

I. DISPOSICIONES GENERALES

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

- 349** *Decreto-ley Foral 4/2019, de 23 de octubre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.*

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado mediante Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, regula la retribución correspondiente al grado en sus artículos 16 y 17, 40 y 42 y disposición transitoria cuarta, previendo su abono a los funcionarios mediante la aplicación de un sistema transitorio de ascenso de grado por el trascurso de 6 años y 7 meses de antigüedad en el grado inmediatamente inferior. Esta retribución se ha venido considerando inherente a la condición de funcionario y en su virtud el Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre, no incluye este concepto retributivo entre los que tiene derecho a percibir el personal contratado en régimen administrativo al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

A este respecto, sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictado sentencia con fecha 20 de junio de 2019 en el asunto C-72/18, en el procedimiento prejudicial planteado por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo N.º1 de Pamplona, sobre interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, en la que concluye que la reserva del derecho a la retribución correspondiente al grado a los funcionarios de carrera, excluyendo al personal contratado en régimen administrativo, constituyendo el único requisito para la concesión de dicho complemento el haber cubierto un determinado tiempo de servicios, incurre en vulneración de la citada normativa europea.

A la vista del pronunciamiento contenido en la citada sentencia es numeroso el personal contratado en régimen administrativo que, reuniendo el requisito de antigüedad mínima establecido, está presentando solicitud de abono de la retribución correspondiente al grado.

A fin de proceder al reconocimiento y abono a todo el personal contratado en régimen administrativo de la retribución correspondiente al grado, procede modificar del Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre, por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo en las Administraciones Públicas de Navarra, incluyendo este concepto retributivo entre los que tiene derecho a percibir el personal contratado en régimen administrativo, con efectos retroactivos de cuatro años a contar desde el 1 de enero de 2019.

Del mismo modo, procede modificar la normativa reguladora de la promoción-formación del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, tanto en el ámbito de Administración Núcleo (Decreto Foral 96/1997, de 14 de abril, por el que, en desarrollo parcial del artículo 24.2 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, se facilita la formación y el perfeccionamiento profesional del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos), como en el del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (Decreto Foral 347/1993, de 22 de noviembre, por el que se aprueba el ingreso y la provisión de puestos de trabajo en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea), de modo que la retribución correspondiente al grado que perciba

este personal mientras permanezca en la citada situación se calcule con referencia al nivel en el que se encuadre el puesto de trabajo desempeñado efectivamente en formación-promoción.

Por otra parte, el ya citado Decreto Foral 68/2009 regula en su artículo 12 las condiciones de empleo del personal contratado en régimen administrativo, contemplando la aplicación de la normativa establecida para los funcionarios en cuanto a vacaciones, licencias y permisos retribuidos, entre otras cuestiones entre las que no se incluye la situación administrativa de servicios especiales. En el caso del personal laboral temporal, también le resulta de aplicación en materia de vacaciones, licencias y permisos el régimen aplicable al personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, sin que el Convenio colectivo contemple específicamente la situación de servicios especiales ni los supuestos que en el caso del personal funcionario dan lugar a la declaración de dicha situación administrativa; no obstante, a este personal le resulta de aplicación la excedencia forzosa contemplada en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el derecho del personal laboral a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, en los supuestos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Conforme a lo expuesto, el personal contratado en régimen administrativo es el único colectivo que no tiene reconocido un permiso o excedencia que le permita el mantenimiento del contrato y el cómputo de la antigüedad correspondiente al ser designado o elegido para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo, por lo que procede reconocer expresamente su derecho a un permiso no retribuido en estos supuestos, a fin de equiparar su situación a la del resto de empleados que sean designados o elegidos como cargos públicos.

