiva su eventual concesión, por lo que el tiempo de su duración no computará al efecto del plazo máximo reconocido para las licencias no retribuidas por asuntos propios.

El apartado cuatro del proyecto modifica los números 1 y 3 del artículo 9 del RVLP, atinente a la “licencia retribuida por matrimonio o pareja estable”, incorporando la posibilidad de que se pueda disfrutar de la misma, no sólo a partir de la celebración del matrimonio o acreditación de la existencia de la pareja estable, sino también en los días inmediatamente anteriores. En el número 3 se da una nueva redacción que aclara que la celebración, entre las mismas personas, de matrimonio o pareja sólo da lugar a una licencia.

Las previsiones son conformes a Derecho.

En el apartado cinco se dispone un nuevo número 6 al artículo 10 del RVLP, en el que se reconoce que durante la licencia retribuida por parto cabe la posibilidad de participar en los cursos de formación que convoque la Administración, derecho que también se contempla en el apartado ocho que introduce tal previsión en el número 7 del artículo 11 del RVLP para los supuestos de adopción o acogimiento.

Tampoco merecen objeción alguna estas normas que, además, se coordinan para los distintos supuestos en los que la licencia retribuida tiene por objeto el cuidado de los hijos o menores al cargo.

Se incorpora por el apartado seis un nuevo artículo 10 bis al RVLP, regulando la licencia retribuida por estado de gestación, que se otorgará a las funcionarias desde el primer día de la semana treinta y siete de embarazo hasta la fecha de parto, y desde el primer día de la semana treinta y cinco si fuera la gestación múltiple.

La previsión resulta también conforme a Derecho y asume las previsiones fijadas por la legislación estatal en la disposición adicional

decimosexta del LEBEP, en la que se faculta a cada Administración Pública en su ámbito, a partir de 1 de enero de 2016, para establecer este permiso.

El apartado siete añade al RVLP el nuevo artículo 10.ter, que regula la licencia retribuida por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, concediendo el derecho a ausentarse durante dos horas diarias del trabajo y mientras el hijo permanezca ingresado, la reducción de jornada hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de retribuciones.

Nada cabe objetar a este precepto que incorpora lo previsto en tal sentido por la legislación estatal en el artículo 48. g) del LEBEP.

En el apartado ocho del Proyecto se modifican los términos del artículo 11 del RVLP, en su número 1, a fin de ajustarlos a la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y la adolescencia, sustituyendo las referencias al “acogimiento simple” y “acogimiento preadoptivo” por el “acogimiento temporal” y “guarda con fines de adopción”. Igualmente, como se ha indicado antes, se introduce un número 7 en el artículo 11 del RVLP para permitir la participación en los cursos de formación durante el disfrute de esas licencias.

Con esa misma finalidad de adaptación a la terminología de la vigente normativa en materia de adopción y acogimiento, se modifica por el apartado 8 del proyecto de Decreto Foral el número 8 del artículo 13.bis del RVLP, referido a la “licencia retribuida por cuidado de hijo menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave”. También se acota, introduciendo una nueva previsión en el número 10 del RVLP y desplazando el contenido de la actual al número 11, que en ningún caso un mismo menor puede dar derecho a más de una licencia retribuida por este concepto.

Estas previsiones no plantean reparo de legalidad, aunque el artículo 49.e) del LEBEP no contemple expresamente límite en cuanto al número de licencias retribuidas por un mismo hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave, en virtud de las competencias ya señaladas que ostenta Navarra conforme al artículo 49.1 b) de la LORAFNA.

Por su parte, el apartado diez del proyecto de Decreto Foral, introduce en el RVLP el novedoso artículo 13.ter, incorporando la licencia retribuida para cuidado de familiar por enfermedad muy grave. En su número 1 se faculta para solicitar, con carácter retribuido, una reducción de la jornada laboral hasta del cincuenta por ciento a fin de cuidar al cónyuge, pareja estable o familiar de primer grado con enfermedad muy grave por el plazo máximo de un mes; y facultando, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan, que tal reducción se pueda acumular en jornadas laborales consecutivas. En su número 2 se dispone, si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, que el tiempo de disfrute de la reducción se pueda prorratear entre ellos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Nada cabe objetar a esta previsión que incorpora al ordenamiento foral, en términos semejantes, el permiso previsto por el legislador estatal en el artículo 48. i) del LEBEP.

El apartado once del Proyecto da una nueva redacción al número 1 del artículo 16 del RVLC, norma en la que se regula el permiso retribuido por paternidad. En ella se reconoce la ampliación a cuatro semanas del permiso retribuido por nacimiento, acogimiento o adopción por el padre o el otro progenitor, manteniéndose el régimen en cuanto a la forma de elección de su disfrute, con la sustitución de los términos “padre” o “madre” por “progenitor”.

