

Expediente: 19/2002

Objeto: Proyecto de Decreto Foral por el que se regula el procedimiento de reubicación del personal incapacitado para el desempeño de su trabajo.

Dictamen: 20/2002, de 13 de mayo

DICTAMEN

En Pamplona, a 13 de mayo de 2002,

el Consejo de Navarra, integrado por don Enrique Rubio Torrano, Presidente; don José Antonio Razquin Lizarraga, Consejero-Secretario; y los Consejeros don Francisco Javier Martínez Chocarro, don Joaquín Salcedo Izu, don José María San Martín Sánchez, don Eugenio Simón Acosta y don Alfonso Zuazu Moneo,

siendo Ponente don José María San Martín Sánchez,

emite por unanimidad el siguiente dictamen:

I. ANTECEDENTES

I.1^a. Formulación de la consulta y documentación aportada

El día 3 de abril de 2002 tuvo entrada en este Consejo de Navarra un escrito del Presidente del Gobierno de Navarra del día 27 de marzo inmediato anterior, en el que, de conformidad con el artículo 19.1 de la Ley Foral 8/1999, de 16 de marzo, del Consejo de Navarra (desde ahora LFCN), modificada por Ley Foral 25/2001, de 10 de diciembre, se recaba dictamen preceptivo, a tenor de lo dispuesto por el artículo 16 de la misma, sobre el proyecto de Decreto Foral por el que se regula el procedimiento de reubicación por incapacidad para el desempeño de su trabajo, del personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, excluido el personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, así como el personal docente no universitario adscrito al Departamento de Educación y Cultura, que fue tomado en consideración por el Gobierno de Navarra en sesión celebrada el día 11 de marzo de 2002.

El expediente está integrado sustancialmente por los siguientes documentos:

1. Acuerdo suscrito entre la Administración y los Sindicatos sobre condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra para los años 2000 y 2001, publicado en Boletín Oficial de Navarra nº 64 de 26 de mayo de 2000.
2. Acta número 10/2001-2, de 25 de mayo de 2001, en cuyo punto tercero se analiza el procedimiento sobre reubicaciones de personal incapacitado y se propone la creación de una comisión de trabajo para la elaboración del borrador de texto a debatir en el seno del Comité.
3. Texto modificado tras el debate en la comisión de trabajo del Comité de Seguridad y Salud (Administración núcleo).
4. Acta del Comité de Seguridad y Salud, en cuyo punto segundo del orden del día se discutió y aprobó, por unanimidad, el borrador definitivo del “procedimiento de reubicación del personal incapacitado para el desempeño de su trabajo”, sometiéndolo a determinadas condiciones.
5. Texto aprobado en la Comisión de Seguridad y Salud de 29 de octubre de 2001, del procedimiento de reubicación del personal incapacitado por el desempeño de su trabajo (Administración núcleo).
6. Escrito de la Dirección General de Función Pública dirigido al Ilmo. Sr. Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, de fecha 26 de febrero de 2002, remitiendo el proyecto de Decreto Foral y proponiendo su elevación al Gobierno de Navarra a los efectos de toma en consideración y remisión al Consejo de Navarra.
7. Memoria-Informe de la Directora del Servicio de Personal de la Dirección General de Función Pública, de fecha 6 de marzo de

2002, sobre el proyecto de Decreto Foral, por el se regula el procedimiento de reubicación por incapacidad para el desempeño de su trabajo, del personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, excluido el personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, así como el personal docente no universitario adscrito al Departamento de Educación y Cultura.

8. Proyecto de Decreto Foral por el que se regula el procedimiento de reubicación por incapacidad para el desempeño de su trabajo, del personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, excluido el personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, así como el personal docente no universitario adscrito al Departamento de Educación y Cultura.
9. Informe de la Secretaría Técnica del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior, en relación con el citado Proyecto de Decreto Foral.

I.2ª. Consulta

Se solicita dictamen preceptivo de este Consejo de Navarra acerca del proyecto de Decreto Foral por el que se regula el procedimiento de reubicación por incapacidad para el desempeño de su trabajo, del personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos, excluido el personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, y el personal docente no universitario adscrito al Departamento de Educación y Cultura.

II. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

II.1ª. Carácter preceptivo

El proyecto de Decreto Foral sometido a consulta tiene por objeto regular la reubicación del personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos, excluido el personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, y el personal docente no

universitario adscrito al Departamento de Educación y Cultura, incapacitado para el desempeño de su trabajo habitual, desarrollando las previsiones que sobre la provisión de puestos de trabajo se contienen en el Capítulo VII – Provisión de puestos de trabajo- del Título II –Funcionarios Públicos- del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra [Texto refundido aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, -(en adelante TREP-)], al amparo de la disposición adicional primera de dicho texto legal por la que “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”.

