



CÁMARA DE
COMPTOS DE
NAVARRA
NAFARROAKO
KONTUEN
GANBERA

*Estudio jurídico sobre los Acuerdos y Convenios
Colectivos aplicables en las entidades locales más
significativas de la CFN*

5 de agosto de 2016

ÍNDICE

	PÁGINA
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN	3
3. LA DETERMINACIÓN LEGAL DE LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN.....	4
4. PRINCIPIOS A LOS QUE ESTÁ SUJETA LA NEGOCIACIÓN	5
5. LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN LA NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO	6
6. EXAMEN DE ALGUNAS MATERIAS SUJETAS A NEGOCIACIÓN	7
7. LAS MEJORAS O BENEFICIOS SOCIALES QUE SE FIJAN, VÍA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LA ACCIÓN SOCIAL	9
8. POSICIÓN DE LOS TRIBUNALES EN RELACIÓN CON LAS AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL.....	10
9. POSICIÓN DE LOS TRIBUNALES DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA.....	13
10. EXAMEN DE ALGUNOS CONVENIOS COLECTIVOS MUNICIPALES DE LA CFN	14
1. Acuerdo Colectivo funcionarios Ayuntamiento de Pamplona:.....	14
2. Convenio Colectivo personal laboral Ayuntamiento de Pamplona:.....	19
3. Acuerdo Colectivo de la entidad "Ayuntamiento de Tudela:.....	19
4. Acuerdo Colectivo de la entidad Ayuntamiento de Barañáin (BON 2/05/2014):.....	20
5. Convenio Colectivo Ayuntamiento de Barañáin (BON 30/08/2013):.....	21
6. Acuerdo Colectivo de la entidad Ayuntamiento de Burlada (BON 17/07/2014):.....	21
7. Convenio Colectivo de la entidad Ayuntamiento de Burlada (BON 17/07/2014):.....	22
8. Acuerdo Colectivo de la entidad Ayuntamiento de Estella/Lizarra (BON 20/03/2013):.....	22
9. Acuerdo Colectivo de la entidad Ayuntamiento de Tafalla (BON 23/06/2014):.....	22
10. Acuerdo Colectivo de la entidad Ayuntamiento del Valle de Egüés (BON 3/2/2015):.....	23
11. Resumen Acuerdos y Convenios colectivos examinados (ver Anexo 1).....	24
12. Cuestiones conexas, sobre la responsabilidad contable.....	25
CONCLUSIONES.....	26
ANEXO: CLÁUSULAS CONSIDERADAS ILEGALES EN ACUERDOS MUNICIPALES.....	29

De acuerdo con la solicitud verbal formulada por el Secretario General de esta Institución, se realiza a continuación un estudio jurídico sobre los Acuerdos y Convenios colectivos aplicables en las entidades locales más significativas de la CFN, a estos efectos se han examinado los Acuerdos colectivos vigentes en los Ayuntamientos de Pamplona, Tudela, Barañáin, Burlada, Estella/Lizarra, Tafalla y Valle de Egües.

1. Introducción

Antes de entrar a examinar los Acuerdos y Convenios colectivos aplicables en las entidades locales más significativas de la CFN, conviene dejar claros algunos conceptos básicos referidos a la negociación colectiva en el ámbito público. A este respecto, hay que empezar diciendo que existen notables diferencias entre la negociación colectiva referida al personal funcionario y la que tiene lugar en el ámbito propio del personal laboral.

En este sentido, conviene recordar que la distinción entre funcionarios y personal laboral de las Administraciones Públicas no está tanto en las funciones y cometidos que realizan unos y otros, como en el distinto régimen jurídico que rige las relaciones de empleo de los integrantes de uno y otro colectivo, y por ende de su negociación colectiva.

Por otra parte, cabe decir también que el sistema español de regulación de las condiciones de trabajo para los funcionarios públicos es un sistema muy legalizado sin apenas discrecionalidad, como consecuencia básicamente de dos fenómenos de reciproca influencia, como son, la fuerte intervención del Parlamento a la hora de determinar el estatuto jurídico de los funcionarios, y la negación de la libertad sindical en el ámbito del empleo público hasta tiempos no muy lejanos; por el contrario, las condiciones de trabajo del personal laboral han quedado remitidas tradicionalmente a la libertad de pactos, a través de la negociación, entre el empleador y los empleados, ya pertenezcan éstos al ámbito público o al privado. Además, la doctrina del Tribunal Supremo viene estableciendo de forma clara y reiterada que los derechos reconocidos por las leyes a los funcionarios públicos, no tienen, como sí sucede en el caso del personal laboral, carácter de mínimos mejorables, sino de condiciones legales o reglamentarias fijas no alterables por medio de la negociación colectiva.

El estatuto jurídico de los funcionarios está dotado, por tanto, de fuertes garantías de estabilidad propiciadas por la regulación de sus condiciones básicas de trabajo a través de la ley o el reglamento, en lugar de la negociación colectiva permitida en el ámbito privado. Todo ello con la intención de asegurar al máximo su imparcialidad y neutralidad en la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos, evitando en lo posible el conflicto con la Administración a la que sirven. No en vano, el artículo 103.3 de la vigente Constitución española de 1978 establece que “la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos”, lo que limita notablemente la capacidad de negociación, tanto de la Administración como del funcionario, hasta el punto de que éste tendrá los derechos y deberes establecidos previamente mediante ley o reglamento, sin que la Administración pueda ampliarlos o extenderlos más allá de lo que establezcan las propias normas.

A continuación, examinamos de forma somera el marco jurídico aplicable a la negociación colectiva de los empleados públicos en la comunidad Foral de Navarra.

El art. 80 del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (EPAPN) reconoce el derecho de los funcionarios públicos, incluidos en su

ámbito de aplicación, a participar en la determinación de las condiciones de prestación de sus servicios.

En el mismo sentido, el art. 31 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) reconoce a los empleados públicos el derecho “a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo”.

Por negociación colectiva, aclara el art. 31.2 EBEP, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública”, aunque supeditada a la Ley, pues su ejercicio deberá respetar en todo caso el contenido del EBEP y sus leyes de desarrollo (art. 31.7 EBEP), en efecto, reitera el art.33 del EBEP que la negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia.

El art. 32 del EBEP precisa que, la negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos del EBEP que expresamente les son de aplicación.

Tanto en el EPAPN como en el EBEP hay dos sistemas de negociación diferenciados aplicables a funcionarios y personal laboral, unos se rigen, como norma general, por el Estatuto de Función Pública y otros por el Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que se refiere a las Administraciones Públicas de Navarra, en ejercicio de la competencia exclusiva, en virtud de su régimen foral, en relación con el régimen estatutario de los funcionarios públicos de la Comunidad Foral, respetando los derechos y obligaciones esenciales que la legislación básica del Estado reconozca a los funcionarios públicos, Navarra ha regulado en el capítulo IX del EPAPN la negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo en dichas Administraciones.

El art. 84.1 del EPAPN regula los dos tipos posibles de negociación colectiva en la administración pública, pactos y acuerdos, estableciendo lo siguiente:

“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”.

La diferencia entre Pactos y Acuerdos deriva del órgano administrativo competente sobre la materia objeto de unos y otros, además los Pactos vinculan directamente a las partes y los Acuerdos, en cambio, requieren para su validez y eficacia la aprobación

expresa y formal del órgano de gobierno correspondiente, al que los negociadores elevan el resultado de su actividad.

A este respecto, en lo que se refiere a la no aprobación expresa y formal por el órgano administrativo competente del acuerdo previamente alcanzado, parece que la potestad discrecional de la Administración de aprobar, o no, el acuerdo se encuentra limitada por los principios de buena fe negocial y de no ir contra los hechos propios, por lo que dicha decisión debería atenerse al control de legalidad.

El art. 84.4 del EPAPN establece que, *“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”*. En consecuencia, los acuerdos válidamente concluidos obligan a las partes y tienen alcance normativo para ellas.

En este sentido se pronuncia el art. 38.10 del EBEP cuando dice que, *“Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público”*.

2. Materias objeto de negociación

La negociación colectiva en el ámbito de la función pública se refiere a la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, es decir, a la regulación de la relación de servicio, excluyéndose de negociación otros aspectos de la vinculación administrativa del empleado público que afectan a la organización administrativa, al ejercicio de las potestades públicas y, en general, al régimen jurídico administrativo.

El art. 83, apartados 6 y 7 del EPAPN diferencia tres bloques de materias: el de aquellas que obligatoriamente deben ser objeto de negociación; el de aquellas en que es preceptiva la consulta; y finalmente, el de aquellas decisiones excluidas de la obligatoriedad tanto de negociación como de consulta.

Señala a este respecto el art. 83, apartado 6 del EPAPN que, *“serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública, las materias siguientes: (...)”*. Relaciona este artículo una serie de materias que deben ser objeto de negociación (incremento, determinación y aplicación de las retribuciones; preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público; clasificación de puestos de trabajo; establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo; régimen de permisos, vacaciones y licencias; todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la función pública, carrera administrativa, retribuciones y Seguridad Social, etc.).

En el mismo sentido, el art. 37.1 del EBEP establece que *“serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: (...)”*. Puntualiza esta norma que, la negociación lo será con el alcance que legalmente proceda en cada caso. Puntualización importante, que remarca los límites legales a los que se debe atener dicha negociación.

Por otra parte, el art. 83.7 del EPAPN excluye de la obligatoriedad de negociación *“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”*, matizando que, *“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”*.

En definitiva, el EPAPN, de una parte, enumera las materias en que es preceptiva la negociación, de otra determina qué decisiones de la Administración están excluidas de la obligatoriedad de negociación y, finalmente, respecto de estas últimas que afecten a sus potestades de auto organización, exige la consulta preceptiva si pueden tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios.

En los supuestos en que resulta preceptiva la negociación o la consulta, según los casos, y las mismas no se producen, la consecuencia es la nulidad del acto o disposición impugnados por omisión de los trámites preceptivos establecidos para su adopción.

3. La determinación legal de las mesas de negociación

Las unidades de negociación en el sector público no las determinan libremente las partes, a diferencia de lo que sucede con la negociación colectiva del personal laboral de conformidad con lo que prevé el ET (el artículo 83.1 del ET dispone que los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden). En el sector público las determina la ley, estableciendo el EPAPN un listado de mesas de negociación posibles (art. 83).

Establece el EPAPN tres tipos de mesas de negociación, una Mesa General de Negociación del personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, Mesas sectoriales de negociación en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra en los sectores específicos que se relacionan (Osasunbidea, Administración Núcleo, Justicia, etc.), y las mesas correspondientes a cada una de las Administraciones Públicas de Navarra.

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.

En el ámbito estatal el EBEP difiere algo del EPAPN a la hora de plantear los ámbitos de la negociación colectiva.

Así el EBEP contempla, en lo que respecta a la Administración local: a) con carácter obligatorio, deberán constituirse: 1) una mesa general de negociación en cada una de las entidades locales para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral de la Administración (art. 36.3 EBEP) y 2) una mesa general de negociación en cada una de las entidades locales para las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito (arts. 34.1 y 3 EBEP); b) con carácter voluntario, podrán constituirse: 1) dependiendo de la mesa general de negociación de los funcionarios públicos de cada

entidad local y por acuerdo de ésta, mesas sectoriales de negociación. 2) cabe igualmente la constitución de mesas de negociación de funcionarios públicos en el ámbito de una asociación de municipios o de una entidad local de ámbito supramunicipal (art. 34.2 EBEP). La mesa general de negociación de funcionarios públicos que se constituya en cada una de las entidades locales, por acuerdo de ambas partes, podrá adherirse a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma (art. 34.2 EBEP).

