



Parlamento de Navarra

SERVICIOS JURÍDICOS

Informe emitido a petición de la Ponencia creada para estudiar la Proposición de Ley por la que se modifica la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de Policías de Navarra, sobre las consecuencias jurídicas que comporta la modificación legislativa en el régimen retributivo (art.50 y 51), en especial respecto a las condiciones adquiridas de los funcionarios.

Pamplona, 30 de septiembre de 2014

ANTECEDENTES

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

I. Del marco competencial de referencia.

II. Régimen retributivo de los Policías de Navarra.

1. En el ámbito normativo.

2. Conceptos retributivos.

2.1 Retribuciones Personales básicas.

2.2 Retribuciones complementarias del puesto de trabajo.

2.3 Otras retribuciones: Indemnizaciones, ayudas y compensaciones.

III. El nivel retributivo consolidado del funcionario como derecho adquirido.

IV. Examen de los preceptos sometidos a consulta y sus consecuencias en el nivel retributivo consolidado del funcionario como derecho adquirido.

1. Análisis de las modificaciones sometidas a consulta.

a) El artículo 50.

b) El artículo 51.

2. Consecuencias en el nivel retributivo consolidado del funcionario como derecho adquirido.

V. Otras consideraciones.

ANEXO

La Letrada del Parlamento de Navarra que suscribe tiene el honor de elevar a los miembros de la Ponencia el siguiente

INFORME

SOBRE LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS QUE COMPORTA LA MODIFICACIÓN LEGISLATIVA DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE LOS POLICÍAS DE NAVARRA (ART.50 Y 51) EN ESPECIAL RESPECTO A LAS CONDICIONES ADQUIRIDAS DE LOS FUNCIONARIOS.

ANTECEDENTES

En sesión de fecha 11 de junio de 2014, los miembros de la Ponencia creada para estudiar la Proposición de Ley por la que se modifica la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de Policías de Navarra (8-13/PRO-00032) solicitaron informe jurídico acerca de las consecuencias jurídicas que comporta la modificación legislativa de las retribuciones contempladas en los artículos 50 y 51 de la Ley Foral, y que proponen la mayoría de los miembros de la ponencia, y en especial sobre el respeto a las condiciones retributivas adquiridas de los funcionarios.

En concreto, del artículo 50 se solicita informe sobre el texto contenido en el último borrador del informe de la ponencia. En cuanto al artículo 51, sobre el texto contenido en la enmienda in voce presentada en la sesión de la ponencia de esa misma fecha. (Ambos textos se adjuntan como anexo al presente informe)

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

I. Del marco competencial de referencia.

Como refiere el preámbulo de la Ley Foral cuyos artículos ahora analizamos, en virtud de la disposición adicional primera, la Constitución ampara y respeta los derechos históricos de los territorios forales, siendo uno de esos derechos históricos la función policial. Ese amparo se materializó en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, cuyo artículo 51 reconoce la competencia de la Comunidad Foral de Navarra en la regulación del régimen de la Policía Foral, respetando las competencias que la Policía Foral viene ostentando

históricamente y facultando a la Comunidad Foral para ampliar los fines y servicios de la Policía Foral en el marco de la correspondiente Ley Orgánica y atribuyendo a la Comunidad Foral la coordinación de las policías locales sin detrimento de su dependencia de las respectivas autoridades municipales o concejiles.

Por su parte la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, preserva expresamente el régimen foral al prever en su disposición final tercera el carácter supletorio de aquélla con respecto al régimen de la Policía Foral, a excepción de determinados artículos.

En ejercicio de sus competencias la Comunidad Foral aprobó la Ley Foral 1/1987, de 13 de febrero, de Cuerpos de Policía de Navarra, posteriormente el Decreto Foral Legislativo 213/2002, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Foral de Cuerpos de Policía de Navarra y finalmente la vigente Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra (LFPN), así como varias normas de rango reglamentario.

II. Régimen retributivo de los Policías de Navarra.

1. En el ámbito normativo.

Partiendo de este sintetizado marco competencial, debemos recordar que la actual LFPN persiguió entre otros objetivos la regulación del estatuto del personal de los Cuerpos de Policía de Navarra, contenida en el **Título IV**, configurando **un estatuto especial y específico de estos cuerpos** respecto del general del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

En particular, en el presente informe analizaremos las consecuencias jurídicas de las modificaciones legislativas que se proponen a los artículos 50 y 51, incardinados dentro de la Sección 7ª “Derechos y deberes”, ubicada dentro del Capítulo III, rotulado “De los funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra” y que actualmente tienen la siguiente redacción:

“Artículo 50. Retribuciones.