El proyecto de Decreto Foral objeto de análisis constituye, por tanto, un reglamento ejecutivo, por lo que el dictamen del Consejo de Navarra tiene carácter preceptivo, a tenor de lo previsto en el artículo 16.1.f) de la LFCN.

II.2ª. Tramitación del proyecto de Decreto Foral

Conforme al artículo 51 de la Ley 23/1983, de 11 de abril, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Foral (en lo sucesivo LFGACFN), “las disposiciones reglamentarias se dictarán... de acuerdo con lo establecido en esta Ley Foral y en las normas reguladoras del procedimiento administrativo”. El artículo 57 de la misma Ley Foral, en su párrafo primero, ordena que “los proyectos de normas reglamentarias que deban aprobarse mediante Decreto Foral u Orden Foral, serán elaborados por el órgano que determine el Consejero al que corresponda su propuesta o aprobación”; y, en su párrafo segundo, que “el Consejero competente podrá someter los proyectos a información pública siempre que la índole de la norma lo aconseje y no exista razón para su urgente tramitación”. Durante el plazo de información pública -que no podrá ser inferior a veinte días, a partir de la publicación del correspondiente proyecto en el Boletín Oficial de Navarra-, los ciudadanos y las organizaciones y asociaciones reconocidas por la Ley podrán formular alegaciones.

Los artículos 129 a 132 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 1958 regulaban el procedimiento de elaboración de las disposiciones de

carácter general. Tales preceptos, sin embargo, han sido derogados por la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Los artículos 23 y 24 de esta Ley contemplan el ejercicio de la potestad reglamentaria y el procedimiento de elaboración de los reglamentos.

Tal y como ha tenido oportunidad de señalar este Consejo con anterioridad, mientras no se lleve a cabo por el Parlamento de Navarra la regulación del procedimiento de elaboración de las disposiciones navarras de carácter general, parece aconsejable e, incluso, necesario que en dicha elaboración se cuente con aquellos estudios, informes y actuaciones previos que garanticen su legalidad, acierto y oportunidad. En particular -y según los casos- habría que contar con un informe justificativo, una memoria económica, los resultados de las audiencias llevadas a cabo, los informes pertinentes de otros Departamentos y organismos, así como el informe de la Secretaría Técnica del Departamento que elabora el proyecto.

El reiterado recordatorio de este Consejo de Navarra sobre la adecuada tramitación del procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general sintoniza con la jurisprudencia, que viene exigiendo el cabal cumplimiento del procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general, en aras de garantizar su legalidad, acierto y oportunidad. En efecto, la reciente jurisprudencia alude a “la necesidad de una motivación de la regulación que se adopta, en la medida necesaria para evidenciar que el contenido discrecional que incorpora la norma no supone un ejercicio arbitrario de la potestad reglamentaria” (Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª, del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2000), así como el carácter necesario del informe de la Secretaría General Técnica del Departamento también en el ámbito autonómico (Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª, del Tribunal Supremo de 10 de abril de 2000).

Por otra parte, según el artículo 83.6, letra k) del TREP –en la redacción dada por la Ley Foral 27/1994, de 29 de diciembre-, “serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública, las materias siguientes: ...k) Los sistemas

de ingreso, reingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios públicos”.

La tramitación en este caso tiene su punto de arranque en el Acuerdo suscrito, con fecha 4 de abril de 2000, entre la Administración y los sindicatos sobre las condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones públicas de Navarra para los años 2000 y 2001 (publicado en el Boletín Oficial de Navarra núm. 64, de 26 de mayo de 2000), en cuyo apartado 11 (“Salud Laboral”) se estima necesario impulsar la aplicación efectiva de la normativa de prevención de riesgos laborales con especial incidencia, entre otros aspectos, en el “desarrollo de los procedimientos normativos necesarios para la reubicación del personal inadaptado o incapacitado para el desempeño de su trabajo, siempre que no sea posible adaptar el puesto de trabajo al empleado afectado”.