De la regulación del EBEP, en relación a las entidades locales, cabe destacar que, contempla la negociación en el ámbito de una asociación de municipios, la adhesión de una entidad local a los acuerdos de ámbito general de la Comunidad Autónoma y la negociación conjunta de las condiciones de trabajo comunes del personal laboral y de los funcionarios. Parece que, estas posibilidades que contempla el EBEP podrían aplicarse en Navarra teniendo siempre en cuenta los principios de autonomía local y de la eficacia general de la negociación colectiva a través de organizaciones más representativas.

4. Principios a los que está sujeta la negociación

El artículo 33 del EBEP establece unos principios básicos a los que debe sujetarse la negociación colectiva de los funcionarios: legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia. El EPAPN no contempla expresamente estos principios, sin embargo, todos ellos resultan igualmente aplicables en Navarra. Por el contrario, en la legislación laboral no hay una declaración sistemática de los principios que deben regir la negociación colectiva.

No obstante, la situación no es tan diferente en el ámbito laboral a como pudiera pensarse. En efecto, varios de los principios que rigen la negociación colectiva funcional están contemplados en las normas laborales. El principio de legalidad aparece reconocido en el artículo 85.1 del ET cuando señala como límite al contenido de los convenios laborales el respeto a las leyes. El de buena fe negocial se recoge expresamente en el artículo 89.1 del ET y el de publicidad está implícito en las reglas acerca de registro y publicación de convenios a que se refiere el artículo 90 del ET. Otros principios, aunque no estén recogidos, son consustanciales a la propia actuación de las administraciones públicas, como el de transparencia. Incluso el de cobertura presupuestaria tiene plena vigencia, como se desprende de que las limitaciones al crecimiento salarial establecidas en la correspondiente legislación presupuestaria son de obligado respeto por parte de la negociación colectiva laboral, tal como incluso han reconocido el TC y el TS (por ejemplo STC 96/1990, de 24 de mayo, y STS de 7 de abril de 1995, recurso 3263/1994, y de 14 de mayo de 1996, recurso 1245/1995) y se confirma en el artículo 27 del EBEP.

En función de lo dicho, el único principio que existe en la negociación funcional y que no se contempla en la negociación laboral es el de obligatoriedad. Efectivamente, en el ámbito funcional la Administración Pública está obligada a negociar ciertas materias (art. 37 EBEP), de tal manera que si las quiere regular no puede prescindir de los procesos de negociación colectiva; por el contrario, en el ámbito laboral las materias a negociar se determinan libremente por las partes (art. 85.1 ET).

Otra cuestión a dilucidar es la mayor o menor amplitud de contenido negocial. El artículo 83 del EPAPN, al igual que el art. 37 del EBEP, establece un listado de materias a negociar y declara expresamente excluidas de la negociación algunas otras materias. Por el contrario, el artículo 85 del ET liberaliza ampliamente el contenido de

los convenios, permitiendo introducir cualquier materia que las partes consideren razonable dentro del respeto a las leyes, y no contiene un listado de materias excluidas de negociación.

Podría parecer, pues, que el contenido de la negociación laboral es más amplio, pero en realidad, el listado del artículo 37 del EBEP contempla prácticamente todas las materias sobre las que puede extenderse también la negociación laboral. Ahora bien, sí que es cierto que existe una impresión bastante generalizada de que el contenido de la negociación laboral cuenta con menos restricciones. La razón hay que buscarla en la diferente consideración de las normas legales que regulan el trabajo del personal laboral frente a las que regulan el de los funcionarios.

En efecto, en el ámbito laboral, el principio general que cabe establecer es que las normas reguladoras, salvo que expresamente dispongan lo contrario, son normas de mínimos que, por lo tanto, establecen garantías para los trabajadores que no impiden la negociación de mejoras sobre las mismas (art. 3.3 ET). Por el contrario, el régimen regulador de los funcionarios públicos se ha asociado tradicionalmente a un alto grado de imperatividad en las normas que lo contemplan. Así, estas se consideran en muchos casos como normas imperativas absolutas y, por tanto, como no negociables.

5. Los principios que rigen la negociación del personal funcionario

A la hora de delimitar el área de desenvolvimiento de la negociación colectiva funcional en el ámbito local, debe partirse de lo dispuesto en los apartados 6 y 7 del artículo 83 del EPAPN, que sientan las siguientes bases:

a) La inclusión de las materias que señala el artículo 83.6 del EPAPN en el ámbito de la negociación colectiva local está condicionada por un factor fundamental, a saber: el reparto de competencias normativas en materia funcional –que opera el bloque de la constitucionalidad– entre el Estado, la Comunidad Foral de Navarra y las entidades locales.

En efecto, tales materias serán objeto de negociación, como subraya el propio artículo 83.6 del EPAPN, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso.

Por consiguiente, hay que efectuar un recorrido por la legalidad reguladora de la función pública local para ver qué aspectos son competencia del Estado, cuáles de la Comunidad Foral de Navarra y cuáles otros de las propias entidades locales. Aquéllos aspectos que queden comprendidos en la esfera de la competencia normativa de la Comunidad Foral de Navarra habrán de negociarse en el seno de la Mesa General de Negociación del personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra; y los que entren dentro de la competencia local, en las mesas de negociación que se constituyan en cada entidad local.

Las materias cuya regulación corresponda al Estado o a la Comunidad Foral de Navarra quedan fuera de la órbita de la autonomía colectiva a nivel local; a lo que debe añadirse, como tiene declarado el TS, que, salvo disposición en contrario, en estas materias no puede tener lugar una negociación colectiva local contraria o distinta a la norma estatal o autonómica, ni de mejora de éstas, siendo nulos los pactos y acuerdos locales que así procedan.

Debemos recordar aquí que, el alcance de la competencia histórica y exclusiva de Navarra en materia de función pública es más amplio que el común o general, pues está

únicamente limitada por el respeto a los “derechos y obligaciones esenciales” fijado en la legislación básica estatal, esto es, al núcleo esencial o sustancia de dicho régimen que permite reconocer ese modelo; esto es, el límite viene constituido por el respeto a tal núcleo esencial o estructural de la función pública, pero no a toda la legislación básica estatal (ver STC 140/1990). Esta competencia foral ha sido salvaguardada por la legislación estatal en materia de función pública (disposición adicional tercera, apartado 1 del EBEP). En cambio, es distinto el alcance de la competencia de Navarra en cuanto al personal laboral, que no queda cubierto por el artículo 49.1.b) LORAFNA referido al personal funcionario; en materia laboral el alcance de la competencia de la Comunidad Foral de Navarra se ciñe a la ejecución de la legislación estatal (art. 58.1.b) LORAFNA).

b) Una vez identificadas las materias o aspectos que, por quedar comprendidos dentro de la competencia local, son negociables en las mesas que se constituyan en las entidades locales, los sujetos negociadores deben tener en cuenta que el bloque de la legalidad funcional se compone de normas de derecho necesario, absoluto o relativo (normas máximas y normas mínimas), de derecho dispositivo o supletorio, y de derecho básico.

En este sentido, el EPAPN contiene preceptos de distinta naturaleza, a saber:

1) Normas de derecho necesario absoluto, que dotan de contenido una materia sin dejar espacios a la autonomía colectiva. La relación que estas normas dibujan con la autonomía negociada es de exclusión. Éste es el caso, por ejemplo, de las potestades de organización de las administraciones públicas (art. 83.7 EPAPN), las situaciones administrativas, el régimen disciplinario y las incompatibilidades del personal funcionario.

2) Normas de derecho necesario relativo que no niegan la intervención de la autonomía colectiva, pero la encauzan fijando límites que ésta, sobre la base del principio de jerarquía normativa, no puede vulnerar.

3) Normas de naturaleza dispositiva o supletoria, que contienen una regulación normal y directamente aplicable al tiempo que permiten a la autonomía colectiva fijar otra regulación distinta y con independencia de que resulte más o menos favorable para los funcionarios.

4) Normas de derecho básico que contienen reglas incompletas y necesitadas del concurso de la negociación colectiva para ser efectivas. La remisión o reenvío a la autonomía colectiva puede ser de distinta intensidad: de adaptación, de desarrollo o de complemento. Cuando el reenvío es de adaptación o de desarrollo, la relación ley/pacto o acuerdo es de complementariedad.

6. Examen de algunas materias sujetas a negociación

a) La negociación de la jornada de trabajo. De acuerdo con lo previsto en el art. 83.6.h) del EPAPN está sujeta a negociación *“el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo”*.

Establece el art. 59 del EPAPN que, la jornada correspondiente a los distintos puestos de trabajo se determinará reglamentariamente; que dicha jornada tendrá, en cómputo anual, la misma duración para todos los funcionarios y, que cuando las necesidades del servicio lo aconsejen podrán establecerse turnos y prolongaciones de jornada.

La Ley Foral 13/2012, modificada por la Ley Foral 26/2012, de 26 de diciembre, establece en su apartado 1 que, los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra tendrán una jornada laboral que, en cómputo anual, queda determinada en 1.592 horas efectivas de trabajo. Y en su apartado 4 que la distribución del cómputo anual de la jornada de trabajo se realizará por cada Administración Pública en función de las necesidades de los diferentes servicios. Previa la oportuna negociación, en la Mesa que corresponda y respetando en todo caso el cómputo anual establecido, en determinados ámbitos o colectivos de empleados, la jornada podrá tener una distribución diferente a la que se establezca con carácter general, siempre que así se justifique para una adecuada prestación de los correspondientes servicios.

En consecuencia, el respeto de las potestades de autoorganización de cada Administración Pública, conlleva que cada una de ellas realizará, previa la oportuna negociación, la distribución del cómputo anual de la jornada de trabajo de su personal en función de las necesidades de los diferentes servicios. En materia de horario de trabajo, trabajo a turnos y calendario laboral la previsión legal no alcanza a los entes locales, por lo que estos aspectos se podrán negociar en el ámbito local.

b) En materia de licencias, permisos y vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios de las Administraciones públicas de Navarra, el EPAPN (arts. 36.1.e, f) y g) y 38) se remite al reglamento, lo que nos lleva al 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. Esto significa que las entidades locales carecen de competencia para pactar el régimen jurídico aplicable en estas materias, es decir, no pueden introducir permisos o licencias nuevas ni ampliar las vacaciones o regularlas en términos distintos de los fijados por el citado Reglamento. De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo XI del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, el proyecto de Reglamento fue sometido a la negociación colectiva con los representantes sindicales en la Mesa General de Negociación. Por todo ello, a nivel local solo se podrá pactar todo lo relacionado con las fechas y forma de disfrute de las vacaciones y la concreción de algunos permisos y licencias.

c) La negociación colectiva en materia retributiva. Según el artículo 83.6 del EPAPN, *“serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública, las materias siguientes: (...)*

b) El incremento de las retribuciones de los funcionarios de las Administraciones Públicas 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 (...)”

En consecuencia, en el ámbito local serán objeto de negociación las retribuciones complementarias a incluir en la plantilla orgánica del ente local (art. 19 EPAPN), así como, en su caso los conceptos retributivos cuyo importe queda pendiente de determinar, por ejemplo, compensación por trabajo en días festivos en los entes locales ver (art. 43 RPR).