Se suprime también el número 2 del artículo 16 del RVLP, por la disposición derogatoria única, este precepto ampliaba de 15 a 20 días naturales el permiso por paternidad en los supuestos de familias numerosas, o que resultaran numerosas con el nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando hubiera una persona con discapacidad en la familia.

En el plano sustantivo, estas previsiones normativas se acomodan a la legalidad. Cabe destacar que la extensión a cuatro semanas del permiso de paternidad venía impelida por las previsiones de la disposición adicional única del vigente RVLP, que establece la aplicación directa a los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra de aquellas

modificaciones que se pudieran establecer con carácter general para el personal funcionario de las Administraciones Públicas sobre la duración del permiso retribuido por paternidad. Este derecho está devengado, desde el 1 de enero de 2017, en virtud de la redacción dada a la disposición final segunda de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, por la disposición final undécima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

Por otra parte, la derogación que se plantea del número 2 del artículo 16 del RVLP resulta acorde con la circunstancia de que la extensión de la licencia a cuatro semanas deja sin sentido el régimen ampliado de 20 días, dispuesto para los supuestos previstos en la norma; quedando en manos del legislador la decisión sobre la posibilidad, o no, de fijar para tales casos eventuales mejoras del régimen.

No obstante, desde la perspectiva técnico-formal cabe advertir que esta derogación del número 2 del artículo 16 del RVLP supondrá que quede sin contenido este numeral, al que siguen las previsiones contenidas en los números 3, 4 y 5, habiéndose podido aprovechar la ocasión que brinda la modificación de la norma para reordenar la numeración de forma correlativa y sin dejar un apartado sin contenido.

El apartado doce del Proyecto ofrece una nueva redacción de los números 3, 4 y 5 del artículo 17 del RVLP, en cuanto al permiso retribuido por lactancia de hijos menores de doce meses.

En el número 3 se prevé su disfrute indistinto por cualquiera de los progenitores, pero atribuible solo a uno, al margen de que se desarrolle o no actividad laboral y sin condicionarlo, en el caso del varón, a que su cónyuge trabaje. El número 4 fija el disfrute del permiso de lactancia por el hijo menor de 12 meses a partir de la finalización de la licencia por parto, adopción o acogimiento. Y en el número 5 se añade, respecto a la sustitución del tiempo de lactancia por permiso retribuido, la forma de calcularlo, que se hará desde la fecha de la solicitud por la persona interesada.

El contenido de este precepto se ajusta a la legalidad. Su número 1 acoge la doctrina derivada de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de julio de 2015, caso Maïstrellis, asunto C-222/14, en la que se concluye que las disposiciones de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental (derogada por la Directiva 2010/18/UE, de 8 marzo, que aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental), así como las de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, deben interpretarse en el sentido de que éstas se oponen a una normativa nacional que priva a un funcionario del derecho a un permiso parental si su esposa no ejerce una actividad laboral o profesional.

El apartado trece de la propuesta modifica el artículo 18 del RVLP, referido al permiso para someterse a técnicas de reproducción asistida, a fin de conferir la titularidad de aquel al personal funcionario, y no sólo a las funcionarias como figura en el texto vigente.

Por su parte, el apartado catorce del Proyecto añade al RVLP el nuevo artículo 19 bis, disponiendo un permiso retribuido para asistir a las sesiones de información y preparación en los casos de adopción y acogimiento.

No merece objeción legal ninguno de los preceptos.

En el apartado quince se modifica el artículo 21 del RVLP, atinente al permiso retribuido para la atención de hijos con discapacidad, a fin de ampliar su ámbito de cobertura. De un lado, se faculta para la asistencia a las reuniones de coordinación del centro educativo al que el discapacitado asista y de acompañamiento para recibir apoyo adicional, ya se preste en el ámbito sanitario o social. Además, reconoce el derecho a este permiso tanto si media una relación de filiación, biológica o adoptiva, como si aquel se encuentre en situación de acogimiento y guarda con fines de adopción.

Nada cabe objetar legalmente a esta previsión en atención a las competencias que ostenta Navarra en esta materia.

En los apartados dieciséis y diecisiete del Proyecto se da una nueva redacción, respectivamente, a los artículos 22 y 23 del RVLP.

En el primero, artículo 22 del RVLP, referido al permiso retribuido por fallecimiento de familiares, se unifica el contenido de los artículos 22 y 24 del actual RVLP, regulándose todos los permisos que tienen esta causa. El permiso se concederá por días laborables y su disfrute podrá realizarse de forma continua o no, a elección del empleado, en el plazo de un mes desde el día del fallecimiento.