El proyecto fue analizado y debatido en distintas reuniones del Comité de Seguridad y Salud de la Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos (exceptuado el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y el personal docente no universitario), habiéndose creado al efecto un grupo de trabajo, con carácter paritario entre los delegados sindicales y representantes de la Administración, miembros de dicho Comité, y, tras el estudio y debate por parte del mismo, se confeccionó un primer borrador del procedimiento que fue debatido por el Pleno del Comité, que, en sesión celebrada el 29 de octubre de 2001, aprobó el texto del borrador definitivo que habría de elevarse a la Administración para que se tramitase como proyecto de Decreto Foral (Memoria-Informe de la Dirección de la Función Pública de 6 de marzo de 2002, aprobada con el expediente administrativo). Constan en el expediente un informe de la Dirección General de Función Pública proponiendo la toma en consideración del proyecto, una memoria-informe del Director del Servicio de Personal de la Función Pública que justifica la necesidad y la conformidad a Derecho del Decreto Foral Projectado y el informe de la Secretaría Técnica del Departamento de Presidencia, Justicia e Interior que no formula reparo jurídico alguno.

Por lo expuesto, la tramitación del Decreto Foral se considera ajustada a Derecho.

II.3ª. Habilitación y rango de la norma

El Decreto Foral objeto de este dictamen viene a desarrollar el capítulo VII del Título II del TREP en materia de provisión de puestos de trabajo por el personal incapacitado para el desempeño de su trabajo habitual, al amparo de la disposición adicional primera del citado texto legal, cumplimentando, también, el mandato recogido en la disposición adicional 8ª de la Ley Foral 9/1992, de 23 de junio, de Presupuestos Generales de Navarra para 1992, del tenor siguiente:

"En los expedientes de incapacidad total para su profesión habitual que afecten a funcionarios acogidos a alguno de los Montepíos de la Administración de la Comunidad Foral o de las Entidades Locales de Navarra, se reconoce a los interesados el derecho a optar entre la jubilación por incapacidad o la continuación en la prestación de servicios en otro puesto de trabajo del mismo nivel, con mantenimiento íntegro de sus retribuciones. Para ello, las Administraciones Públicas de Navarra, en cada caso concreto, adoptarán las medidas precisas para hacer posible dicha recolocación. Sin embargo, en el supuesto de que no existan vacantes idóneas para poderla llevar a cabo, la Administración procederá a declarar la jubilación por incapacidad para su trabajo habitual, pero aplicando los porcentajes previstos para las jubilaciones por incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo".

El artículo 23.1 de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra (en adelante, LORAFNA), atribuye al Gobierno la función ejecutiva, comprendiendo la reglamentaria; y, de acuerdo con la LFGACFN, corresponde al Gobierno de Navarra la potestad reglamentaria (artículo 4.1) y en concreto la aprobación, mediante Decreto Foral, de los reglamentos precisos para el desarrollo y ejecución de las leyes forales (artículo 10.k), y sus disposiciones adoptarán la forma de Decreto Foral (artículo 55.1º).

El proyecto de Decreto Foral examinado se dicta en ejercicio de la potestad reglamentaria que corresponde al Gobierno de Navarra y el rango es el adecuado, ya que tiene por objeto llevar a cabo el desarrollo reglamentario parcial de normas forales con rango de ley.

II.4ª. Marco jurídico

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 LORAFNA.

La competencia de Navarra en materia de función pública está reconocida en términos bien diferentes a los resultantes del régimen común autonómico, pues se configura como una competencia exclusiva de raíz histórica o foral, limitada por el respeto de los derechos y obligaciones esenciales fijados por la legislación básica estatal; sin que constituyan a tal efecto límites cualesquiera previsiones contenidas en dicha normativa básica.

Las competencias históricas o forales son todas aquéllas ya ejercidas por Navarra e integrantes de su régimen foral, garantizadas por la Disposición Adicional Primera de la Constitución Española de 1978. Aquellas aparecen limitadas por el principio de unidad constitucional y por los límites específicos fijados por la LORAFNA. Así lo ha señalado, en relación con la materia que ahora nos ocupa, la Sentencia del Tribunal Constitucional 140/1990, de 20 de septiembre, dictada con ocasión del conflicto positivo de competencia promovido por el Gobierno de la Nación contra el Decreto Foral 236/1984, de 21 de noviembre, por el que se aprobó el Reglamento para la elección de los órganos de representación de los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra. En ella, el Tribunal Constitucional entiende que corresponde a la Comunidad Foral dotar de contenido al estatuto funcional, siempre dentro del respeto a los derechos y obligaciones esenciales que la legislación básica del Estado reconozca a los

funcionarios públicos, declarando que la Comunidad Foral ostenta la titularidad de la competencia controvertida.

