

1. COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

1.1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1.1. Leyes Forales y Decretos Forales Legislativos

LEY FORAL 15/2024, de 14 de octubre, de 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.

LA PRESIDENTA DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA.

Hago saber que el Parlamento de Navarra ha aprobado la siguiente:

LEY FORAL DE 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.

PREÁMBULO

Con la finalidad de facilitar el cuidado de hijos e hijas con cáncer y determinadas enfermedades graves, todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen reconocido, en determinadas circunstancias, el derecho a una reducción de la jornada de trabajo sin reducción de sus retribuciones, de forma directa en el caso del sector público o mediante una prestación de la Seguridad Social en el del sector privado.

Para el sector privado, dicho derecho se encuentra recogido en el Real Decreto 677/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, y para el sector público en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, habiendo sido objeto de diversas modificaciones.

En Navarra, y como consecuencia de nuestra competencia exclusiva en materia de régimen estatutario de las Administraciones Públicas de Navarra, mediante Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero, se modificó el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra para incorporar esta licencia a nuestro ordenamiento y permitir así una reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos o hijas con cáncer u otra enfermedad grave que requiera cuidado directo, continuo y permanente. Dicho decreto foral fue modificado en 2021 y, posteriormente, a través de la Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, se añadió una disposición adicional al Texto Refundido del Estatuto del Personal de las Administraciones regulando este derecho.

Sin embargo, las modificaciones realizadas a nivel estatal en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público han dejado obsoleta la regulación navarra para el personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral.

Mientras que en el resto del país el personal del sector público puede acogerse a estos permisos o licencias hasta que el hijo o hija cumpla 23 o 26 años, en casos excepcionales, en Navarra no es posible solicitarlos una vez que este o esta cumple los 18 años, lo que deja a nuestro funcionariado en una situación peor que la del resto de trabajadores del país, tanto del sector público como incluso del sector privado.

Teniendo la Comunidad Foral competencia exclusiva en materia de régimen estatutario al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, se hace necesaria la modificación del Estatuto de dicho

personal para dar una respuesta adecuada y con garantías jurídicas a todas aquellas familias con un hijo o hija con cáncer u otra enfermedad grave, que se encuentran en una situación peor que las del resto de España, al perder la posibilidad de licencia retribuida cuando esos hijos o hijas alcanzan la mayoría de edad.

Artículo único.–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 vigésima cuarta con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigésima cuarta.–Licencia retribuida por cuidado de hijo o hija afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

1. El personal funcionario tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de la mitad de su duración, sin reducción de las retribuciones, para el cuidado del hijo o hija afectado por cáncer o por otra enfermedad grave que requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, durante el tratamiento continuado de la enfermedad, haya precisado o no de hospitalización previa. Excepcionalmente, la reducción de jornada podrá alcanzar un porcentaje superior, como máximo hasta el 99,99 por ciento, cuando se acredite debidamente su necesidad para tal fin.

2. La reducción de jornada se concederá durante la hospitalización y/o durante el tratamiento continuado de la enfermedad del hijo o hija y, como máximo, hasta que la persona afectada cumpla veintitrés años.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona afectada cumpla 26 años de edad si acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

3. Lo establecido en esta disposición será de aplicación en los supuestos de tutela, acogimiento de menores de carácter temporal o permanente, guarda con fines de adopción o situación asimilada, con sujeción a los mismos requisitos aquí establecidos.

4. La acreditación de que el hijo o la hija menor de edad padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y/o el tratamiento continuado de la enfermedad, se efectuará mediante declaración cumplimentada por personal facultativo del Servicio Público de Salud responsable de la atención del hijo o hija con cáncer o enfermedad grave. Si el hijo o hija estuviese incluido como beneficiario en el régimen especial del mutualismo administrativo, la acreditación será efectuada por personal facultativo de tal entidad.

5. A efectos de la concesión de la licencia retribuida regulada en este artículo, tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado del sistema de la Seguridad Social que sirve de base para la concesión de la correspondiente prestación económica.

6. Será requisito para la concesión de la licencia que ambos progenitores trabajen. El personal funcionario únicamente tendrá derecho a la percepción de sus retribuciones íntegras en el supuesto de que el otro progenitor no sea beneficiario de la prestación que le corresponda por este motivo en el régimen de previsión social que le resulte de aplicación. En el caso de que ambos progenitores sean funcionarios sólo uno de ellos tendrá derecho a no ver reducidas sus retribuciones por el disfrute de esta licencia.

7. En el supuesto de que el personal funcionario tenga más de un hijo menor en el que concurren las circunstancias que dan derecho al disfrute de esta licencia, se podrá conceder la licencia que corresponda por cada uno.

8. Con carácter general, la reducción de la jornada deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el funcionario, de acuerdo con las necesidades del servicio. Siempre que resulte compatible con el funcionamiento correcto del servicio, podrá acumularse la reducción en jornadas completas y cómputo mensual como máximo.

9. Cuando la persona enferma sea mayor de edad y contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario y la reducción de jornada del progenitor se hubiera iniciado antes del cumplimiento de los 18 años de edad.

10. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a más de una licencia de las reguladas en este artículo.

11. La concesión de esta licencia en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos se efectuará previo informe emitido por la Dirección General de Función Pública tras la verificación del cumplimiento de los requisitos fijados para el disfrute de la misma».

Disposición derogatoria única.—Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones, de igual o inferior rango, se opongan a lo dispuesto en esta ley foral.

Disposición final.—Entrada en vigor.

Esta ley foral se publicará en el Boletín Oficial de Navarra, y entrará en vigor el 1 de enero de 2025.

Yo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley Orgánica de Reintegración y Mejoramiento del Régimen Foral de Navarra, promulgo, en nombre de S.M. el Rey, esta ley foral, ordeno su inmediata publicación en el Boletín Oficial de Navarra y su remisión al Boletín Oficial del Estado y mando a los ciudadanos y a las autoridades que la cumplan y la hagan cumplir.

Pamplona, 14 de octubre de 2024.—La presidenta de la Comunidad Foral de Navarra, María Chivite Navascués.