El segundo, reforma el vigente texto normativo del artículo 23 del RVLP, que pasa a titularse “Permiso retribuido por la enfermedad o ingreso de familiares”, ajustándose el título al contenido del precepto. Como novedad, se alude al supuesto de hospitalización en domicilio, que se considera un ingreso a efectos de la concesión de permiso. El cómputo para la concesión del permiso se realiza en días laborables, y el disfrute de los días pertinentes se faculta a lo largo de la duración de la enfermedad o ingreso, añadiendo el Proyecto la posibilidad de extender su disfrute a los 15 días siguientes al alta hospitalaria, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

Además, se incluye en el artículo 23 del RVLP un nuevo apartado 5 en el que se acoge el límite previsto en el actual artículo 25 del RVLP para la concesión de este tipo de permisos. El Proyecto acota la concesión del nuevo permiso por enfermedad o ingreso del mismo familiar a que haya transcurrido al menos un mes desde la finalización del disfrute de anterior concedido para atender al mismo sujeto, facultándose tras ese periodo el otorgamiento de un nuevo permiso, sin límite en su número.

Se añade un apartado 6 al artículo 23 en el que se asimila, en cuanto a la concesión del permiso, el ingreso hospitalario a la estancia en observación en Urgencias.

Nada cabe objetar al contenido de estos preceptos que reordenan y mejoran la regulación y derechos de los funcionarios al servicio de las Administraciones de Navarra en estos supuestos, toda vez que se incluye

expresamente en la disposición derogatoria única la mención expresa a la derogación del vigente artículo 25 del RVLP, aunque podría haberse aprovechado la ocasión para proceder a la reestructuración formal de la articulación del Reglamento, máxime si se tiene en cuenta la introducción que seguidamente se realiza en el Proyecto de un nuevo artículo 26 bis en el RVLP.

El apartado dieciocho del proyecto de Decreto Foral incluye un nuevo contenido en el artículo 24 del RVLP, regulando el “permiso retribuido para facilitar la reincorporación al servicio del personal tras haberse sometido a determinados tratamientos médicos de gravedad”. En sus tres apartados se dispone: número 1, la reducción de hasta un 25% de la jornada de trabajo ordinaria, para adaptación progresiva tras el alta por finalización del tratamiento de radioterapia o quimioterapia, considerándose como tiempo de trabajo efectivo; número 2, la aplicación de este régimen hasta un mes, con posibilidad de ampliarse a otro; y número 3, su concesión excepcional en caso de otros tratamientos de especial gravedad, si media informe facultativo que así lo aconseje.

Igualmente, el apartado diecinueve introduce un nuevo apartado, el número 4, en el artículo 26 del RVLP, que regula el permiso retribuido por cirugía mayor ambulatoria de familiares, en el que se acota que el disfrute de los dos días naturales de permiso será el día de la intervención y el día natural siguiente, salvo que la intervención estuviera programada tras la finalización de la jornada, supuesto en el que podrá disfrutarse del permiso en los dos días naturales siguientes.

Por su parte, el apartado veinte del Proyecto incorpora un nuevo artículo 26 bis, en el que se regula el “permiso retribuido por procedimientos quirúrgicos y diagnósticos que requieran acompañamiento”, otorgándose un día natural, para el acompañamiento del cónyuge o pareja estable y familiares de primer grado de consanguinidad, en los procedimientos quirúrgicos y diagnósticos en los que se dictamine tal necesidad por el informe facultativo.

Nada cabe objetar al contenido de las normas referidas que mejoran los derechos de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra en cuanto a los permisos retribuidos y aclaran su forma de aplicación.

El apartado veintiuno efectúa la modificación del título y contenido del artículo 28 del RVLP, que pasa a denominarse “Permiso retribuido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral”.

En el artículo se reproduce la previsión general de licencia por cumplimiento de deberes inexcusables, añadiéndose los derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral, y enumerándose los casos en los que procederá: a) comparecencia por citaciones de órganos judiciales, comisarías u otros organismos oficiales; b) necesidad de abandonar el centro de trabajo para recoger a hijos o hijas o personas mayores con discapacidad psíquica, física o sensorial hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, al recibir un aviso por motivo de enfermedad del centro docente o centro de día correspondiente; c) participación en procesos electorales y ejercicio del derecho de sufragio en los términos recogidos en la legislación vigente; d) asistencia a reuniones de tutoría convocadas por el centro escolar al que pertenezca el hijo o hija del personal funcionario; e) asistencia a las sesiones o reuniones como miembro de un tribunal de selección constituido en la Administración en la que el personal funcionario preste servicio; f) asistencia a los actos de elección de destino o vacante derivados de procesos de ingreso o provisión convocados por la Administración en la que el personal funcionario preste servicio; g) asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de estos de la corporación o entidad local, Mancomunidad o Patronato, cuando deriven estrictamente de su condición de cargo electo de concejal, parlamentario, diputado o senador; h) examen o renovación del permiso de conducción cuando se exija este requisito para el desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo; i) acompañamiento a hijos o hijas menores de edad para la asistencia a consultas médicas o de asistencia sanitaria en los centros pertenecientes al sistema de previsión social del que