1. Los funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra sólo podrán ser remunerados por los siguientes conceptos:

A. Retribuciones personales básicas:

- a) Sueldo inicial correspondiente al nivel.
- b) Retribución correspondiente al grado.
- c) Premio de antigüedad.

B. Retribuciones complementarias:

- a) Complemento específico.
- b) Complemento de puesto de trabajo.
- c) Complemento personal transitorio por la situación de segunda actividad.

C. Otras retribuciones:

- a) Indemnización de los gastos realizados por razón del servicio.
- b) Indemnización por la realización de viajes.
- c) Indemnización por traslado forzoso con cambio de residencia.
- d) Ayuda familiar.
- e) Compensación por horas extraordinarias.
- f) Compensación por trabajo en día festivo.
- g) Compensación por trabajo en horario nocturno.
- h) Compensación por participar en tribunales de selección y por impartir cursos de formación.
- i) Compensación por retribuciones anteriores superiores a las derivadas de la aplicación de esta Ley Foral.

2. Las **retribuciones personales básicas y las previstas en la letra C** del apartado anterior **se regirán por las normas aplicables con carácter general a los restantes funcionarios** de las Administraciones Públicas de Navarra **con las especificidades previstas en la presente Ley Foral¹**.

Artículo 51. Retribuciones complementarias.

1. El **complemento específico** se abonará a todos los miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra y su cuantía máxima será del 55 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel. La percepción de este complemento conllevará la prohibición de realizar toda actividad lucrativa tanto en el sector público como en el privado, con excepción de la docencia en centros universitarios, la administración del patrimonio personal o familiar, la producción y creación literaria, artística, científica y técnica, la participación ocasional en coloquios y programas, la colaboración y asistencia ocasional a cursos de carácter profesional y de otras actividades autorizadas. Asimismo, el complemento específico englobará los conceptos de especial riesgo y de trabajo a turnos.

2. El **complemento de puesto de trabajo** retribuirá el grado de dificultad, dedicación, responsabilidad y mando, así como la singular preparación técnica exigida.

El complemento de puesto de trabajo retribuirá igualmente, aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño suponga una especial situación de mando dentro del empleo y como tal se haga constar en plantilla orgánica, sin que la percepción correspondiente, por tal concepto, pueda exceder del 10 por 100 del sueldo inicial del nivel.

La cuantía máxima total a percibir en concepto de complemento de puesto de trabajo será del 85 por 100 del sueldo inicial correspondiente al nivel.

3. El **complemento personal transitorio por la situación de segunda actividad**, resultará de aplicación en el supuesto previsto en el párrafo segundo del artículo

¹ Introducido por Ley Foral 15/2010, de 25 de octubre.

47.5 de la presente Ley Foral, en las condiciones y por el procedimiento que se establezcan reglamentariamente.

4. El Gobierno de Navarra, previo informe favorable de la Comisión de Coordinación de Policías Locales de Navarra, podrá determinar reglamentariamente las retribuciones complementarias que hayan de abonarse a los miembros de los Cuerpos de Policía Local de Navarra, de conformidad con las disposiciones de esta Ley Foral.”

Por su parte, a nivel reglamentario debemos citar también los siguientes Reglamentos:

- Decreto Foral 718/2003, de 29 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Personal de los Cuerpos de Policía de Navarra – RPCPN- (art.46 a 51). Interesa resaltar el art. 51 que prevé explícitamente que en lo no dispuesto por el Reglamento, las retribuciones de los funcionarios de los Cuerpos de Policía se regirán por las normas aplicables con carácter general a los restantes funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra.
- Decreto Foral 1/2005, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de jornadas, horarios y régimen retributivo de los miembros del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra-RJHRRPF- (art.17 a 21).

2. Conceptos retributivos.

A los efectos de lo requerido en el presente informe consideramos de interés clarificar tanto los conceptos retributivos aplicables al personal de los Cuerpos de Policía de Navarra, como su configuración legal. Para ello partiremos de los tres grupos de conceptos retributivos existentes: las retribuciones personales básicas, las retribuciones complementarias y las Indemnizaciones, ayudas y compensaciones.

2.1 Retribuciones personales básicas.

Son aquéllas retribuciones que responden a la cualidad permanente de funcionario público y no al puesto de trabajo que desempeña en cada momento.

Según dispone el art. 50.2 de la LFPN, (tanto en su actual redacción, como la que propone la ponencia) las retribuciones personales básicas y las previstas en la letra C -otras retribuciones- se regirán por las normas aplicables

con carácter general a los restantes funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra con las especificidades previstas en la presente Ley Foral.

Por su parte, el Texto refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (TREP) establece claramente que *“las retribuciones personales básicas constituyen un derecho adquirido inherente a la condición de funcionario”*.