Por otra parte, las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019 en el Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley General de la Seguridad Social en relación con los permisos por nacimiento, tanto para la madre biológica como para el otro progenitor, así como en los de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, han dado lugar a la existencia de diferencias importantes entre la normativa aplicable con carácter general al personal funcionario en el ámbito del EBEP y la aplicable en las Administraciones Públicas de Navarra, que es la contenida en el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, así como en la Ley Foral 6/2019, de 7 de febrero, por la que se modifica el Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, que establece el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

La normativa foral, dictada en ejercicio de la competencia exclusiva que en materia de régimen estatutario de sus funcionarios públicos ostenta la Comunidad Foral de Navarra, resulta de obligado cumplimiento de modo que los permisos derivados del nacimiento y cuidado de menores deben ajustarse a las condiciones de disfrute establecidas en la misma. Ahora bien, teniendo en cuenta las disfunciones que se vienen detectando a raíz de las diferencias existentes entre el régimen aplicable a los empleados públicos de la Comunidad Foral de Navarra y el de los empleados al servicio del resto de las Administraciones Públicas desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, procede modificar la regulación de las licencias y permisos derivados del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de los empleados al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, asimilándolos a la regulación contenida en el Estatuto Básico del Empleado Público, e integrando igualmente en esta norma el permiso adicional aplicable en las Administraciones Públicas de Navarra en virtud de lo dispuesto en la Ley Foral 6/2019, de 7 de febrero.

La regulación que se establece, además de asimilar el régimen de disfrute de los mencionados permisos al establecido con carácter básico para todos los empleados públicos, amplía la duración del permiso del progenitor diferente a la madre biológica y la equipara de manera efectiva a la de la licencia por parto que, en el ámbito del personal al

servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, tiene una duración de 17 semanas. La presente norma se convierte así en pionera para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar junto con el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos esenciales para satisfacer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

En el mismo sentido, se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, a fin de permitir el aplazamiento de la toma de posesión como personal funcionario o la firma del contrato como personal laboral fijo de aquellas personas que se encuentren disfrutando de una licencia por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o de un permiso del progenitor diferente a la madre biológica por los mismos motivos, durante el periodo que en cada caso se esté disfrutando de manera ininterrumpida.

Por último, resulta igualmente necesario y urgente posibilitar la extensión del contrato a los meses de verano al personal docente no universitario que haya prestado servicios mediante contratación temporal durante un periodo mínimo de cinco meses y medio durante el correspondiente curso escolar, tal y como se recoge en el «Pacto para la Mejora de la Calidad de la Enseñanza Pública en Navarra» firmado con fecha 24 de agosto de 2018.

Las razones expuestas justifican la aprobación del presente decreto-ley foral, en virtud de la urgente necesidad de la adopción inmediata de las medidas señaladas.

En virtud de todo ello, y haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 21 bis de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, a propuesta del Consejero de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, y de conformidad con la decisión adoptada por el Gobierno de Navarra en sesión celebrada el día veintitrés de octubre de dos mil diecinueve,

DECRETO:

Artículo 1. Modificación del Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre, por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo en las Administraciones Públicas de Navarra.

1. Se modifica el apartado 1 del artículo 11 del Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre, por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo, que queda redactado de la siguiente manera:

«1. El personal contratado en régimen administrativo percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que ocupe o función que desempeñe, el premio de antigüedad, la retribución correspondiente al grado y la ayuda familiar».

2. Se modifica el apartado 1 del artículo 12 del Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre, por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo, que queda redactado de la siguiente manera:

«1. Al personal contratado en régimen administrativo le será de aplicación la normativa establecida para los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra en cuanto a vacaciones, licencias y permisos retribuidos y excedencia especial. Asimismo, se le concederá un permiso no retribuido en los supuestos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. La concesión de los señalados permisos, licencias o excedencias no alterará en modo alguno la duración o las causas de extinción del contrato».

Artículo 2. *Modificación del Decreto Foral 96/1997, de 14 de abril, por el que, en desarrollo parcial del artículo 24.2 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, se facilita la formación y el perfeccionamiento profesional del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.*

Se modifica el apartado 1 del artículo 5 del Decreto Foral 96/1997, de 14 de abril, por el que, en desarrollo parcial del artículo 24.2 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, se facilita la formación y el perfeccionamiento profesional del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, que queda redactado de la siguiente manera:

«1. Las personas empleadas declaradas en esta situación pasarán a percibir las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen efectivamente en la situación administrativa de servicios especiales».