éstos resulten beneficiarios; j) acompañamiento al cónyuge o pareja estable y ascendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, así como a familiares con discapacidad legalmente reconocida hasta el segundo grado de consanguinidad para la asistencia a consultas médicas o de asistencia sanitaria en los centros pertenecientes al sistema de previsión social del que éstos resulten beneficiarios; k) cualquier otra obligación cuyo incumplimiento genere responsabilidad de orden civil, penal o administrativa.

El precepto es conforme a Derecho y tiene la virtualidad de aclarar los supuestos en los que procede la solicitud y concesión de este permiso.

En el apartado veintidós del Proyecto se añade un nuevo artículo 28 bis al RVLP, “permiso retribuido para efectuar donación de sangre o componentes sanguíneos”, en el que se incorpora este nuevo permiso retribuido, previa justificación, por el tiempo indispensable para efectuar una donación de sangre o de componentes sanguíneos.

La norma resulta conforme a Derecho. De un lado, debe recordarse que artículo 4.2 del Real Decreto 1088/2005, de 16 de septiembre, por el que se establecen los requisitos técnicos y condiciones mínimas de la hemodonación y de los centros y servicios de transfusión, normativa básica dictada al amparo de la competencia estatal en materia de sanidad, dispone que “el empleo del tiempo necesario para efectuar una donación de sangre será considerado a todos los efectos como cumplimiento de un deber de carácter público y personal”.

De otro, se advierte la competencia que ostenta Navarra sobre la materia, en virtud artículo 49.1.b) de la LORAFNA, y doctrina constitucional recogida, entre otras, en la STC 93/2013, de 23 de mayo, en la que se viene a reconocer aquella, ya que no todas las previsiones de la legislación estatal básica relativas al régimen estatutario de los funcionarios públicos despliegan un efecto limitativo, sino sólo aquellas que se refieren a derechos y obligaciones esenciales; no quedando incluido en este ámbito indisponible, el reconocimiento de los concretos permisos retributivos (STSJ de Navarra, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 11 de diciembre de 2012, número 711/2012).

Así, también resulta conforme a Derecho el permiso recogido en el apartado veintitrés del proyectado Decreto Foral, que se incorpora con el nuevo artículo 28.ter, sobre el permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir a presentar la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Igualmente, no ofrece reparo de legalidad, el “permiso retribuido por ser candidato en las elecciones sindicales en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos”, que se incorpora por el apartado veinticuatro del Proyecto, en virtud de un nuevo artículo 29.bis. Éste se otorgará durante los diez días naturales anteriores a la fecha de votación a los candidatos a las elecciones sindicales en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. El permiso será solicitado por la representación de la candidatura, quien señalará a los empleados beneficiados por la inasistencia, fijándose una limitación en proporción directa al censo electoral: a) un miembro por candidatura para las unidades de hasta 250 electores; b) dos miembros, en unidades electorales de entre 251 y 4.000 electores; y c) tres miembros si la unidad supera los 4.000 electores.

En cuanto al apartado veinticinco del Proyecto, éste modifica la regulación del número 1 del artículo 30 del RVLP, relativo el régimen de disfrute del permiso retribuido por asuntos particulares, extendiendo la posibilidad de su utilización hasta el 31 de enero del año siguiente, siendo acorde con las previsiones introducidas por el apartado uno del presente proyecto de Decreto Foral, y conforme a la legalidad.

Por último, nada cabe objetar a los tres últimos apartados del Proyecto. El veintiséis reordena la “Disposición Adicional Única” que se identifica como “Disposición Adicional Primera”. En el veintisiete se incorporan una nueva disposición adicional segunda, para extender a quienes tengan la condición legal de tutor los permisos y licencias reconocidos respecto a los hijos o hijas. Y en el veintiocho se añade una disposición adicional tercera, con el fin

de que el conjunto de menciones existentes en género gramatical masculino se entienda realizado al personal funcionario.

Tampoco ofrecen reparo de legalidad, la disposición derogatoria única, cuyo contenido se ha referido anteriormente; ni la final única, que prevé la entrada en vigor de esta norma el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

III. CONCLUSIÓN

El Consejo de Navarra considera que el proyecto de Decreto Foral por el que se modifica el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del Personal Funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra resulta conforme al ordenamiento jurídico.

En el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.