2.2 Retribuciones complementarias del puesto de trabajo.

Son retribuciones que remuneran el desempeño del puesto de trabajo que las tenga asignadas y, en consecuencia, dejarán de percibirse automáticamente al cesar en el mismo, o incluso cuando varíen las características de dicho puesto de trabajo que hubiera dado lugar a la asignación de tales retribuciones complementarias.

Son retribuciones que se perciben en función de las condiciones del trabajo desempeñado, sin vinculación a nivel funcional, su devengo depende de la efectiva realización de las funciones propias del puesto de trabajo que las tiene asignada.

Por su parte, el art. 51 del referido RPCPN, prevé que en lo no dispuesto por el Reglamento, las retribuciones de los funcionarios de los Cuerpos de Policía se regirán por las normas aplicables con carácter general a los restantes funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra.

De este modo será de aplicación el artículo el art. 19 del Decreto Foral 158/1984, de 4 de julio, del Reglamento Provisional de Retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (RPRPAPN) que en relación con la materia que nos ocupa dispone que las retribuciones complementarias asignadas a los distintos puestos de trabajo tendrán, a todos los efectos, carácter provisional y en ningún caso generarán derechos adquiridos.

2.3 Otras retribuciones: indemnizaciones, ayudas y compensaciones.

Finalmente el tercer grupo en el que se comprenden indemnizaciones, ayudas y compensaciones y que se perciben únicamente cuando se da el supuesto de hecho que describen o cumplan con los requisitos que definen. Por tanto a diferencia de los anteriores conceptos, no dependen aquí de elementos subjetivos vinculados a la condición del funcionario, ni tampoco a los elementos objetivos del puesto de trabajo.

Al respecto, la LFCPN no establece una regulación pormenorizada de dichas compensaciones sino que se limita a enumerarlas remitiéndose a las normas aplicables con carácter general a los restantes funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra, en similares términos a las retribuciones personales básicas.

III. El nivel retributivo consolidado del funcionario como derecho adquirido.

Fijados los conceptos, procede ahora recordar la doctrina de los derechos adquiridos porque sobre su aplicación se nos pregunta. La doctrina debe ser entendida según la configuración jurisprudencial existente (STS 30.01.1992, STSJ Navarra, 582/2002, de 13 junio). En este sentido la jurisprudencia establece que *“Derechos adquiridos son los que **se han integrado en el patrimonio de una persona o han sido consolidados a su favor**, por lo que no pueden invocarse para reconocer o mantener una categoría -en este caso es la de Jefe de Sección- en la que se ha cesado como consecuencia de la nueva estructuración de la Comunidad Foral, y de acuerdo con lo previsto en las normas legales citadas, ni tampoco los derechos adquiridos de orden económico pueden extenderse a la percepción de emolumentos y retribuciones complementarias asignadas al puesto de trabajo de Jefe de Sección que ya no se desempeña sin que, por último, sea viable condicionar o anular las potestades de la Comunidad foral para organizar, mediante normas de rango suficiente, su Administración y servicios.”*

En concreto los derechos adquiridos, según consolidada jurisprudencia, se constriñen a la función, puesto de trabajo, nivel y retribución. Los que se han integrado en el patrimonio de una persona o han sido consolidados a su favor, lo que implica el mantenimiento de los caracteres esenciales de la función desempeñada y las cuantías de las retribuciones básicas. En este sentido decíamos, que el artículo 40.2 del TREP reconoce expresamente que las retribuciones personales básicas constituyen un derecho adquirido inherente a la condición de funcionario. Aquí radica la diferencia fundamental que existe entre retribuciones personales básicas y complementarias. Éstas últimas remuneran el desempeño del puesto de trabajo que las tienen asignadas y, en consecuencia, dejarán de percibirse automáticamente al cesar en el mismo, o incluso cuando varíen las características de dicho puesto de trabajo que hubiera dado lugar a la asignación de tales retribuciones complementarias, por lo que en ningún caso generarán derechos adquiridos.

Al respecto resulta interesante reproducir el contenido de la STS de 29 mayo 1995 (FJ 4º):

“Por otra parte, en la Sentencia de 12 julio 1991 decíamos que dentro del amplio campo que la noción estatutaria del régimen jurídico de los funcionarios ofrece a los poderes públicos para introducir innovaciones en dicho régimen, sin que frente a las mismas resulte eficaz invocar la intangibilidad característica de los derechos adquiridos, la jurisprudencia, acompañada en su doctrina por una usual práctica normativa, ha delimitado aquel campo al sostener que **aunque no puede incluirse entre los derechos adquiridos el mantenimiento de una determinada estructura de las retribuciones, sin embargo sí merece aquella calificación el montante consolidado de las mismas, al que normalmente suele atenderse, en caso de que el nuevo régimen lo disminuya, mediante la técnica de los complementos personales y transitorios, absorbibles por futuros aumentos** (Sentencias de 17 febrero y 11 julio 1988).”