7. Las mejoras o beneficios sociales que se fijan, vía negociación colectiva. La acción social

El EBEP establece en el artículo 37.1.i) como materia negociable los “criterios generales de acción social”. El EPAPN no se refiere directamente a este tipo de medidas de acción social, sin embargo pueden tener acomodo en lo previsto en el art. 36.1.1) que establece el derecho de los funcionarios a “*la asistencia sanitaria y social*” y en el art. 83.6.n) que sujeta a negociación “*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*”.

Nos hallamos propiamente en el marco de las denominadas medidas de acción social que pueden definirse como aquellas ayudas económicas o complementos que otorga una Administración pública –de forma unilateral o a través de la negociación colectiva- que, sin estar vinculadas a prestaciones del sistema de Seguridad Social, pretenden otorgar un beneficio a los empleados públicos; persiguiéndose con su pago objetivos tan diversos como, entre otros, la compensación de ciertos gastos, el aportar unos ingresos extra ante determinadas necesidades, urgentes o no, que no pueden cubrirse con la correspondiente retribución, cubrir situaciones de necesidad no previstas por el sistema de Seguridad Social o proteger a los empleados frente a posibles responsabilidades o ante un incremento de gastos.

Se trata, tal y como ha señalado la doctrina, de beneficios accesorios de naturaleza no retributiva que tienen como finalidad la satisfacción de las necesidades personales de los empleados públicos de manera que puedan trabajar más eficazmente en la estructura administrativa correspondiente o sentirse más integrados.

Es más, estas medidas, al no tener el carácter de retribución –tal y como reconocen los propios Tribunales de justicia-, y, en consecuencia, no poseer la calificación de retribuciones distintas de las previstas en los artículos 39 y siguientes del EPAPN ni de prestaciones complementarias de las del régimen público de la Seguridad Social, no entrañarían una vulneración del art. 39 del EPAPN. Dichas medidas de acción social constituyen ayudas incluidas dentro de la política social de las Administraciones públicas con sus empleados.

Estas ayudas de acción social encuentran su fundamento último, en el ámbito estatal, en el artículo 67.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, según el cual “*el Estado facilitará a sus funcionarios adecuada asistencia social, fomentando la construcción de viviendas, residencias de verano, instalaciones deportivas, instituciones educativas, sociales, cooperativas y recreativas y cuanto contribuya al mejoramiento de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional y social*”.

Partiendo de dicha regulación, actualmente vigente, y de lo previsto en el EBEP, la Administración General del Estado ha venido aprobando, de forma pactada con los sindicatos, sucesivos planes de Acción Social. En dichos planes se define la Acción Social como: «el conjunto de actividades encaminadas a la consecución de un sistema general de bienestar social, entendido como un valor social que persigue la disponibilidad, a favor de todos los empleados públicos, de aquellos medios que sean precisos para satisfacer las demandas comúnmente aceptadas como necesidades, siempre que no se encuentren recogidas dentro de los sistemas mutualistas o de

Seguridad Social, y teniendo como objetivos fundamentales los principios de igualdad, globalidad y universalidad».

Mediante Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre criterios comunes aplicables a los Planes de Acción Social en la Administración General del Estado (BOE de 8/8/2011) que, obliga a los distintos Departamentos ministeriales y Organismos públicos a aplicar estos mínimos comunes.

Los diferentes ministerios vienen aprobando sus planes de acción social, por ejemplo el del Ministerio de Educación señala que, tienen la consideración de acción social aquellas medidas, iniciativas, actividades y programas que el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte adopte y financie más allá de la retribución por los servicios prestados, y cuya finalidad es tanto mejorar las condiciones educativas, culturales y sociales de las empleadas y de los empleados como, en general, la promoción de su bienestar social. Los fondos destinados a tal fin tienen la consideración de compensatorios y vocación de universalidad en cuanto a sus destinatarios/as, si bien, en su distribución, se tendrá en cuenta la totalidad de las retribuciones percibidas anualmente por quien lo solicite.

En cuanto a la tipología de las ayudas, se incluyen en estos planes ayudas sanitarias no incluidas en su totalidad en la Seguridad Social o MUFACE, prótesis: buco-dentales, oculares, auditivas, ortopédicas; cirugía refractiva de miopía, astigmatismo e hipermetropía mediante láser; trastornos de aprendizaje y estimulación temprana, desintoxicación y deshabituación, productos alimentarios por intolerancia al gluten, a la lactosa y otras alergias alimentarias; rehabilitación y tratamientos especiales –incluidos los de fertilidad–; ayudas para estudios de los empleados y sus hijos que supongan la obtención de título oficial; etc.

En la misma línea, son infinidad los ayuntamientos que en los acuerdos sobre Condiciones de Trabajo de su personal respectivo pactan este tipo de ayudas de acción social.

Se puede constatar que, en estos Acuerdos los ejemplos de beneficios sociales son muy numerosos: ayudas para prótesis dentales, gafas o lentillas, ayudas por nupcialidad, natalidad o adopción, ayudas por familiares con discapacidad, ayudas para guardia y custodia de personas mayores, ayudas por estudios, anticipos, préstamos, premios por antigüedad o permanencia, etc.

8. Posición de los tribunales en relación con las ayudas de acción social

Es criterio del Tribunal Supremo, que resulta de sentencias como la de 9 de Septiembre del 2010, que, *“según jurisprudencia reiterada de esta Sala, la autonomía municipal no permite a las Corporaciones locales invadir ámbitos no atribuidos a su competencia, por incidir en intereses de orden general atribuidos normativamente al Estado, aún concurrentes con los de la propia Entidad loca”*.

En Sentencias de 22 de octubre 1993 y 5 mayo 1994, el Tribunal Supremo considera que:

“las características de pormenorización, rigidez y uniformidad inherentes al régimen estatutario emanado de la legislación básica del Estado y, en su caso, de los órganos legislativos de las Comunidades Autónomas no permiten que por analogía con el

sistema de relaciones laborales, tal bloque legislativo sea identificable como plataforma de ‘mínimos’,_sobre la que pueda pivotar una constelación de unidades negociadoras pactando cada una a su libre albedrío, bajo el lema de que lo que no está prohibido por la Ley debe presumirse que está permitido y puede ser objeto de regulación con arreglo al buen criterio de la Mesa de Negociación, refrendado por la respectiva Corporación Municipal”.

Coincide con esta doctrina del Tribunal Supremo lo que dispone el art. 31.7 del EBEP cuando señala que, el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública está supeditado a la Ley, y se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba, en cuyo caso vinculará directamente a las partes (art. 38.2 EBEP).

Son los tribunales superiores de justicia, los que más a menudo se han pronunciado sobre estas cuestiones.

Así, en primer lugar, en relación con las ayudas económicas por familiares con discapacidad, la posición de los Tribunales –la jurisdicción contencioso-administrativa- no resulta uniforme. Los TSJ de Cantabria y los de la Comunidad Valenciana señalan que, estas ayudas no remuneran el trabajo prestado sino que constituyen ayudas incluidas dentro de la política social del Ayuntamiento con sus empleados.

Por su parte, la sentencia del Tribunal Supremo de 15 de enero de 2008 considera que una ayuda por hijos discapacitados introduce un concepto retributivo nuevo al margen de lo establecido en el artículo 23 de la Ley 30/1984 respecto de las remuneraciones a percibir por los funcionarios públicos; añadiéndose a ello que estamos ante una vulneración del artículo 149.1.18 de la Constitución que atribuye al Estado la competencia exclusiva para la determinación de las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones públicas. También señala el Tribunal Supremo que no se trata de una ayuda social al ser claro su carácter retributivo directo o indirecto, de modo que no cabe tampoco la invocación de la libertad negocial, que en estos aspectos había de moverse dentro de las limitaciones legalmente impuestas. En relación con esta cuestión cabe señalar que, aun cuando se trata de una única sentencia, el Tribunal Supremo ha declarado el carácter no negociable de este tipo de ayudas para los funcionarios públicos.

En segundo lugar, en cuanto a los premios por permanencia, constancia o antigüedad en la correspondiente entidad local negociados colectivamente, los mismos han sido declarado nulos por los TSJ de Andalucía/Sevilla (S. de 4 de febrero de 2005), Andalucía/Málaga (S. de 21 de octubre de 2003) y de Cantabria (S. de 6 de junio de 2003). Se califican este tipo de premios como una retribución no prevista legalmente y por ello se anulan. Como dice el Abogado del Estado, “la antigüedad en la función debe ser retribuida con los correspondientes trienios...”.

En tercer lugar, sí resulta válido fijar, vía negociación colectiva, el derecho de los funcionarios de una Administración local a un anticipo sin interés, ya que éste no se integra en el concepto de retribuciones, ya que no se remunera el trabajo prestado sino que constituye una ayuda incluida dentro de la política social del Ayuntamiento con sus empleados.

En cuarto lugar, también ha suscitado dudas la validez de la negociación colectiva de la concesión de préstamos a los empleados para la adquisición o rehabilitación de su

vivienda. Contenido convencional que, según las SSTSJ de Cantabria de 11 de octubre de 2001 y 27 de febrero de 2002, cabe considerar como válido, al no constituir una fórmula de remuneración encubierta, dado que no se retribuye el trabajo prestado sino que se trata de una ayuda que forma parte de la política social del Ayuntamiento.

En quinto lugar, respecto a las ayudas para cubrir los gastos de dentista, oculares y auditivos, a favor de su negociación colectiva se manifiesta la STSJ de Cantabria, de 21 de julio de 2009, al considerar que se trata de una ayuda de naturaleza social, no retributiva. En el mismo sentido se manifiestan las SSTSJ de Cantabria, de 10 de julio de 2003, y de la Comunidad Valenciana, de 5 de noviembre de 2011. Por su parte, la STS, de 28 de julio de 2006, admite la validez de un fondo social destinado, entre otros fines, al pago de arreglos bucales al considerar que se trata de aportaciones que están destinadas a atender determinadas necesidades y no son una mera contraprestación económica del desempeño profesional que se devengue necesariamente y con regularidad periódica. No tiene la consideración de retribución, sino que se trata de una medida asistencial.

No obstante, en sentido contrario se manifiesta la STSJ de Cataluña, de 1 de septiembre de 2005 donde el supuesto de hecho está nuevamente constituido por un fondo social dedicado a conceder, entre otras, ayudas para la adquisición de aparatos ortopédicos, prótesis, gafas, etc., señalándose que la existencia de dicho fondo vulnera la ley por cuanto, a partir de la integración de los funcionarios de la Administración local en el régimen general de la Seguridad Social, desaparecía la Mutualidad, sin que, a partir de ese momento las Corporaciones Locales pudieran conceder aportaciones, subvenciones o ayudas de cualquier género para fines de previsión de sus funcionarios. Y, en fin, también en sentido negativo se manifiesta la, más reciente, STS, de 19 de noviembre de 2008 que resuelve el caso de un Ayuntamiento que abonaba todos los gastos farmacéuticos o de prótesis de sus empleados. En este caso se afirma que los gastos farmacéuticos y por prótesis son medidas de asistencia social previstas en la LGSS, que “son normas de imperativo e ineludible cumplimiento” y que, en consecuencia, deben cumplirse en sus términos, sin existir la posibilidad de mejora. En fin, en este supuesto la solución es especialmente compleja por la escasez de pronunciamientos judiciales y la disparidad de criterios, aun cuando, como hemos visto, el Tribunal Supremo no es partidario de la validez de este tipo de beneficios en el caso de los funcionarios.