La STC 140/1990 establece una doctrina respetuosa con los derechos históricos de Navarra contemplados en la Disposición Adicional Primera de la Constitución Española, destacando el carácter histórico o foral de la competencia de Navarra en materia de función pública y determinando los límites a dicha competencia en los siguientes términos:

“La competencia atribuida por el artículo 49.1.b) de la LORAFNA incluirá, por tanto, las competencias que sobre el régimen estatutario de los funcionarios ejercía Navarra en el momento de la promulgación de la LORAFNA (artículo 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 (artículo 2.2 y 3.1 de la LORAFNA) y, en segundo lugar, el respeto de “los derechos y obligaciones esenciales que la legislación básica del Estado reconozca a los funcionarios públicos” (artículo 49.1.b) de la LORAFNA)”.

Y seguidamente, la misma STC 140/1990 perfila el alcance del segundo de tales límites a la competencia exclusiva de raíz foral de Navarra en materia de función pública reconocida en el artículo 49.1.b) de la LORAFNA, en el sentido siguiente:

“Sin embargo, esta competencia, según el citado precepto, ha de ejercerse «respetando los derechos y obligaciones esenciales que la legislación básica del Estado reconozca a los funcionarios públicos». Corresponde, pues, examinar si el Decreto Foral, aun siendo ejercicio de una competencia propia en virtud de su régimen foral, ha respetado el límite constituido por esos derechos y obligaciones esenciales reconocidos a los funcionarios públicos por la legislación básica del Estado, y singularmente, en el caso, el derecho de representación colectiva, que en tanto posibilita la representación y defensa de intereses profesionales ante la Administración Pública empleadora, no sólo incide en el desarrollo de la relación funcional o de servicio sino que constituye además un aspecto esencial del «estatuto» de los

funcionarios públicos, estrechamente vinculado, por otra parte, con un derecho fundamental en libertad, cual es la libertad sindical, reconocido por la Constitución (art. 103.3 C.E.). 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 aquellas, justamente, que se refieran a los «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.”

El carácter histórico de esta competencia foral, así como su contenido fueron reconocidos por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, cuya Disposición Adicional Decimocuarta – dejando a salvo la singularidad de Navarra- señala que dicha ley se aplicará a la Comunidad Foral de Navarra, en los términos establecidos en el artículo 149.1.18^a y Disposición Adicional Primera de la Constitución y en la LORAFNA. En términos semejantes se pronuncia la Ley 30/1999, de 5 de octubre, que regula la selección y provisión de plazas de personal estatutario de los Servicios de Salud, en su Disposición Adicional Primera.

En definitiva, debe subrayarse la competencia histórica o foral y exclusiva de Navarra en relación con el régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra, respetando los derechos y obligaciones esenciales que la legislación básica del Estado reconozca a los funcionarios públicos.

En ejercicio de la competencia en la materia, se promulgó la Ley Foral 13/1983, de 30 de marzo, Reguladora del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, derogadas después (por refundición) por el TREP, y en desarrollo de éste se dicta el Decreto Foral analizado.

II.5ª. Sobre la adecuación jurídica del proyecto de Decreto Foral considerado

A) Observación General

Como se deduce de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común -singularmente de sus artículos 51 y 63.2-, así como de la LFGACFN -en particular, los artículos 51, 59 y 60-, el ejercicio de la potestad reglamentaria encuentra como límite 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.

El TREP regula, en el Capítulo VII de su Título II, la provisión de puestos de trabajo. Dicha materia está desarrollada mediante el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo en las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral 215/1985, de 6 de noviembre.

El Decreto Foral sometido a nuestro dictamen se dicta en desarrollo de lo dispuesto en el citado Capítulo VII “Provisión de puestos de trabajo” del TREP, si bien referido al personal incapacitado para el desempeño de su trabajo habitual, y tal desarrollo ha de entenderse realizado al amparo de la habilitación del Gobierno de Navarra para dictar cuantas disposiciones reglamentarias sean precisas, contenida en la disposición adicional primera del repetido texto refundido, y no rebasa, a juicio de este Consejo, la habilitación legal ni vulnera el resto del ordenamiento jurídico. No se dan en él, por tanto, vicios que pudieran dar lugar a su nulidad.

B) Análisis del texto del Decreto Foral

El proyecto de Decreto Foral remitido consta de exposición de motivos, once artículos y dos disposiciones finales.

En la “exposición de motivos” se hace referencia a que en el acuerdo suscrito entre la Administración y los sindicatos el día 14 de abril de 2000, sobre condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra para los años 2000 y 2001, se recogía, en el apartado E) de su punto undécimo, el compromiso de desarrollar los procedimientos normativos necesarios para la reubicación del personal inadaptado o incapacitado para el desarrollo de su trabajo, siempre que no fuera posible adaptar el puesto de trabajo al empleado afectado; y que dicho compromiso fue, asimismo, asumido en el Convenio Colectivo Supraempresarial del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de sus Organismos Autónomos.