Incluso en la STS de 26 octubre 1994 se aclara el significado concreto del carácter económico de los derechos adquiridos:

“los derechos adquiridos de carácter económico no suponen otra cosa que la conservación global de las retribuciones consolidadas percibidas hasta el momento de que se trate, sin que pueda aducirse frente a la «potestas variandi» de la Administración -con el límite señalado- el mantenimiento indefinido, e incluso su actualización -como pretenden los actores- de determinadas situaciones, pues lo contrario supondría petrificar la relación funcional de un momento dado, impidiendo su desenvolvimiento a lo largo del tiempo, e ignorar la mutabilidad de las circunstancias que condicionan la actuación de la Administración.”

No obstante, el concepto de derecho adquirido de carácter económico se ha visto modificado con ocasión del examen de constitucionalidad del Real Decreto Ley 8/2010, que imponía la reducción de retribuciones de los empleados públicos (Auto del TC 179/2011, FJ7), de tal modo que ya no se considera que el legislador esté obligado a respetar el montante consolidado de las retribuciones como un derecho adquirido mediante las normas de derecho transitorio, según el Tribunal Constitucional lo determinante para calificar un derecho de adquirido es su consumación, es decir el ejercicio efectivo durante la vigencia de la ley que lo reconoce, de tal manera que los efectos posteriores a un cambio normativo se rigen por la ley nueva.

“... derechos económicos aún no devengados por corresponder a mensualidades en las que aún no se ha prestado el servicio público y, en consecuencia, no se encuentran incorporados al patrimonio del funcionario, por lo que no cabe hablar de derechos adquiridos de los que los funcionarios hayan sido privados sin indemnización (art. 33.3 CE), ni de una regulación que afecta retroactivamente a derechos ya nacidos.”

“Conviene recordar al respecto que, como advertimos en la STC 99/1987, de 11 de junio (RTC 1987, 99), F. 6 a), **resulta inapropiado el intento de aplicar la controvertida teoría de los derechos adquiridos en el ámbito estatutario, toda vez que «en el campo de la relación funcional, el funcionario adquiere y tiene derechos subjetivos que la Ley ha de respetar. Pero una cosa es o son esos derechos y otra la pretensión de que aparezcan como inmodificables en su contenido concreto**. El funcionario que ingresa al servicio de la Administración

pública se coloca en una situación jurídica objetiva, definida legal y reglamentariamente y, por ello, modificable por uno u otro instrumento normativo de acuerdo con los principios de reserva de Ley y de legalidad, sin que, consecuentemente, pueda exigir que la situación estatutaria quede congelada en los términos en que se hallaba regulada al tiempo de su ingreso..., porque ello se integra en las determinaciones unilaterales lícitas del legislador, al margen de la voluntad de quien entra al servicio de la Administración, quien, al hacerlo, acepta el régimen que configura la relación estatutaria funcional (art. 103.3 CE)».

Por tanto, el alcance de los derechos adquiridos se circunscribe a la conservación global de las retribuciones consolidadas percibidas hasta el momento y que ya se encuentren incorporadas al patrimonio del funcionario de que se trate, y sin que puedan alegarse frente a la facultad autoorganizativa y el *ius variandi* de la Administración, porque de ser así, implicaría la invariabilidad absoluta de la relación funcional.

IV. Examen de los preceptos sometidos a consulta y sus consecuencias en el nivel retributivo consolidado del funcionario como derecho adquirido.

Partiendo de este panorama normativo y jurisprudencial estamos en condiciones de analizar las concretas modificaciones legislativas que se proponen en la ponencia y someten a nuestra consulta, y valorar si las mismas respetan o no las condiciones retributivas adquiridas por los cuerpos de policías.

1. Análisis de las modificaciones sometidas a consulta.

a) El artículo 50.

Regula, como hemos transcrito, el esquema general de las retribuciones. Las modificaciones que se proponen consisten en añadir un nuevo complemento dentro de las retribuciones complementarias, el de prolongación de jornada, y dos nuevas compensaciones, por trabajo a turnos y por realización de guardias de presencia física y guardias localizadas.