En sexto lugar, respecto a la validez de una cláusula convencional en la que se articula un fondo social cuya finalidad es atender a las situaciones y riesgos imprevisibles a los que puede enfrentarse un empleado, la STSJ de Cantabria, de 11 de octubre de 2001, se manifiesta en sentido afirmativo.

Por otra parte, en relación con las subvenciones por nupcialidad o pareja de hecho, natalidad o adopción y ayudas para guardia y custodia de mayores, la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 5 de noviembre de 2011, las considera válidas ya que son aportaciones económicas del Ayuntamiento que están destinadas a atender determinadas necesidades y no son una mera contraprestación económica del desempeño profesional que se devengue necesariamente y con regularidad periódica; y por ello, carece de justificación atribuir a estos desembolsos la consideración de retribuciones y es más adecuado calificarlas de medidas asistenciales.

Y, finalmente, cabe destacar que la citada STSJ de la Comunidad Valenciana también admite la validez de las ayudas para matrículas pagadas por un Ayuntamiento.

9. Posición de los tribunales de la Comunidad Foral de Navarra

En la Comunidad Foral de Navarra, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (TSJN) se ha pronunciado sobre esta materia, en recurso interpuesto contra el Acuerdo del Ayuntamiento de Tudela publicado en el BON nº 69 de 5 de Junio de 2009 sobre condiciones de trabajo del personal funcionario y personal contratado fijo y temporal del citado Ayuntamiento y sus organismos autónomos para los años 2009 a 2012, en los que han sido partes como demandante el Gobierno de Navarra, y como demandado el Ayuntamiento de Tudela.

El TSJN, inadmite el recurso contencioso en lo concerniente al personal no funcionario por ser competencia del Orden Jurisdiccional Social, circunscribiéndose esta Sentencia, al personal funcionario. La Sala reitera 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, etc.). Respecto a los aspectos impugnados en el recurso concernientes a vacaciones, asuntos particulares, permisos retribuidos, retribuciones, excedencias y reducciones de jornadas que se discuten, considera la Sala que no parece que estén comprendidos entre los derechos y obligaciones esenciales de los funcionarios.

Deja sentado la Sala lo siguiente, *“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”. Y es que la regulación foral debe configurar el marco funcional (en los aspectos que aquí discutimos) respetando el núcleo esencial del régimen funcional de la normativa estatal contemplado en su integridad, lo que es perfectamente compatible con la regulación particular de determinados aspectos de manera diferente siempre con el mencionado respeto que aquí no se aprecia conculcado”.*

“Respecto a la autonomía local invocada por los demandados. Esta autonomía local está sometida en todo caso al principio de legalidad y de jerarquía normativa, constituido, como hemos señalado ut supra, por el ordenamiento foral en materia de función pública (en el siguiente Fundamento de Derecho estudiaremos particularmente tal sometimiento). Así tanto el Decreto Foral Legislativo 251/1993 y la Ley Foral de Administración Local son los que determinan el régimen jurídico en el que debe moverse el Ayuntamiento, y que no puede desplazarse por pacto”. En este punto debemos resaltar (saliendo al paso de las alegaciones de los demandados) que el Decreto Foral Legislativo 251/1993 en su artículo 4 señala que cada Administración Pública de Navarra tendrá plena competencia para establecer el régimen del personal a su servicio, de conformidad con lo dispuesto en el presente Estatuto y en los Reglamentos que lo desarrollen. Por lo tanto esta previsión también exige el respeto a las normas reglamentarias y en concreto al Decreto Foral 11/2009 de 9 de Febrero. Normas que son imperativas y que no contienen un régimen de mínimos”.

La Sala anula los siguientes apartados del Acuerdo impugnado: a) la posibilidad de compensar económicamente las vacaciones no disfrutadas, b) la ampliación del permiso

por asuntos particulares de 3 a 5 días, c) la ampliación de 1 a 2 días del permiso retribuido por traslado de domicilio, d) la ampliación del permiso para exámenes, e) el permiso de 1 día para donar sangre, f) la ampliación de los permisos por matrimonio, de los permisos por enfermedad y de los permisos por fallecimiento de familiares, g) la retribución del desempeño de puestos de superior categoría desde el primer día, h) la actualización de las retribuciones según el IPC, i) retribución o compensación horas extras a elección del trabajador, j) otros permisos retribuidos y las excedencias contempladas por apartarse de la regulación foral.

En el mismo sentido, recurrido por el Gobierno de Navarra ante la jurisdicción contenciosa, el Acuerdo colectivo que afecta a todo el personal al servicio del Ayuntamiento del Valle de Egüés. El TSJN inadmite el recurso contencioso en lo concerniente al personal no funcionario y, en sentencia de junio de 2016, anula parcialmente el Acuerdo en lo que respecta al personal funcionario, en concreto, las cláusulas del Acuerdo que se refieren a la ampliación de vacaciones, permisos y licencias sobre lo establecido en la regulación general. Esta anulación parcial del Acuerdo afecta al personal funcionario y no afecta al personal laboral.

En definitiva, el TSJN, en aplicación de dicha doctrina, anula todos los artículos de los Acuerdos impugnados que se apartan de, o contradicen, la normativa de función pública vigente en Navarra.

En el mismo sentido, el Tribunal Administrativo de Navarra (R 06985/12) al analizar un convenio colectivo con doble naturaleza laboral y administrativa en la medida en que pretende regular relaciones propias del personal funcionario y también del estrictamente laboral, señala que, la parte referida al personal laboral, se encuentra regulada en el Estatuto de los Trabajadores y los órganos jurisdiccionales competentes para resolver las controversias que se susciten en esta materia entre trabajadores y empresa son los del orden jurisdiccional social.

Señala este Tribunal que, la relación entre los funcionarios y sus respectivas Administraciones Públicas es estrictamente estatutaria, lo que conceptualmente supone que los empleados públicos sólo tienen los derechos fijados en las normas legales y reglamentarias que conforman el “Estatuto Funcionario”, sin que esté permitido que las Administraciones puedan mejorar o alterar esos derechos de forma graciable por encima de las previsiones del ordenamiento jurídico. En este sentido el artículo 39 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, fija taxativamente los derechos de los funcionarios estableciendo en el apartado 1.1) el derecho a la asistencia sanitaria. En cuanto a las retribuciones en general, el artículo 39 indica palmariamente que “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”, con lo que reafirma el carácter estatutario de la relación funcionarial y fija de modo inequívoco su alcance.

10. Examen de algunos convenios colectivos municipales de la CFN

1. Acuerdo Colectivo funcionarios Ayuntamiento de Pamplona:

Acuerdo Colectivo en el que se fijan las condiciones de empleo para el personal funcionario del Ayuntamiento de Pamplona, en el período 2004 al 2007. Publicado en el BON 34 de 21/3/2005 mediante Resolución 121/2005 del Director General de Trabajo.

Acuerdo de interpretación publicado en el BON 76 de 27-6-05. Posteriores modificaciones en 2007, 2010, 2012 y 2014.

a) El artículo 3 del convenio, hacer constar que se mantiene vigente el acuerdo firmado el 31 de marzo de 1998 y aprobado por el pleno de fecha 15 de mayo de 1998, que en su punto 11 recogía: "Que el personal contratado en régimen administrativo, perciba un complemento personal de antigüedad en las mismas condiciones que se refleja en el artículo 12.19 del Convenio de laborales, consistente en un 5% del sueldo base, por cada 3 años...". En 2010 se modifica el Acuerdo señalando que, "...dicho complemento se percibirá de acuerdo con lo establecido en el Decreto Foral 68/2009. Por otra parte, aquellos contratos administrativos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del Decreto Foral 68/2009, y hasta su finalización, mantendrán las previsiones establecidas en los mismos, percibiendo un complemento compensatorio absorbible para los conceptos de antigüedad y la ayuda familiar."

La antigüedad del personal contratado en régimen administrativo, se regula en el Decreto Foral 68/2009, asignándoles para este concepto el régimen aplicable al personal funcionario, es decir, quinquenios de acuerdo con lo previsto en el art. 43 del EPAPN. La retribución mediante el sistema de trienios es propia del personal laboral. En consecuencia, los contratados administrativos están sujetos al estatuto funcional y, por tanto, la antigüedad se les debe retribuir por quinquenios.

Conclusión: la cláusula del acuerdo, vigente desde 1998, se ha reconducido a la previsión legal en 2010, se mantiene la situación anterior para los contratos administrativos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del Decreto Foral 68/2009, percibiendo un complemento compensatorio, que no tiene más amparo legal que el propio Acuerdo colectivo.

b) El art. 5.2. "Jornada especial durante las fiestas de San Fermín" prevé que, "a los días 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 de julio, se dará tratamiento de festivos en el caso del personal que haya de trabajar jornada habitual completa, o superior a la normal. El turno de trabajo con horario de San Fermín de la noche del 5 al 6 y del 14 al 15 recibirá igualmente tratamiento de festivo".

Este artículo prevé unos días festivos que exceden de los legalmente previstos, sin embargo, dicha medida hay que entenderla en cuanto a la fijación del calendario laboral, dichos días serán festivos a efectos laborales, con las consiguientes repercusiones económicas derivadas de la compensación por trabajo en días festivos. Las entidades locales carecen de competencia para determinar las fiestas laborales de ámbito local, aunque está previsto que propongan dos días al año de fiesta local. En cambio, sí tienen competencia para fijar su calendario laboral.

El respeto de las potestades de auto organización de cada Administración Pública, conlleva que cada una de ellas realizará, previa la oportuna negociación, la distribución del cómputo anual de la jornada de trabajo de su personal en función de las necesidades de los diferentes servicios. Se pueden negociar en el ámbito local el horario de trabajo y el calendario laboral.

El artículo 37.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, establece las festividades de ámbito nacional que se incluirán cada año en el calendario laboral como días inhábiles. Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, de los cuales dos serán

locales, pueden señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias. Mediante resolución de la Dirección General de Trabajo se establece, con carácter anual, el calendario oficial de fiestas laborales para cada año con carácter retribuido y no recuperable en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra. Mediante Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, de traspaso de Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Foral de Navarra en materia de Trabajo, quedó transferida la competencia para la determinación de las fiestas laborales de ámbito local. El artículo 46 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos establece que: “Serán también inhábiles para el trabajo retribuidos y no recuperables, hasta dos días de cada año natural con carácter de fiestas locales que por tradición le sean propias en cada municipio, determinándose por la autoridad laboral competente –a propuesta del Pleno del Ayuntamiento correspondiente– y publicándose en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma y en su caso, en el Boletín Oficial de la Provincia”.

La delimitación de competencias en esta materia de declarar días festivos quedó establecida por la STC 7/1985, de 25 de enero. El TC declaró la competencia controvertida a favor del Estado. Desde 1990, a consecuencia de lo dispuesto en el Real Decreto 1346/1989, que modifica el Real Decreto 2001/1983, la práctica prevista es la publicación en el BOE de una resolución de la Dirección General de Trabajo, la cual, una vez recibidas las correspondientes comunicaciones de las comunidades autónomas sobre sus fiestas tradicionales y su opción entre las de ámbito nacional, publica la relación de fiestas tanto de ámbito nacional como de cada comunidad autónoma.