En el artículo 1º se determinan el ámbito de aplicación del procedimiento de reubicación, excluyendo del mismo al personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, así como al personal docente no universitario adscrito al Departamento de Educación y Cultura.

El artículo 2º se ocupa de los principios generales del procedimiento, estableciendo que el procedimiento de reubicación regulado en el Decreto Foral analizado tendrá carácter prioritario sobre cualquier otro procedimiento de provisión de plazas; que la reubicación deberá efectuarse, en todo caso, en puestos de trabajo del mismo nivel o grupo de encuadramiento y que aquélla no supondrá cambio de localidad de destino, salvo conformidad del interesado.

En el artículo 3º se regula el “inicio del procedimiento”, previéndose que éste pueda iniciarse a solicitud del interesado o de oficio, y que el expediente será remitido por la Dirección General de la Función Pública a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, a los efectos de emisión del oportuno informe.

El artículo 4º se ocupa de la “fase de informe”, señalando que la Sección de Prevención de Riesgos Laborales elaborará, en todos los casos, además del informe preceptivo que se remita a cada empleado tras su reconocimiento médico, un juicio clínico laboral de aptitud, en el que se expresará la necesidad de reubicación cuando así se estime y no sea posible adaptar la plaza ocupada por el empleado a su incapacidad.

El artículo 5º regula la “tramitación y resolución del procedimiento”, contemplando dos supuestos:

1. Que a través del juicio clínico laboral de aptitud se estime que la persona no debe ser incluida en el proceso de reubicación, en cuyo caso se dará por finalizado el expediente mediante resolución del Director General de la Función Pública.

2. Que no se de de la anterior circunstancia, y entonces deberá continuarse la tramitación del procedimiento, con intervenciones de la Dirección General de la Función Pública, de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales y de la Comisión de Reubicación, debiendo ésta última proponer, con carácter provisional, de entre los candidatos considerados aptos, al más adecuado siguiendo los criterios establecidos. Dicha proposición será comunicada a los interesados, a efectos de formulación de alegaciones en el plazo de diez días, transcurrido el cual, el Director General de la Función Pública llevará a cabo la reubicación del empleado.

El artículo 6º se ocupa de la Comisión de Reubicaciones, analizando sus funciones y composición, y el artículo 7º establece los criterios de reubicación.

En el artículo 8º se determinan las retribuciones del personal reubicado, estableciendo, con carácter general, que percibirá las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo, salvo en el supuesto de que las asignadas al mismo sean inferiores a las fijadas al anterior puesto de trabajo, en cuyo caso se abonará al empleado una compensación igual a la diferencia existente entre ambas retribuciones.

Se analizan en el citado precepto las reubicaciones singulares por accidente de trabajo o enfermedad profesional y por otras causas.

El artículo 9º contempla las diversas clases de reubicación, señalando que ésta podrá efectuarse en: a) plazas que se encuentran vacantes; y b) plazas sobre las que exista una reserva. En el mismo precepto (apartado c)) se regula la reubicación cuando se den causas que generen riesgo inminente para la salud del empleado o de terceros.

En el artículo 10 se analiza la revisión de la reubicación, estableciéndose que el empleado reubicado no podrá solicitar la apertura de un nuevo proceso de reubicación, salvo en los casos de agravamiento o aparición de nuevas dolencias. Y, finalmente, en el artículo 11 se contempla el caso en el que el empleado reubicado participe en un concurso de traslado, estableciéndose que, en este supuesto, se solicitará de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales la emisión de un informe sobre la idoneidad para la plaza que haya elegido, con anterioridad a su adjudicación.

La disposición final primera determina que el Decreto Foral entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el B.O. de Navarra, y, a través de la segunda, se faculta al Consejero de Presidencia, Justicia e Interior para dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución del Decreto Foral.

El Decreto Foral analizado se dicta, por tanto, en ejecución de lo establecido en la disposición adicional 8ª de la Ley Foral 9/1992, de 23 de junio, de Presupuestos Generales de Navarra para 1992 y se ajusta a los principios de constitucionalidad, legalidad y jerarquía normativa, por lo que se adecua al Ordenamiento Jurídico.

III. CONCLUSIÓN

El proyecto de Decreto Foral por el que se regula el procedimiento de reubicación por incapacidad para el desempeño de su puesto de trabajo, del personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos, excluido el personal adscrito al Servicio Navarro de

Salud-Osasunbidea así como el personal docente no universitario adscrito al Departamento de Educación y Cultura se ajusta al Ordenamiento Jurídico.

En el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.