- Al respecto debemos poner de manifiesto que entre los dos artículos sometidos a informe no existe la debida coordinación y por tanto genera confusión. Así mientras que el art. 50 regula dos nuevas compensaciones retributivas y dispone en su apartado 2 que se regirán por las normas generales del resto de funcionarios, sin embargo, comprobamos como una de ellas, la referida al régimen de turnos rotatorios se regula en el art. 51, en su apartado 5 y además lo hace dentro de un artículo que se titula retribuciones complementarias, cuando realmente se configuran como compensaciones,

incardinadas dentro del tercer grupo de conceptos retributivos y que obedecen a las características de este grupo y no a las de las complementarias.

- De igual modo, en el art. 51.3 encontramos una nueva retribución complementaria, la de Jefatura, que sin embargo no se menciona en el art. 50.1.B).

- En cuanto a la compensación por realización de guardias de presencia física y guardias localizadas: encontramos su regulación en el último párrafo de la disposición adicional novena, cuando debiera estar en el articulado de la ley foral. Conforme a esta nueva regulación se crea una nueva compensación, económica, que será igual a la del resto de funcionarios, pero que podrá también satisfacerse por compensación horaria, correspondiendo a cada hora de guardia localizada, una compensación de treinta minutos de trabajo en turno normal.

- Finalmente, se nos genera otra duda respecto a la vigencia o no del complemento personal transitorio por la situación de segunda actividad al mantenerse en el art. 50.1.B.d) pero suprimirse del art. 51.3.

b) El artículo 51.

Por su parte, la propuesta de modificación del artículo 51 incorpora diversas novedades:

- **Nueva configuración del complemento específico:**

Se pasa del actual que se abona a todos los miembros de los CPN, con una cuantía máxima del 55% del sueldo inicial del nivel y que se percibe en concepto de: incompatibilidad policial, especial riesgo y trabajo a turnos, estableciendo en consecuencia un régimen de actividades prohibidas en el sector público y en el privado y sus excepciones.

Lo que ahora se propone es un complemento a todos los miembros de los CPN, con una cuantía exacta del 45% del sueldo inicial del nivel y que engloba: incompatibilidad (35%) y especial riesgo (10%).

Se contempla además un incremento del complemento de un 20% más, en total 65%, cuando el puesto implique dedicación exclusiva, por tanto en este caso establece el siguiente reparto: exclusividad (55%) y especial riesgo (10%). Estableciendo únicamente para estos puestos de trabajo el régimen de actividades prohibidas en el sector público y en el privado y sus excepciones.

Por tanto las consecuencias inmediatas de esta nueva regulación por lo pronto son las siguientes:

- Su entrada en vigor determinará el incremento retributivo para todos los policías por este concepto al pasar a ser del 45%, cuando actualmente es del 41%, según consta en la plantilla orgánica (BON 4.07.2013).

- Con carácter general se baja el tope máximo de retribución por este complemento en un 10% al pasar del 55% al 45%.

- Sin embargo en los casos en que el complemento implique exclusividad el complemento será del 65% y conllevará además la prohibición de realizar cualquier otra actividad, salvo las clásicas excepciones.

- El régimen de actividades prohibidas en el sector público y en el privado (y sus excepciones), se limita a los que perciban el complemento específico por exclusividad, y por tanto no establece limitación alguna de actividades a los perceptores del complemento específico por incompatibilidad, por lo que debiera clarificarse que se entiende por incompatibilidad policial y a qué límites están sujetos los perceptores de este complemento.

- Se retribuye la incompatibilidad o exclusividad y en ambos casos el especial riesgo del puesto de trabajo. No incluyendo por tanto el trabajo a turnos, que ahora se regula en el art. 51.5 (retribuciones complementarias) si bien el art. 50 lo cita como una compensación.

- **Nueva configuración del complemento de puesto de trabajo:**

En este apartado segundo se regula extensamente el complemento de puesto de trabajo, especificando que retribuye el grado de dificultad, dedicación, responsabilidad, tiempo empleado para la preparación física, así como la singular preparación técnica. Para ello idea una compleja fórmula que establece la cuantía mínima a percibir en función de un porcentaje fijo sobre el sueldo inicial del nivel y que se establece en función del empleo y que irá desde el 6,45% (policía) al 17% (Comisario principal). Pero además establece unas correcciones para evitar grandes diferencias retributivas dentro del mismo empleo (diferencias máximas entre puestos de trabajo del mismo empleo de máximo un 7%), y también entre los distintos empleos (respeto al índice de proporcionalidad establecido entre los niveles A, B, y C), previendo incluso la congelación salarial con el fin de facilitar su consecución.

Son varias las novedades: todos los policías pasarán a cobrar este complemento, se retribuye expresamente el tiempo empleado en la preparación física y se suprime la retribución por la especial situación de mando, por otro lado se eleva la cuantía máxima a percibir por este concepto del 85% al 95% y finalmente se regula la cuantía mínima a percibir en función de un porcentaje fijo sobre el sueldo inicial del nivel y que se establece en función del empleo.