Dicha publicación permite que cualquier persona pueda conocer el calendario de festivos en todas las comunidades autónomas. Por otro lado, y como señala expresamente el Real Decreto 1346/1989, da cumplimiento a las obligaciones derivadas del Reglamento del Consejo de las Comunidades Europeas 1182/1971, cuyo artículo 2 dispone que por días feriados se entenderán todos los días previstos como tales en el Estado miembro o en la institución de las Comunidades donde deba cumplimentarse un acto, y que, a tal fin, «cada Estado miembro comunicará a la Comisión la lista de días previstos como días feriados por su legislación. La Comisión publicará en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas las listas comunicadas por los Estados miembros, completadas con la mención de los días previstos como días feriados en las instituciones de las Comunidades».

Además de esa resolución de la Dirección General de Trabajo, las comunidades autónomas también publican —por decreto, orden o resolución— su propio calendario de fiestas laborales y, usualmente en acto distinto, la relación de las fiestas de ámbito local. Esos días de fiesta local, dos por municipio, no aparecen en la resolución de la Dirección General de Trabajo que da publicidad del calendario de fiestas. Hay dos comunidades, Navarra y País Vasco, donde se ha conservado la costumbre, plasmada hasta 1981 en las órdenes ministeriales que establecían las fiestas locales, de declarar una de ellas para toda la provincia. Navarra, desde 1987, acostumbra a considerar el 3 de diciembre, festividad de San Francisco Javier y Día de Navarra, como “fiesta local para todo el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra”, de modo que el ejecutivo foral señala trece de las catorce fiestas anuales y la relación de fiestas locales solamente contiene una por municipio, a propuesta del respectivo ayuntamiento.

Aunque no se ajusta al vigente artículo 46 del Real Decreto 2001/1983, no parece que los ayuntamientos se hayan opuesto a una práctica que les priva de decidir sobre una de las dos fiestas locales y que se asume como una costumbre o una peculiaridad foral más.

c) El art. 5.2.1. Servicios prestados por Policía Municipal durante las fiestas de San Fermín prevé unas compensaciones especiales para el personal que trabaje en los tres turnos establecidos. En especial la compensación económica consistente en una hora extraordinaria por cada jornada de trabajo. Son servicios prestados dentro de la jornada de trabajo establecida, en consecuencia, se trata de una mejora económica que excede de lo previsto en los arts. 40 y 41 del Reglamento provisional de retribuciones que regula esta cuestión.

d) El art. 5.2.2. “Otros servicios municipales”. Prevé que, “en el resto de servicios municipales, aquellos funcionarios que presten servicio de jornada habitual completa, o superior a la normal en los días de San Fermín, entendiéndose por jornada completa el turno no inferior a seis horas de trabajo efectivo, percibirán una compensación económica equivalente a dos horas extraordinarias por cada día de trabajo efectivo”.

Igual que en el caso anterior, se trata de una mejora económica que excede de lo previsto en los arts. 40 y 41 del Reglamento provisional de retribuciones que regula esta cuestión.

e) El artículo 20. “Ayuda de estudios a funcionarios e hijos de funcionarios”, prevé diferentes ayudas de diversos importes para atender los gastos de estudios de sus hijos, de los estudios de los propios funcionarios y de sus cónyuges. En este caso parece tratarse de unas medidas de ayuda social no prohibidas. Se debería cotizar a seguridad social por dichos importes.

f) El artículo 23. “Asistencia sanitaria”, según la modificación acordada en 2012, prevé abonar a todos los funcionarios, con el límite de 1.500 euros por año natural y por concepto y beneficiario, el 50% de los gastos en concepto de óptica y odontología que realicen.

El texto inicial del Acuerdo preveía para los funcionarios acogidos a ASUE una compensación de parte del importe no reintegrado por el Gobierno de Navarra sobre los gastos incurridos en concepto de óptica y odontología, además de otros conceptos. En el caso de los funcionarios acogidos a seguridad social se garantizaba el reintegro de parte de los gastos sanitarios en que incurrieran, de acuerdo con lo previsto en el Anexo 1 del Acuerdo.

La Ley Foral 12/2014, de 18 de junio, declara extinguida la cobertura obligatoria en materia de asistencia sanitaria establecida en el Reglamento del Servicio de Asistencia Sanitaria aprobado por Acuerdo de la Diputación Foral de Navarra de 24 de agosto de 1973, con efectos desde la fecha de la integración en el Sistema Nacional de Salud. Una vez producida dicha integración, el sistema de la ASUE se mantiene vigente hasta el día 31 de mayo de 2015. A partir de dicha fecha se produce la integración total del personal de los montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra en el Sistema Nacional de Salud, lo cual conlleva el acceso a las prestaciones sanitarias establecidas con carácter general en dicho sistema.

La jurisprudencia más reciente, por ejemplo, STSJ de Cataluña, de 1 de septiembre de 2005, donde el supuesto de hecho está constituido por un fondo social dedicado a conceder, entre otras, ayudas para la adquisición de aparatos ortopédicos, prótesis, gafas, etc., señala que la existencia de dicho fondo vulnera la ley por cuanto, a partir de la integración de los funcionarios de la Administración local en el régimen general de la Seguridad Social, desaparecía la Mutualidad, sin que, a partir de ese momento las Corporaciones Locales pudieran conceder aportaciones, subvenciones o ayudas de

cualquier género para fines de previsión de sus funcionarios. Y, también en sentido negativo se manifiesta la STS, de 19 de noviembre de 2008, que resuelve el caso de un Ayuntamiento que abonaba todos los gastos farmacéuticos o de prótesis de sus empleados. En este caso se afirma que los gastos farmacéuticos y por prótesis son medidas de asistencia social previstas en la LGSS, que “son normas de imperativo e ineludible cumplimiento” y que, en consecuencia, deben cumplirse en sus términos, sin existir la posibilidad de mejora. En fin, en este supuesto la solución es especialmente compleja por la escasez de pronunciamientos judiciales y la disparidad de criterios, aun cuando, como hemos visto, el Tribunal Supremo no es partidario de la validez de este tipo de beneficios en el caso de los funcionarios.

En estas materias de asistencia sanitaria y de seguridad social la competencia de regulación corresponde al Estado y a la Comunidad Foral de Navarra (de forma compartida en sanidad y plena al Estado en seguridad social) quedan, por tanto, fuera de la órbita de la autonomía colectiva a nivel local; a lo que debe añadirse, como tiene declarado el TS, que, salvo disposición en contrario, en estas materias no puede tener lugar una negociación colectiva local contraria o distinta a la norma estatal o autonómica, ni de mejora de éstas, siendo nulos los pactos y acuerdos locales que así procedan.

Una vez que, por Ley Foral 12/2014, se integra al personal de los montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra en el Sistema Nacional de Salud, no podría seguir manteniéndose una cobertura paralela, que es lo que se viene a hacer con la compensación por asistencia sanitaria, al tratarse de una cobertura complementaria del Régimen de Seguridad Social que queda al margen del poder dispositivo de los entes locales, al estar regulado el régimen de la Seguridad Social por normativa de rango legal y procedencia estatal o autonómica y ser el contenido de los derechos funcionariales de tipo estatutario y no mejorable, en este caso, por simple convenio. Los tribunales señalan respecto a este tipo de prestaciones en el ámbito local estatal que, una vez desaparecida la MUNPAL e integrados los empleados locales en la seguridad social “un Ayuntamiento no puede pretender, una vez incorporados sus funcionarios al Régimen General de la Seguridad Social, ejercer por su cuenta de Seguridad Social”.

Este tipo de ayudas están sujetas a cotización a la seguridad social (consulta a la TGSS 48/2008, de 23 de julio).

g) El art. 25 establece una ayuda económica equivalente al 3 por 100 del nivel E en favor de aquellos funcionarios que tuvieran hijos en los que concurrieran todas y cada de las siguientes: a) Que tuvieran cumplidos los 18 y fueran menores de 23 años b) Que hubieran convivido con el funcionario. c) Que no hubieran figurado en alta en la Seguridad Social o se hubieran encontrado en situación de desempleo. d) Que hubieran carecido de ingresos económicos de cualquier clase.

Extiende la ayuda familiar por hijo no emancipado hasta los 23 años, excediendo el límite de la menor edad previsto en el art. 50 del EPAPN.

Esta ayuda se puede considerar como una retribución prohibida por lo previsto en el art. 39 del EPAPN, cuando establece que, “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. Convenio Colectivo personal laboral Ayuntamiento de Pamplona:

Convenio Colectivo en el que se fijan las condiciones de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Pamplona, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014 y se prorrogará tácitamente por periodos de un año. Publicado en el BON 93 de 17/05/2012.

Este convenio colectivo regula las condiciones de trabajo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Pamplona, reproduciendo o remitiéndose al régimen aplicable a los funcionarios del Ayuntamiento de Pamplona.

De acuerdo con lo previsto en el art. 96 del EPAPN, el personal laboral se rige por el Estatuto de los Trabajadores, las disposiciones específicas que se dicten y los convenios colectivos que se acuerden, sin perjuicio de las peculiaridades del carácter público del servicio. En el ámbito laboral, el principio general que cabe establecer es que, las normas reguladoras, salvo que expresamente dispongan lo contrario, son normas de mínimos que, por lo tanto, establecen garantías para los trabajadores que no impiden la negociación de mejoras sobre las mismas (art. 3.3 ET). Por ello, las mejoras sobre la regulación general que no son admisibles para los funcionarios, sí lo son para los laborales, a no ser que exista una norma que las limite o establezca una prohibición expresa.

3. Acuerdo Colectivo de la entidad "Ayuntamiento de Tudela:

El acuerdo afecta a todo el personal funcionario y contratado del Ayuntamiento de Tudela y Organismos Autónomos incluido el personal contratado mediante pruebas selectivas para Escuela Taller, Taller de Empleo y Empleo Social Protegido. Publicado en el BON nº 69 de 5 de Junio de 2009.

Recurrido por el Gobierno de Navarra ante la jurisdicción contenciosa, el TSJN inadmite el recurso contencioso en lo concerniente al personal no funcionario por ser competencia del Orden Jurisdiccional Social, circunscribiéndose la Sentencia dictada al personal funcionario.

El TSJN anula los siguientes apartados del Acuerdo impugnado: a) la posibilidad de compensar económicamente las vacaciones no disfrutadas, b) la ampliación del permiso por asuntos particulares de 3 a 5 días, c) la ampliación de 1 a 2 días del permiso retribuido por traslado de domicilio, d) la ampliación del permiso para exámenes, e) el permiso de 1 día para donar sangre, f) la ampliación de los permisos por matrimonio, de los permisos por enfermedad y de los permisos por fallecimiento de familiares, g) la retribución del desempeño de puestos de superior categoría desde el primer día, h) la actualización de las retribuciones según el IPC, i) retribución o compensación horas extras a elección del trabajador, j) otros permisos retribuidos y las excedencias contempladas por apartarse de la regulación foral. Esta anulación parcial del Acuerdo afecta al personal funcionario y no afecta al personal laboral.

En definitiva, el TSJN, en aplicación de dicha doctrina, anula todos los artículos del Acuerdo impugnado que se apartan de, o contradicen, la normativa de función pública vigente en Navarra.

El Acuerdo contempla, en su art. 9, la cobertura de los gastos sanitarios que sean ocasionados al personal contratado y personal funcionario con Seguridad Social, siempre y cuando el concepto médico no esté incluido en la Seguridad Social. Igualmente, contempla el pago al personal funcionario de la diferencia entre lo que se

devuelve según tarifa del Gobierno de Navarra, exclusivamente por los conceptos que se detallan de odontología, oftalmología y rehabilitación.