Artículo 3. *Modificación del Decreto Foral 347/1993, de 22 de noviembre, por el que se regula el ingreso y la provisión de puestos de trabajo en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.*

1. Se modifica el apartado 2 del artículo 24 del Decreto Foral 347/1993, de 22 de noviembre, por el que se regula el ingreso y la provisión de puestos de trabajo en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, que queda redactado de la siguiente manera:

«2. Las personas empleadas que pasen a desempeñar otro puesto de trabajo por el procedimiento de promoción interna en comisión de servicios tendrán derecho a la reserva del puesto que desempeñaban anteriormente, no experimentarán variación alguna en el régimen jurídico que tuvieran con anterioridad a su designación y pasarán a percibir las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo al que se les haya adscrito.

La diferencia retributiva a que se refiere el párrafo anterior remunera el desempeño de las funciones encomendadas temporalmente al empleado y, en consecuencia, dejará de percibirse de forma automática al cesar en el mismo».

2. Se modifica el apartado 2 del artículo 25 del Decreto Foral 347/1993, de 22 de noviembre, por el que se aprueba el ingreso y la provisión de puestos de trabajo en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, que queda redactado de la siguiente manera:

«2. Durante el tiempo que permanezca en Situación Especial en Activo, se le reservará el puesto de origen y percibirá la retribución correspondiente al puesto de trabajo que efectivamente desempeña».

Artículo 4. *Modificación del Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra.*

1. Se modifica el artículo 10 del Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 10. *Licencia retribuida por parto.*

1. Las funcionarias tendrán derecho, en el supuesto de parto, a una licencia retribuida de diecisiete semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del

hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia.

2. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de esta licencia podrá llevarse a cabo a voluntad de aquéllos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

3. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

4. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de licencia no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

5. Durante el disfrute de esta licencia, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración».

2. Se modifica el artículo 11 del Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 11. *Licencia retribuida por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.*

1. En los supuestos de adopción o de acogimiento temporal o permanente y de guarda con fines de adopción, la licencia tendrá una duración de diecisiete semanas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

2. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

3. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de esta licencia podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, de un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

4. El cómputo del plazo se contará, a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de esta licencia.

5. En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, la licencia prevista en cada caso en los párrafos anteriores podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción

o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Asimismo, en tales supuestos se tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

6. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente previstos en este artículo serán los que así se establezcan en la normativa aplicable que los regule, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

7. Durante el disfrute de esta licencia, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración».

3. Se modifica el artículo 16 del Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 16. *Permiso del progenitor diferente a la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.*

1. Se concederá un permiso retribuido de diecisiete semanas por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de disfrute obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

2. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o de la decisión judicial por la que se constituya la adopción.

3. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

4. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana diecisiete de la licencia por parto, si el progenitor que disfruta de esta última licencia hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del artículo 17.5, será a la finalización de ese periodo cuando se dará inicio al cómputo de las once semanas restantes del permiso del progenitor diferente a la madre biológica.

5. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

6. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

7. Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, el permiso retribuido regulado en este artículo podrá disfrutarse a tiempo parcial por un tercio o por la mitad de la jornada de trabajo, coincidiendo con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el empleado. En el caso del personal docente no universitario, el disfrute de este permiso a tiempo parcial será, en todo caso, por la mitad de la jornada.

Durante el disfrute parcial de este permiso, se aplicarán, en todo caso, las limitaciones establecidas en los apartados 4 y 5 del artículo 12 de este decreto foral.

8. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración».

4. Se modifica el apartado 3 del artículo 17 del Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, que queda redactado de la siguiente manera:

«3. El permiso contemplado en este artículo constituye un derecho individual del personal funcionario, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor».

Artículo 5. Modificación del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Se modifica la disposición adicional decimonovena 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, que queda redactada de la siguiente manera:

«1. La toma de posesión como personal funcionario o la firma del contrato como personal laboral fijo quedará aplazada en el caso de aspirantes que se encuentren disfrutando de una licencia por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o de un permiso del progenitor diferente a la madre biológica, durante el periodo que en cada caso se esté disfrutando de manera ininterrumpida.