Al respecto advertimos de una serie de incoherencias e inconvenientes:

- Tal como se encuentra redactado el precepto resulta de difícil aplicación respetar el índice de proporcionalidad establecido entre los niveles A, B, y C cuando a su vez el porcentaje mínimo establecido por empleos no lo respeta.

- También resulta complejo respetar la aludida proporcionalidad del nivel y permitir diferencias entre puestos de trabajo del mismo empleo de hasta un 7%.

- Para los empleos de Inspector y Comisario Principal se establece no obstante una salvaguarda de su actual régimen retributivo, al establecer que *el montante total en materia retributiva deberá ser el mismo que tienen en la actualidad*. El contenido de este precepto es más propio de una disposición transitoria que del articulado de la ley, pero además su aplicación implicaría una congelación de todas sus retribuciones, y no sólo del complemento de puesto de trabajo. Según su redacción tampoco se vería beneficiado por los incrementos retributivos. Si de lo que se trata es de establecer una compensación para evitar la disminución de su retribución con la nueva normativa considero más apropiado el establecimiento de una compensación por retribuciones anteriores superiores a las derivadas de la aplicación del nuevo régimen retributivo.

- Por otra parte, el art. 51.2 hace una remisión a la disposición adicional novena de la proposición de ley foral estableciendo que *“el resto de los cuerpos de policía se regirá”* por esta disposición, lo que resulta confuso en cuanto al régimen a aplicar ¿el establecido en el art. 51.2 o el de la DA 9ª?, por contra si entendemos que la citada disposición sólo se refiere a las *futuras subidas salariales* sobraría la remisión que hace el art. 51.2 o en su caso debería precisarse.

- Decíamos al inicio que este complemento retribuye también el tiempo empleado en la preparación física, sin embargo la disposición adicional sexta de la proposición establece un derecho de opción entre la compensación económica prevista en el artículo 51.2 y la compensación horaria de 126 horas por año, lo que nos hace plantearnos varias cuestiones. La primera, en torno a

la doble retribución por un mismo concepto pero que en todo caso se vería equilibrada con ese derecho de opción. Y la segunda, cuando se opte por la compensación horaria se renuncia al complemento del 51.2, lo que de nuevo nos genera dudas ¿qué ocurre con el resto de conceptos que se retribuyen en este complemento? porque recordemos que además de la preparación física también este complemento retribuye el grado de dificultad, dedicación, responsabilidad, así como la singular preparación técnica.

- Finalmente, son varios los preceptos en los que se alude al *montante total de los complementos existentes en la actualidad* concepto que para una mejor aplicación y evitar interpretaciones equívocas sería aconsejable definir (art. 51.2, tercer párrafo y DA 9ª).

Con formato: Fuente: Cursiva

- **Recuperación del complemento de jefatura:**

Se regula por primera vez con rango legal este complemento que se contemplaba en el artículo 20 del RJHRRPF y que la LFCPN mantenía transitoriamente (disposición transitoria quinta) hasta que el órgano competente procediera a su adecuación en la plantilla orgánica.

Según la nueva regulación la percibirán aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño suponga una especial situación de mando dentro del empleo y como tal se haga constar en plantilla orgánica, sin que la percepción correspondiente, por tal concepto, pueda exceder del 10 por 100 del sueldo inicial del nivel. Esta redacción reproduce la contenida en el segundo párrafo del apartado 2 del art.51, que dentro del complemento de puesto de trabajo contempla también la retribución de la especial situación de mando dentro del empleo y así conste en la plantilla orgánica. Por tanto, ahora de lo que se trata es de dotar individualmente este concepto retributivo como un complemento propio.

Con formato: Fuente:

- **Nuevo complemento de prolongación de jornada:**

Con este complemento se retribuye aquellos puestos de trabajo que exijan habitualmente la realización de una jornada de trabajo superior a la establecida con carácter general. Se determinará reglamentariamente sin que en ningún caso pueda exceder del 10 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel y sin que pueda percibirse simultáneamente con el de dedicación exclusiva.

- **Compensación por trabajo a turnos:**

Decíamos que el art. 50 regula esta compensación si bien la incardina dentro de su letra C) dedicada a otras retribuciones, y por tanto su desarrollo

en el art. 51.5, tal como se propone, por lo pronto genera confusión en cuanto al tipo de retribución de que se trata.

Se trata de compensar el trabajo a turnos entendiéndose por tales aquellos que conlleven la modificación del horario en más de un tercio de las jornadas de trabajo en cómputo trimestral global, y por lo que se percibirá una compensación económica del 6 % del sueldo inicial de su grupo respectivo.