Prevé también en el art. 18, ayudas para estudios del personal municipal y de sus familiares. Los citados arts. 9 y 18 del Acuerdo no fueron objeto del recurso presentado por el Gobierno de Navarra.

4. Acuerdo Colectivo de la entidad Ayuntamiento de Barañáin (BON 2/05/2014):

Regula las condiciones de empleo del personal funcionario y contratado administrativo. El personal laboral tiene su propio convenio colectivo (BON 30/08/2013).

a) El art. 3 “Retribuciones” contempla que, “los funcionarios y contratados administrativos percibirán una bolsa de compensación en concepto de derechos adquiridos de 24.000 euros en total cuyo cobro se efectuará en forma de una paga anual realizada en enero (año vencido) en los años 2014, 2015 y 2016, a razón de 8.000 euros anuales, en compensación por la eliminación de las dos pagas de los 25 años y las tres pagas de los 30 años que se venían abonando como premio a los servicios prestados según acuerdo anterior con el Ayuntamiento y respetado por este hasta la fecha.

La paga anual, en caso de no abonarse un año, se añadirá al pago del año siguiente y así sucesivamente. La mitad de la paga anual, se repartirá entre los funcionarios y contratados administrativos, fuera del cuerpo de Policía Municipal y la otra mitad entre el cuerpo de Policía Municipal. La paga se distribuirá de forma equitativa en función de la jornada laboral anual efectivamente trabajada por cada empleado, computándose como efectivamente trabajados, a esto solos efectos, los periodos de baja de accidente o enfermedad”.

Esta paga de compensación se puede considerar como una retribución prohibida por lo previsto en el art. 39 del EPAPN, cuando establece que, “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”.

Los tribunales califican este tipo de pagas como una retribución no prevista legalmente y por ello las anulan. La antigüedad en la función pública debe ser retribuida con los correspondientes quinquenios o trienios, según el caso.

b) El art. 6 “Jornada festiva” establece que, se considerará como jornada festiva los días festivos señalados por el Gobierno de Navarra. Se consideran festivos los días de fiestas patronales, y tendrán también la consideración de festivos los viernes, entre las 22:00 horas y las 06:00 horas (Acuerdo de Jefatura, Delegados Sindicales y Alcaldía de fecha 28/12/2008); así como los domingos entre las 06:00 horas y las 22:00 horas.

Este artículo prevé unos días festivos que exceden de los legalmente previstos, sin embargo, dicha medida hay que entenderla en cuanto a la fijación del calendario laboral, dichos días serán festivos a efectos laborales, con las consiguientes repercusiones económicas derivadas de la compensación por trabajo en días festivos.

c) El artículo 19 “Premio por servicios prestados” prevé que, el personal funcionario y contratado administrativo percibirá una paga por los servicios prestados al cumplirse 20 años de servicio activo en el Ayuntamiento de Barañáin. “Para los funcionarios/as con jornada completa en el momento del devengo del premio, las mensualidades a las que se hace referencia serán del salario que el funcionario/a perciba en el momento en el que

cumpla el tiempo exigido, esto es de las retribuciones básicas, complementarias y ayuda familiar, sin inclusión de pagas extraordinarias, el pago del premio se hará por una sola vez y no tendrá carácter consolidable, ni acumulable”.

Los tribunales califican este tipo de pagas como una retribución no prevista legalmente y por ello las anulan. La antigüedad en la función pública debe ser retribuida con los correspondientes quinquenios.

d) El art. 23.2 “Prestaciones sanitarias” prevé que se aplicarán al personal funcionario y contratado administrativo adscrito al régimen de la seguridad social las prestaciones sanitarias que tengan reconocidas los empleados/as laborales del Ayuntamiento, con el límite anual de 565 euros. El personal laboral tiene reconocido por convenio unos reintegros similares a los existentes en el régimen extinguido de la ASUE.

5. Convenio Colectivo Ayuntamiento de Barañáin (BON 30/08/2013):

Este convenio es de aplicación para los/las empleados del Ayuntamiento contratados en régimen laboral, bien sean indefinidos o sujetos a contratos de duración determinada.

Los siguientes artículos del convenio prevén mejoras: 5.4. Permiso retribuido por asuntos propios: Cuatro días laborables al año. 5.5. Permiso retribuido por matrimonio o inscripción como pareja estable: Veinte días naturales que podrán acumularse a las vacaciones o a los días de asuntos propios. 6.3. Premio por servicios prestados: al cumplirse 20 años de servicio en el Ayuntamiento, una paga equivalente a una mensualidad. 6.4. Paga especial por evaluación del rendimiento: una paga especial denominada “Paga de abril” consistente en el reparto equitativo de una bolsa de 35.000 euros, esta paga se verá aumentada hasta 49.667 euros para los años 2014, 2015 y 2016. Ayuda familiar por hijos hasta los 23 años.

El art. 17.3. “Reintegro de prestaciones sanitarias” prevé lo siguiente: el Ayuntamiento reintegrará anualmente los gastos que en concepto de prestaciones sanitarias justifiquen los/las empleados/as municipales incluidos/as en el ámbito de aplicación de este convenio de acuerdo con los siguientes límites: se establecen topes por especialidades similar a la extinta ASUE. Límite de 31.000 euros por año para toda la plantilla.

Este convenio contiene mejoras respecto al Acuerdo aplicable a los funcionarios. Estas mejoras sobre la regulación general que no son admisibles para los funcionarios, sí lo son para los laborales, a no ser que exista una norma que las limite o establezca una prohibición expresa, por ejemplo, las prohibiciones respecto a retribuciones establecidas en la Ley de Presupuestos.

6. Acuerdo Colectivo de la entidad Ayuntamiento de Burlada (BON 17/07/2014):

Regula las condiciones de trabajo del personal funcionario y administrativo que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Burlada y Organismos Autónomos del mismo (Patronato Municipal de Deportes y Patronato Municipal de Cultura y Fiestas). Sin embargo algunos artículos del Acuerdo se refieren expresamente al personal laboral (art. 10. Ayuda familiar) o incluyen a todos los trabajadores municipales (art. 12. Asistencia sanitaria, etc.).

El artículo 9. “Retribuciones”, extiende la ayuda familiar por hijo no emancipado hasta los 23 años, excediendo el límite de la menor edad previsto en el art. 50 del EPAPN.

El artículo 12. “Asistencia sanitaria”, prevé el abono de ayudas médica a los trabajadores/as conforme establece el Anexo número 1. Dicho Anexo 1 señala que, “se

habilitara la asignación presupuestaria necesaria para atender la cobertura de los gastos que sean ocasionados a los trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima de un año de trabajo continuado en este ayuntamiento para, recibir las ayudas correspondientes a este apartado y que no estén incluidos en la Seguridad Social y de conformidad con las siguientes normas que lo regulan:

- 1.º Las ayudas, se destinaran a odontología, gafas graduadas, lentillas y podología.
- 2.º se abonara el 60% de la factura presentada y en relación de los precios de mercado.
- 3.º Las ayuda máximas al año, no podrá superar el importe según tabla y acorde con nivel del trabajador/a
- 4.º Nivel E: 1.000 euros, Nivel D: 800 euros, Nivel C: 600 euros, Nivel B: 500 euros, Nivel A: 400 euros.
- 5.º Serán beneficiarios de estas ayudas el trabajador/a, sus hijos menores de 21 años así como su cónyuge o pareja de hecho siempre y cuando no trabaje por cuenta propia o ajena”.

7. Convenio Colectivo de la entidad Ayuntamiento de Burlada (BON 17/07/2014):

Regula las condiciones de trabajo del personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Burlada y Organismos Autónomos del mismo (Patronato Municipal de Deportes y Patronato Municipal de Cultura y Fiestas).

Este convenio tiene una redacción prácticamente idéntica al Acuerdo aplicable a los funcionarios. En este caso, las mejoras sobre la regulación general (ayuda familiar y asistencia sanitaria), que no serían admisibles para los funcionarios, sí lo son para los laborales.

8. Acuerdo Colectivo de la entidad Ayuntamiento de Estella/Lizarra (BON 20/03/2013):

Regula las condiciones de trabajo del personal funcionario.

Artículo 6.º Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias trabajadas se retribuirán mediante tiempo de descanso a razón de dos horas por cada hora extraordinaria realizada en día laborable y de dos horas y cuarto de descanso por cada hora realizada en domingo o día festivo.

Esta compensación excede de la prevista en el art. 40 del Reglamento de Retribuciones.

Se amplían algunos permisos y se conceden otros nuevos sobre los previstos en el Reglamento de vacaciones licencias y permisos (Decreto foral 11/2009, de 9 de febrero).

El Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Estella/Lizarra, publicado en el BON del 12 de marzo de 2013, regula las condiciones de trabajo del personal contratado laboral fijo o temporal. Su redacción es prácticamente idéntica al Acuerdo aplicable a los funcionarios.

9. Acuerdo Colectivo de la entidad Ayuntamiento de Tafalla (BON 23/06/2014):

Regula las condiciones de trabajo de los funcionarios al servicio del Ayuntamiento de Tafalla y de sus organismos autónomos. No se observan mejoras prohibidas.

El Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Tafalla, publicado en el BON del 5 de agosto de 2013, regula las condiciones de trabajo del personal laboral.

10. Acuerdo Colectivo de la entidad Ayuntamiento del Valle de Egüés (BON 3/2/2015):

Afecta a todo el personal al servicio del Ayuntamiento del Valle de Egüés.

El artículo 3.1 establece que, “las vacaciones anuales serán de veintinueve días laborables”. Esta cláusula, excede de los 27 días previstos en el Reglamento de vacaciones licencias y permisos (Decreto foral 11/2009, de 9 de febrero).

Se amplían algunos permisos y se conceden otros nuevos sobre los previstos en el Reglamento de vacaciones licencias y permisos (Decreto foral 11/2009, de 9 de febrero). Por ejemplo, licencia retribuida por maternidad será de 18 semanas (art. 3.5), por asuntos particulares los trabajadores tendrán derecho a disfrutar cuatro jornadas de permiso retribuido por asuntos propios (art. 3.12), por traslado de vivienda se concederán dos días laborables de permiso retribuido (art. 3.13), por matrimonio: dieciocho días naturales (art. 3.7), por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad se concederá un permiso retribuido de un día natural (art. 3.8), los trabajadores que sean donantes de sangre tendrán derecho a un día de permiso coincidiendo con el de la extracción (art. 3.23), permisos por hospitalización o enfermedad grave de mayor duración, etc...

El artículo 4.1. señala que, “la pensión mínima de jubilación queda establecida durante la vigencia de este Acuerdo en la cantidad equivalente al sueldo del nivel D”, el Ayuntamiento carece de competencia en esta materia.

Trabajos de superior e inferior categoría: para los funcionarios, en los supuestos de desempeño interino de funciones de categoría superior, previa autorización por escrito por Alcaldía, se abonará la diferencia retributiva desde el primer día sin que haya necesidad de que transcurran tres meses en dicha situación (art. 22.2).

El Ayuntamiento del Valle de Egüés garantizará el poder adquisitivo de sus empleados para el supuesto que el IPC real de Navarra resultante cada año sea superior al previsto en el conjunto del Estado (art. 25.2).

El complemento de convenio o nivel, Grupo o nivel: B: 1.5 %, Grupo o nivel: C: 15 %, Grupo o nivel: D: 15 %, Grupo o nivel: E: 30 %.

La compensación por realización horas extraordinarias y por trabajo en festivos se aparta de lo previsto en los arts. 40 y 43 del Reglamento de Retribuciones.