2. El cómputo del plazo de toma de posesión o de firma del contrato se iniciará una vez transcurrido el tiempo correspondiente al periodo que la persona interesada esté disfrutando de manera ininterrumpida de la licencia o permiso derivado del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o con anterioridad si la persona interesada así lo solicita, respetando en todo caso el periodo de descanso obligatorio posterior al parto.

3. En estos casos, se reconocerá como servicios prestados en la Administración respectiva el periodo de aplazamiento de la toma de posesión o de la suscripción del contrato. Este reconocimiento estará supeditado a la toma de posesión como personal funcionario o a la suscripción del contrato como personal laboral fijo y producirá efectos a partir de la fecha en que los mismos se produzcan.

4. Lo establecido en los apartados anteriores será tenido en cuenta en los llamamientos para la contratación temporal, con las adaptaciones derivadas de la naturaleza específica de dicha contratación».

Artículo 6. *Extensión al verano de la contratación de personal docente no universitario.*

1. Con carácter general los contratos temporales en régimen administrativo de atención de nuevas necesidades de personal docente en los centros docentes dependientes del Departamento de Educación que se suscriban antes del 1 de octubre de cada año tendrán una duración máxima hasta el 31 de agosto del año siguiente.

La duración máxima de los contratos de atención de nuevas necesidades de personal docente suscritos desde el 1 de octubre de cada año será hasta el 30 de junio del año siguiente.

2. Con carácter general los contratos de sustitución de personal docente en los centros docentes dependientes del Departamento de Educación, tendrán una duración máxima hasta el 30 de junio del curso de que se trate.

3. El personal docente no universitario contratado en régimen administrativo con carácter temporal que haya prestado servicios durante cada curso escolar por un periodo igual o superior a 165 días naturales entre el 1 de septiembre y el 30 de junio, generará el derecho a un nuevo contrato con efectos del 1 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive, del correspondiente curso escolar. El nuevo contrato tendrá las mismas características del contrato de mayor duración que haya suscrito durante el correspondiente curso escolar, referidas a Centro educativo, Cuerpo Docente, especialidad, idioma, perfil y jornada laboral.

4. Los nuevos contratos suscritos durante el periodo estival serán tenidos en cuenta a efectos de regularizar las vacaciones no disfrutadas durante el mismo curso.

5. El personal docente contratado en régimen administrativo temporal al amparo del Decreto Foral 39/2014, de 14 de mayo, por el que se establecen medidas de reparto del empleo en las Administraciones Públicas de Navarra, que haya prestado servicios durante cada curso escolar por un periodo igual o superior a 165 días, en el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 30 de junio del correspondiente curso escolar, generará derecho a un nuevo contrato con una duración igual al tiempo que reste para completar los dos meses de contratación en los meses de julio y agosto.

6. Las personas que hayan generado el derecho a un nuevo contrato estival, podrán renunciar al mismo. Esta renuncia deberá ser solicitada por escrito con anterioridad al 1 de julio. En estos casos se hará la liquidación de las vacaciones que correspondan por los días trabajados.

Disposición adicional primera. *Abono de la retribución correspondiente al grado al personal contratado en régimen administrativo.*

Las Administraciones Públicas de Navarra abonarán la retribución correspondiente al grado y la retroactividad en concepto de atrasos que se especifica a continuación de la siguiente manera:

A) La Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos abonarán de oficio al personal contratado en régimen administrativo la retribución correspondiente al grado, a partir del 1 de enero de 2019 y con efectos económicos retroactivos de 4 años, en virtud de la antigüedad reconocida en cada caso.

B) El resto de las Administraciones Públicas de Navarra procederá al abono de la retroactividad correspondiente por el concepto retributivo de grado de la forma en que cada una de ellas decida, conforme a sus disponibilidades presupuestarias.