2. Consecuencias en el nivel retributivo consolidado del funcionario como derecho adquirido.

Realizadas las anteriores consideraciones procede ahora estudiar la propuesta y sus consecuencias desde la perspectiva del respeto a las condiciones retributivas adquiridas por los cuerpos de policías.

Primeramente queremos poner de manifiesto que las propuestas retributivas analizadas en los artículos 50 y 51 no implican disminución salarial, más bien al contrario:

- En gran parte plantean subidas salariales, así se incrementa el complemento específico (4%), el de turnicidad (6%), el específico con exclusividad (10%), el de prolongación de jornada (10%), o el de Jefatura (10%).
- O bien contemplan la congelación del complemento de puesto de trabajo en todos los empleos que sea necesario, hasta que se alcance el índice de proporcionalidad y por tanto no disminuye su cuantía.
- Y en todo caso la propuesta salvaguarda el montante total retributivo de los empleos de Inspector y Comisario Principal, que dispone deberá ser el mismo que tienen en la actualidad.

Por tanto, en nuestra opinión, no se plantea el problema de los derechos adquiridos, en la medida que no se ven afectadas las retribuciones consolidadas percibidas hasta el momento de que se trate, según la doctrina expuesta anteriormente.

Únicamente cabría plantearse frente al mandato contenido en la disposición adicional novena que expresamente establece lo siguiente: *“En cada Cuerpo de Policía de Navarra, **el montante total de los complementos existentes en la actualidad para los distintos empleos de dicho Cuerpo, deberá ser distribuido en su totalidad**, conforme al sistema de retribuciones aprobado en la presente ley foral”*. Este mandato parece apuntar a la necesaria

Con formato: Fuente: Cursiva

Con formato: Fuente: Negrita, Cursiva

Con formato: Fuente: Cursiva

Con formato: Fuente: Negrita, Cursiva

Con formato: Fuente: Cursiva

Con formato: Fuente:

redistribución del montante total retributivo actual entre los diferentes empleos de cada cuerpo, y por tanto si para unos implica subida salarial, para otros necesariamente supondrá una bajada. Sin embargo, debemos reseñar la contradicción inherente a esta disposición que la hace difícilmente aplicable en la medida que contradice lo dispuesto en los art.50 y 51, porque no es posible distribuir el montante total retributivo y a su vez disponer la congelación salarial y la salvaguarda del montante total retributivo de los empleos de Inspector y Comisario Principal.

V. Otras consideraciones.

Hecho el anterior análisis con el que damos cumplimiento al mandato de la ponencia, queremos hacer una última consideración, aunque sea sucintamente, sobre otra consecuencia que acarrea la proposición de ley foral y que por su importancia debemos reseñar, por entender que la misma podría implicar un incremento del gasto presupuestario en retribuciones contrario a los objetivos de estabilidad presupuestaria y a la LPGE 2014 (y del proyecto de PGE 2015 – art. 20.2).

Relatamos con anterioridad que el complemento de trabajo en los términos que está configurado, el incremento del complemento específico (del 41 al 45%) y el nuevo de turnicidad (6%), conllevan un aumento del gasto presupuestario en materia retributiva y por tanto su aprobación implicaría vulnerar la normativa básica en materia de retribuciones conforme al art.20.dos de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales para el año 2014, - y que con idéntico contenido se contiene en el proyecto de presupuestos para el 2015- precepto que tiene carácter básico y está dictado al amparo de los artículos 149.1.13ª y 156.1 de la Constitución, por lo que resulta de obligada aplicación para la Comunidad Foral de Navarra. En este sentido la iniciativa implicaría una desviación del objetivo de déficit fijado para la Comunidad Foral conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Es cuanto informa la que suscribe y que somete a cualquier otro criterio mejor fundado en Derecho.

Pamplona, 30 de septiembre de 2014

LA LETRADA,

Silvia Doménech Alegre

ANEXO**Artículo 50: Propuesta acordada en el Ponencia:**

"Enm. n. 106, 107, 108, 109 y 110". Artículo 50.

"Artículo 50. Retribuciones.

1. Los funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra sólo deberán ser remunerados por los siguientes conceptos:

A. Retribuciones personales básicas:

- a) Sueldo inicial correspondiente al nivel.
- b) Retribución correspondiente al grado.
- c) Premio de antigüedad.

B. Retribuciones complementarias:

- a) Complemento específico.
- b) Complemento de puesto de trabajo.
- c) Complemento personal transitorio por la situación de segunda actividad.

d) Complemento de prolongación de jornada.