Recurrido por el Gobierno de Navarra ante la jurisdicción contenciosa, el TSJN inadmite el recurso contencioso en lo concerniente al personal no funcionario por ser competencia del Orden Jurisdiccional Social, circunscribiéndose la Sentencia dictada al personal funcionario.

El TSJN, en sentencia de junio de 2016, anula parcialmente este Acuerdo en lo que respecta al personal funcionario: todo lo que se refiere a la ampliación de vacaciones, permisos y licencias sobre lo establecido en la regulación general. Esta anulación parcial del Acuerdo afecta al personal funcionario y no afecta al personal laboral.

En definitiva, el TSJN anula todos los artículos del Acuerdo impugnado que se apartan de, o contradicen, la normativa de función pública vigente en Navarra.

Este Acuerdo-convenio contiene mejoras sobre la regulación general que no son admisibles para los funcionarios y, en cambio, sí lo serían para los laborales, a no ser que exista una norma que las limite o establezca una prohibición expresa, por ejemplo,

las prohibiciones respecto a retribuciones establecidas en las Leyes de Presupuestos, dichas mejoras anuladas para los funcionarios seguirían vigentes para el personal laboral.

11. Resumen Acuerdos y Convenios colectivos examinados (ver Anexo 1)

El TSJN tiene señalado que, el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra y la Ley Foral de Administración Local son las normas que determinan el régimen jurídico en el que deben moverse los entes locales en materia de personal, y que no pueden desplazarse por pacto. Igualmente señala el TSJN que, la autonomía local está sometida en todo caso al principio de legalidad y de jerarquía normativa constituido por el ordenamiento foral en materia de función pública.

En los entes locales hay personal funcionario y personal laboral, las condiciones de trabajo de los funcionarios se vienen regulando mediante Acuerdo colectivo y las de los laborales mediante Convenio colectivo. En algún caso el Acuerdo colectivo regula las condiciones de trabajo de todo el personal municipal.

La relación entre los funcionarios y sus respectivas Administraciones Públicas es estrictamente estatutaria, lo que implica que estos empleados públicos tienen los derechos fijados en las normas legales y reglamentarias que conforman el “Estatuto Funcionario”, sin que esté permitido que las Administraciones puedan mejorar o alterar esos derechos de forma graciable por encima de las previsiones del ordenamiento jurídico. El régimen regulador de los funcionarios públicos tiene un alto grado de imperatividad en las normas que lo contemplan. Así, estas normas se consideran en muchos casos como normas imperativas absolutas y, por tanto, como no negociables.

En cambio, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige por el Estatuto de los Trabajadores, las disposiciones específicas sobre este tipo de personal que se dicten y los convenios colectivos que se acuerden, sin perjuicio de las peculiaridades del carácter público del servicio. En el ámbito laboral, el principio general que cabe establecer es que, las normas reguladoras, salvo que expresamente dispongan lo contrario, son normas de mínimos que, establecen garantías para los trabajadores y que no impiden la negociación de mejoras sobre las mismas (art. 3.3 ET).

Los Acuerdos y Convenios colectivos válidamente concluidos obligan a las partes y tienen alcance normativo para ellas.

Los actos administrativos dictados en ejecución de estos acuerdos-convenios colectivos en vigor se presumen válidos y eficaces y la posible ilegalidad en la que pudieran incurrir dichos acuerdos-convenio debe ser alegada ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa en el caso de los Acuerdos, ante la Jurisdicción social en el caso de los Convenios, o, ante ambas jurisdicciones si se tratara de acuerdos-convenio que afectaran a personal funcionario y laboral.

En consecuencia, los Acuerdos y Convenios colectivos debidamente negociados y aprobados son normas que se insertan en el ordenamiento jurídico y que obligan tanto al Ayuntamiento como a los trabajadores. Además, incluso en el caso de que un convenio colectivo se anulara por los tribunales, hay que tener en cuenta que, las sentencias firmes que anulen un precepto de una disposición general no afectarán a la eficacia de los actos administrativos firmes que lo hayan aplicado antes de que la anulación alcanzara efectos generales, antes de que sea publicado el fallo y preceptos anulados.

Por dicha razón, para evitar la existencia de normas que son válidas y eficaces, pero contrarias al Estatuto de la Función Pública, es importante que en la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos se respeten los principios de legalidad y cobertura presupuestaria, además de los de obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia.

Sería recomendable que previamente a la aprobación expresa y formal por el órgano administrativo competente del acuerdo previamente alcanzado, se someta dicha decisión al oportuno control de legalidad.

En todos los Acuerdos colectivos examinados, a excepción del Ayuntamiento de Tafalla se incluyen mejoras sobre la regulación general de función pública que, se apartan de o contradicen la normativa de función pública vigente en Navarra, en consecuencia, de acuerdo con la doctrina expresada hasta la fecha por el TSJN, estas mejoras de convenio que exceden de lo previsto en el Estatuto no son admisibles para los funcionarios. En cambio, debido al diferente régimen jurídico al que están sujetos, estas mejoras de convenio sí serían, en general, admisibles para el personal laboral, a no ser que exista una norma que las limite o establezca una prohibición expresa.

Partiendo de estas premisas resumimos a continuación las cláusulas de los Acuerdos colectivos examinados que consideramos, de acuerdo con la jurisprudencia examinada, contrarias a la normativa vigente y que, por tanto, los entes locales se han excedido de su ámbito competencial y/o de su poder dispositivo al incluirlas en dichos Acuerdos:

- 1) Retribuciones legalmente no previstas: paga de compensación en concepto de derechos adquiridos y paga al cumplir 20 años de servicio activo (Barañain), ampliación de la ayuda familiar por hijo no emancipado hasta los 23 años (Pamplona, Burlada), complementos de nivel superiores a los legalmente establecidos (Valle de Egüés), compensación económica de una hora extraordinaria por cada jornada de trabajo realizada durante las fiestas de San Fermín (Pamplona).
- 2) Reintegro de gastos sanitarios, estableciendo una cobertura complementaria del Régimen de Seguridad Social no prevista legalmente (Pamplona, Tudela, Barañain, Burlada).
- 3) Ampliación de permisos y concesión de nuevos permisos sobre los previstos en el Reglamento de vacaciones licencias y permisos aplicable y ampliación de las vacaciones anuales (Tudela, Valle de Egüés).

12. Cuestiones conexas, sobre la responsabilidad contable.

No puede dejar de subrayarse que la declaración de nulidad de algunos artículos de un convenio colectivo de funcionarios, o la apreciación de ser contrarios a derecho en el curso de una fiscalización, resultaría inane porque no alcanzaría a los actos administrativos de aplicación de dicho convenio que autorizaron en puridad el abono de los complementos retributivos de los funcionarios que se hicieron al amparo de normas -las dimanantes del Convenio colectivo- que además estaban en vigor, y resultaban plenamente válidas y efectivas al tiempo en que se dictaron y ejecutaron.

En consecuencia, en estos casos sería obligado apreciar la falta de uno de los presupuestos determinantes de la eventual comisión de un ilícito presupuestario y contable, lo que impediría apreciar la concurrencia de responsabilidad contable. Basta comprobar que los actos administrativos que autorizaron el abono de los complementos retributivos eran válidos y eficaces al tiempo en que fueron dictados y que se

fundamentaron en las cláusulas de un Convenio colectivo aprobado por el órgano competente de la entidad local (ver STS de 28/11/2012).

Conclusiones

Primera.- El derecho de los empleados públicos a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de sus condiciones de trabajo está reconocido, tanto en El Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (EPAPN) como en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

La negociación colectiva, en el ámbito de la función pública, significa el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.

Segunda.- Existen notables diferencias entre la negociación colectiva referida al personal funcionario y la que tiene lugar en el ámbito propio del personal laboral.

El sistema español de regulación de las condiciones de trabajo para los funcionarios públicos, mediante los Estatutos de Función Pública, es un sistema muy legalizado sin apenas discrecionalidad; por el contrario, las condiciones de trabajo del personal laboral han quedado remitidas tradicionalmente a la libertad de pactos, a través de la negociación, entre el empleador y los empleados, ya pertenezcan éstos al ámbito público o al privado.

El Tribunal Supremo viene estableciendo de forma clara y reiterada que los derechos reconocidos por las leyes a los funcionarios públicos, no tienen, como sí sucede en el caso del personal laboral, carácter de mínimos mejorables, sino de condiciones legales o reglamentarias fijas no alterables por medio de la negociación colectiva.

En efecto, en el ámbito laboral, el principio general que cabe establecer es que las normas reguladoras, salvo que expresamente dispongan lo contrario, son normas de mínimos que, por lo tanto, no impiden la negociación de mejoras sobre las mismas. Por el contrario, el régimen regulador de los funcionarios públicos se integra, en general, por normas imperativas absolutas y, por tanto, como no negociables.

Tercera.- El TSJN ha señalado en sentencias recientes que, el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra y la Ley Foral de Administración Local son las normas que determinan el régimen jurídico en el que deben moverse los entes locales en materia de personal, y que no pueden desplazarse por pacto.

En el mismo sentido señala el TSJN que, cada una de las Administraciones Públicas de Navarra tiene plena competencia para establecer el régimen del personal a su servicio, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto y en los Reglamentos que lo desarrollen (art. 4 EPAPN). Por lo tanto, esta previsión también exige el respeto a las normas reglamentarias, normas que son imperativas y que no contienen un régimen de mínimos.

En aplicación de esta doctrina el TSJN ha anulado en parte, y solo en lo que afecta al personal funcionario, los Acuerdos colectivos del Ayuntamiento de Tudela y del Ayuntamiento del Valle de Egüés.

Cuarta.- Los Acuerdos colectivos examinados son de ámbito local y regulan diversos aspectos de las condiciones de trabajo de los empleados públicos: retribuciones, jornada laboral y horarios de trabajo, régimen de permisos, vacaciones y licencias, ayudas de acción social, promoción profesional y selección del personal, formación, etc...

En el examen de estos Acuerdos encontramos cláusulas que se ajustan al poder dispositivo de los entes locales y versan sobre materias de las que disponen de competencia: retribuciones complementarias, distribución de la jornada anual y horarios de trabajo, ayudas sociales, distribución de las vacaciones y concreción de algunos permisos y licencias, etc.

Otras cláusulas, en cambio, consideramos que, de acuerdo con la jurisprudencia examinada, exceden de lo previsto en la normativa vigente y que, por tanto, los entes locales se han excedido de su ámbito competencial y/o de su poder dispositivo al incluirlas en dichos Acuerdos, como son, la retribuciones legalmente no previstas, la ampliación de permisos y concesión de nuevos permisos sobre los previstos en el Reglamento, y el reintegro de gastos sanitarios a modo de cobertura complementaria del Régimen de Seguridad Social no prevista legalmente.

Estas materias o están sometidas a reserva de ley y, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por el Parlamento de Navarra o son competencia del Gobierno de Navarra y requieren su oportuna aprobación y tramitación por el mismo, previa negociación en la mesa General del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Quinta.- Algunos ayuntamientos han aprobado Convenios colectivos que regulan las condiciones de trabajo de su personal laboral de forma similar a lo regulado en los Acuerdos colectivos con los funcionarios de ese mismo ayuntamiento. Estos convenios al tener como referencia legal el Estatuto de los Trabajadores pueden incluir mejoras sobre lo regulado, en consecuencia, las mismas cláusulas que para el personal funcionario resultan excesivas por apartarse de la regulación legal, estarían permitidas para el personal laboral.