Disposición adicional segunda. *Abono del grado calculado sobre el nivel del puesto desempeñado en formación-promoción por el personal fijo al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.*

La Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos abonarán de oficio al personal fijo a su servicio que hubiera desempeñado otro puesto de trabajo mediante los procedimientos de formación-promoción regulados en los Decretos Forales 96/1997, de 14 de abril y 347/1993, de 22 de noviembre, la retribución

correspondiente al grado calculada sobre el nivel del puesto desempeñado en formación-promoción, a partir del 1 de enero de 2019 y con efectos económicos retroactivos de 4 años en concepto de atrasos.

Disposición adicional tercera. *Fecha de efectos de la aplicación de las licencias y permisos derivados del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para los empleados al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra establecidos en el presente decreto-ley foral.*

Los efectos de las licencias y permisos derivados del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto para la madre biológica como para el otro progenitor, regulados en el presente decreto-ley foral para los empleados al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, se aplicarán en aquéllos supuestos cuyo hecho causante tenga lugar a partir de su entrada en vigor.

Disposición adicional cuarta. *Equiparación del permiso retribuido del progenitor diferente a la madre biológica a la licencia por parto a efectos de contratación en régimen administrativo.*

Las referencias a la licencia por maternidad o parto contenidas en las órdenes forales que aprueban las normas de gestión de la contratación temporal en los distintos ámbitos de contratación de personal existentes en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, se entenderán aplicables también al permiso del progenitor diferente a la madre biológica, en los términos regulados en el presente decreto-ley foral.

Disposición adicional quinta. *Modificaciones en la duración o en las condiciones de disfrute de las licencias y permisos derivados del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.*

1. Serán de aplicación directa al personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra las modificaciones que sobre la duración o las condiciones de disfrute de las licencias y permisos derivados del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento puedan establecerse con carácter general para el personal funcionario de las Administraciones Públicas.

2. El tiempo de duración de las licencias y permisos derivados del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento que exceda del reconocido con carácter general al personal funcionario de las Administraciones Públicas corresponderá, en cada Administración Pública de Navarra, a las personas empleadas al servicio de la misma que estuvieran en situación de activo tanto en el momento de producirse el hecho causante de la licencia o permiso como en el de su disfrute.

Disposición transitoria única. *Extensión al verano de los contratos de personal docente no universitario durante los cursos 2018/2019 y 2019/2020.*

1. El Departamento de Educación del Gobierno de Navarra suscribirá con el personal docente no universitario contratado en régimen administrativo durante el curso 2018/2019, que hubiera prestado servicios durante un periodo igual o superior a 165 días naturales entre el 1 de septiembre y el 30 de junio del precitado curso escolar, un contrato con efectos desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto de 2019, con el correspondiente ingreso de cotizaciones, tanto las que son con cargo al trabajador como las correspondientes a la empresa, en la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. Lo previsto en el artículo 6 del presente Decreto-Ley Foral será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 1 de septiembre de 2019.

Disposición derogatoria única. *Normas derogadas.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente decreto-ley foral y, en concreto, el Decreto Foral 42/2016, de 22 de junio, por el que se determina la duración máxima de los contratos de personal docente y asistencial en centros docentes adscritos al Departamento de Educación.

Disposición final primera. *Habilitación para la modificación de las disposiciones reglamentarias afectadas por el presente decreto-ley foral.*

Se habilita al Gobierno de Navarra para modificar las disposiciones reglamentarias afectadas por el presente decreto-ley foral, de conformidad con la normativa vigente.

Disposición final segunda. *Remisión al Parlamento de Navarra.*

Este decreto-ley foral será remitido al Parlamento de Navarra a efectos de su convalidación, conforme a lo establecido en el artículo 21 bis.2 de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente decreto-ley foral será publicado en el «Boletín Oficial de Navarra» y entrará en vigor el día siguiente al de su publicación.

Pamplona, 23 de octubre de 2019.–La Presidenta del Gobierno de Navarra, María Chivite Navascués.–El Consejero de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, Javier Remírez Apesteguía.

*(Publicado en el «Boletín Oficial de Navarra» número 216, de 31 de octubre de 2019.
Convalidado por Acuerdo del Parlamento de Navarra, publicado en el «Boletín Oficial de Navarra» n.º 239, de 5 de diciembre de 2019)*