C. Otras retribuciones:

- a) Indemnización de los gastos realizados por razón del servicio.
- b) Indemnización por la realización de viajes.
- c) Indemnización por traslado forzoso con cambio de residencia.
- d) Ayuda familiar.
- e) Compensación por horas extraordinarias.
- f) Compensación por trabajo en día festivo.
- g) Compensación por trabajo en horario nocturno.

h) Compensación por trabajo a turnos.

i) Compensación por realización de guardias de presencia física y guardias localizadas.

j) Compensación por participar en tribunales de selección y por impartir cursos de formación.

k) Compensación por retribuciones anteriores superiores a las derivadas de la aplicación de esta ley foral.

2. Las retribuciones personales básicas y las previstas en la letra C del apartado anterior se regirán por las normas aplicables con carácter general a los restantes funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra con las especificidades previstas en la presente Ley Foral".

Pendiente de votar

Pendiente de votar

Artículo 51: Redacción contenida en enmienda in voce

Treinta y dos. El artículo 51 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 51. Retribuciones complementarias.

1. El complemento específico se abonará a todos los miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra y su cuantía será del 45% del sueldo inicial correspondiente al nivel, y englobará los siguientes conceptos:

- a) Incompatibilidad policial (35 por 100)
- b) Especial Riesgo (10 por 100)

En los casos en los que el puesto lleve aparejada la dedicación exclusiva, el complemento específico será de un 65 por 100 del sueldo inicial correspondiente al nivel, englobando dicho porcentaje el 10% de especial riesgo.

La percepción del complemento de dedicación exclusiva conllevará la prohibición de realizar toda actividad lucrativa tanto en el sector público como en el privado, con excepción de la docencia en centros universitarios, la administración del patrimonio personal o familiar, la producción y creación literaria, artística, científica y técnica, la participación ocasional en coloquios y programas, la colaboración y asistencia ocasional a cursos de carácter profesional y de otras actividades autorizadas.

2. El complemento de puesto de trabajo retribuirá el grado de dificultad, dedicación y responsabilidad, tiempo empleado en la preparación física, así como la singular preparación técnica exigida.

La cuantía mínima a percibir será un porcentaje sobre el sueldo inicial correspondiente al nivel, desglosándose por empleos en la forma siguiente:

- a) Policía: 6.45 por 100
- b) Cabo: 17 por 100
- c) Subinspector: 10 por 100
- d) Inspector: 17 por 100
- e) Comisario: 5 por 100
- f) Comisario principal: 17 por 100

A la fecha de entrada en vigor que se determine la adaptación del nuevo sistema retributivo, el montante total en materia retributiva de aquellos miembros de la Policía Foral que estén encuadrados en los empleos de Inspector y Comisario Principal, deberá ser el mismo que tienen en la actualidad.

El resto de Cuerpos de Policía de Navarra se regirá por lo establecido en la disposición adicional novena.

La cuantía máxima de dicho complemento no podrá exceder del 95 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel. La diferencia máxima de retribución por este concepto entre diferentes puestos de trabajo del mismo empleo será del 7 por 100. Asimismo, el establecimiento del complemento de puesto de trabajo entre los distintos empleos de Policías respetará el índice de proporcionalidad establecido entre los niveles A, B y C en el Estatuto del Personal al Servicios de las Administraciones Públicas de Navarra, tomando como base para el nivel C el empleo de Policía, para el nivel B el empleo de Subinspector y para el nivel A el empleo de Comisario. Cuando haya más de un empleo dentro del mismo nivel, se establecerá una proporcionalidad ente los mismos, teniendo en cuenta para la misma, los índices de proporcionalidad del empleo superior y del empleo inferior. La cuantía del complemento de puesto de trabajo, quedará congelada en todos los empleos que sea necesario, hasta que el resto de empleos alcancen el índice de proporcionalidad, antes referido con los empleos congelados.

3. El complemento de Jefatura retribuirá, aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño suponga una especial situación de mando dentro del empleo y como tal se haga constar en plantilla orgánica, sin que la percepción correspondiente, por tal concepto, pueda exceder del 10 por 100 del sueldo inicial del nivel.

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

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

Ningún miembro de los Cuerpos de Policía de Navarra podrá percibir simultáneamente este complemento y el de dedicación exclusiva.

5. El personal que trabaje con régimen de turnos rotatorios, entendiéndose por tales aquellos que conlleven la modificación del horario en más de un tercio de las jornadas de trabajo en cómputo trimestral global, percibirá una compensación económica del 6 por ciento del sueldo inicial de su grupo respectivo.

6. El Gobierno de Navarra, previo informe favorable de la Comisión de Coordinación de Policías Locales de Navarra, podrá determinar reglamentariamente las retribuciones complementarias que hayan de abonarse a los miembros de los Cuerpos de las Policías Locales de Navarra, de conformidad con las disposiciones de esta ley foral”.