En el caso de los Acuerdos colectivos de los ayuntamientos de Tudela y del Valle de Egüés que afectan tanto a su personal funcionario como al laboral, el TSJN ha anulado en parte, y solo en lo que afecta al personal funcionario estos Acuerdos colectivos. Sin embargo, dichos Acuerdos siguen vigentes para el personal laboral. Esto ocasiona que en el mismo ayuntamiento el personal funcionario tenga derecho a un régimen de licencias y permisos retribuidos y el personal laboral a otro más favorable.

Sexta.- Como reflexiones finales debemos tener en cuenta que, los Acuerdos y Convenios colectivos válidamente concluidos obligan a las partes y tienen alcance normativo para ellas, son normas que se insertan en el ordenamiento jurídico y que obligan tanto al Ayuntamiento como a los trabajadores.

Los actos administrativos dictados en ejecución de estos acuerdos-convenios colectivos en vigor se presumen válidos y eficaces y la posible ilegalidad en la que pudieran incurrir dichos acuerdos-convenio debe ser alegada ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa en el caso de los Acuerdos y ante la Jurisdicción Social en el caso de los Convenios, o, ante ambas jurisdicciones si se tratara de acuerdos-convenio que afectaran a personal funcionario y laboral.

Además, incluso en el caso de que un Acuerdo-convenio colectivo se anulara por los tribunales, hay que tener en cuenta que, las sentencias firmes que los anulen no afectarían a la eficacia de los actos administrativos firmes que lo hayan aplicado antes de que la anulación alcanzara efectos generales.

Por dicha razón, para evitar la existencia de normas que son válidas y eficaces, pero contrarias al Estatuto de la Función Pública, es importante que en la negociación

colectiva de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos se respeten los principios de legalidad y cobertura presupuestaria, además de los de obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia.

Sería recomendable que previamente a la aprobación expresa y formal por el órgano administrativo competente del acuerdo previamente alcanzado, se someta dicha decisión al oportuno control de legalidad.

El departamento de Administración Local alega problemas de legitimación para poder impugnar los Convenios Colectivos ante la Jurisdicción Social, no obstante, la cuestión de fondo es que, ante el diferente régimen jurídico aplicable al personal funcionario y al personal laboral, en un convenio colectivo se permite pactar mejoras sobre la regulación general que no serían admisibles para el personal funcionario.

Para solucionar esta cuestión, para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se debería constituir, tanto en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, como en el de las respectivas entidades locales, de acuerdo con el régimen competencial existente, una Mesa General de Negociación, de manera que, se puedan alcanzar Pactos y Acuerdos que contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, que tendrán la consideración y efectos previstos en el Estatuto de función pública para los funcionarios y en lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

Es decir, para condiciones de trabajo comunes se podrían lograr idénticos Acuerdos colectivos con los mismos efectos para todo el personal empleado.

Se podría también contemplar la negociación de condiciones comunes de trabajo a todo el personal de los entes locales de Navarra en el ámbito de una asociación de municipios.

El EBEP contempla de forma más nítida estas posibilidades de negociación, que podrían aplicarse en Navarra teniendo siempre en cuenta los principios de autonomía local y de la eficacia general de la negociación colectiva a través de organizaciones más representativas.

Pamplona, 5 de agosto de 2016

El letrado

José Luis Ezquerro Royo

Vº Bº

El secretario general

Luis Ordoki Urdazi

ANEXO: Cláusulas consideradas ilegales en Acuerdos municipales

Acuerdo Colectivo funcionarios Ayuntamiento de Pamplona:

a) Retribución de la antigüedad a parte del personal contratado en régimen administrativo en cantidades superiores a las legalmente previstas.

b) La compensación económica consistente en una hora extraordinaria por cada jornada de trabajo realizada por el personal funcionario durante las fiestas de San Fermín, al ser servicios prestados dentro de la jornada anual de trabajo establecida, se trata de una mejora económica que excede de lo previsto en los arts. 40 y 41 del Reglamento provisional de retribuciones que regula esta cuestión.

c) El abono a todos los funcionarios, con el límite de 1.500 euros por año natural y por concepto y beneficiario, del 50% de los gastos en concepto de óptica y odontología que realicen excedería de la competencia del ente local, al tratarse de una cobertura complementaria del Régimen de Seguridad Social que queda al margen del poder dispositivo de los entes locales por estar regulado dicho régimen de la Seguridad Social por normativa de rango legal y ser el contenido de los derechos funcionariales de tipo estatutario y no mejorable, en este caso, por convenio.

d) La ayuda económica equivalente al 3 por 100 del nivel E en favor de aquellos funcionarios que tuvieran hijos mayores de 18 años y menores de 23, al extender la ayuda familiar por hijo no emancipado hasta los 23 años, excede del límite previsto en el art. 50 del EPAPN. Esta ayuda se puede considerar como una retribución prohibida por lo previsto en el art. 39 del EPAPN.

Convenio Colectivo personal laboral Ayuntamiento de Pamplona:

El convenio del personal laboral del Ayuntamiento de Pamplona, contiene un régimen de mejoras sobre la regulación general similar al previsto para el personal funcionario, sin embargo, al regirse el personal laboral el Estatuto de los Trabajadores estas mejoras sí resultarían admisibles.

En el ámbito laboral, el principio general que cabe establecer es que, las normas reguladoras, salvo que expresamente dispongan lo contrario, son normas de mínimos que, por lo tanto, establecen garantías para los trabajadores que no impiden la negociación de mejoras sobre las mismas (art. 3.3 ET). Por ello, las mejoras sobre la regulación general que no son admisibles para los funcionarios, sí lo son para los laborales, a no ser que exista una norma que las limite o establezca una prohibición expresa.

Acuerdo Colectivo personal funcionario y laboral Ayuntamiento de Tudela :

El TSJN ha anulado varios apartados de este Acuerdo en lo que afecta al personal funcionario, por apartarse de la regulación foral de función pública, el Acuerdo sigue vigente para el personal laboral.

La cobertura de los gastos sanitarios del personal funcionario, de forma complementaria al régimen de la Seguridad Social, que el Acuerdo contempla en su art. 9, excedería de la competencia del ente local. Este art. 9 no fue impugnado y sigue vigente.

Acuerdo Colectivo de la entidad Ayuntamiento de Barañain:

La paga de compensación en concepto de derechos adquiridos (art. 3 del Acuerdo) retribuye de forma adicional a lo previsto legalmente la antigüedad en la función pública. Esta paga de compensación se puede considerar como una retribución prohibida por lo previsto en el art. 39 del EPAPN, cuando establece que, “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”.

Idéntica calificación de retribución prohibida por el Estatuto tiene la paga por los servicios prestados al cumplirse 20 años de servicio activo en el Ayuntamiento de Barañain (art. 19). La antigüedad en la función pública debe ser retribuida con los correspondientes quinquenios, de acuerdo a lo previsto en la normativa.

La cobertura de los gastos sanitarios del personal funcionario, de forma complementaria al régimen de la Seguridad Social, que el Acuerdo contempla en su art. 23.2, excedería de la competencia del ente local.

Convenio Colectivo Ayuntamiento de Barañain:

Este convenio colectivo aplicable al personal laboral prevé varias mejoras respecto a la regulación general aplicable a los funcionarios, como pueden ser permisos retribuidos adicionales, pagas especiales y reintegro de prestaciones sanitarias.

Estas mejoras sobre la regulación general que no serían admisibles para los funcionarios, sí lo son para los laborales, a no ser que exista una norma que las limite o establezca una prohibición expresa, por ejemplo, las prohibiciones respecto a incremento de retribuciones establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Acuerdo Colectivo personal funcionario Ayuntamiento de Burlada:

El artículo 9 del Acuerdo extiende la ayuda familiar por hijo no emancipado hasta los 23 años, excediendo el límite de la menor edad previsto en el art. 50 del EPAPN.

El artículo 12 establece una cobertura de los gastos sanitarios del personal funcionario, de forma complementaria al régimen de la Seguridad Social, que excedería de la competencia del ente local.

Convenio Colectivo de la entidad Ayuntamiento de Burlada:

Este convenio tiene una redacción prácticamente idéntica al Acuerdo aplicable a los funcionarios. En este caso, las mejoras sobre la regulación general (ayuda familiar y asistencia sanitaria), que no serían admisibles para los funcionarios, sí lo son para los laborales.

Acuerdo Colectivo personal funcionario Ayuntamiento de Estella/Lizarra:

La compensación por horas extraordinarias trabajadas excede de la prevista en el art. 40 del Reglamento de Retribuciones.

Se amplían algunos permisos y se conceden otros nuevos sobre los previstos en el Reglamento de vacaciones licencias y permisos (Decreto foral 11/2009, de 9 de febrero).

Acuerdo Colectivo personal funcionario Ayuntamiento de Tafalla:

Regula las condiciones de trabajo de los funcionarios al servicio del Ayuntamiento de Tafalla y de sus organismos autónomos. No se observan mejoras sobre la regulación general prohibidas.

Acuerdo Colectivo personal funcionario y laboral Ayuntamiento del Valle de Egüés

El artículo 3.1 al establecer que las vacaciones anuales serán de veintinueve días laborables, excede de los 27 días previstos en el Reglamento de vacaciones licencias y permisos (Decreto foral 11/2009, de 9 de febrero).

En el Acuerdo se amplían algunos permisos y se conceden otros nuevos sobre los previstos en el Reglamento de vacaciones licencias y permisos (Decreto foral 11/2009, de 9 de febrero), por ejemplo, derecho a disfrutar cuatro jornadas de permiso retribuido por asuntos propios, licencia retribuida por maternidad de 18 semanas, dos días laborables de permiso retribuido por traslado de vivienda, por matrimonio: dieciocho días naturales, por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad se concederá un permiso retribuido de un día natural, los trabajadores que sean donantes de sangre tendrán derecho a un día de permiso coincidiendo con el de la extracción, permisos por hospitalización o enfermedad grave de mayor duración, etc...

El artículo 4.1. señala que, “la pensión mínima de jubilación queda establecida durante la vigencia de este Acuerdo en la cantidad equivalente al sueldo del nivel D”, el Ayuntamiento carece de competencia en esta materia.

Establece unos complementos de convenio o nivel superiores a los legalmente establecidos. La compensación por realización horas extraordinarias y por trabajo en festivos se aparta de lo previsto en los arts. 40 y 43 del Reglamento de Retribuciones.

Recurrido por el Gobierno de Navarra ante la jurisdicción contenciosa, el TSJN inadmite el recurso contencioso en lo concerniente al personal no funcionario por ser competencia del Orden Jurisdiccional Social, circunscribiéndose la Sentencia dictada al personal funcionario.

El TSJN, en sentencia de junio de 2016, anula parcialmente este Acuerdo en lo que respecta al personal funcionario: todo lo que se refiere a la ampliación de vacaciones, permisos y licencias sobre lo establecido en la regulación general. Esta anulación parcial del Acuerdo afecta al personal funcionario y no afecta al personal laboral.

En definitiva, el TSJN anula todos los artículos del Acuerdo impugnado que se apartan de, o contradicen, la normativa de función pública vigente en Navarra.

Este Acuerdo-convenio contiene mejoras sobre la regulación general que no son admisibles para los funcionarios y, en cambio, sí lo serían para los laborales, a no ser que exista una norma que las limite o establezca una prohibición expresa, por ejemplo, las prohibiciones respecto a retribuciones establecidas en las Leyes de Presupuestos.