

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN de la Directora General de Personal e Infraestructuras, por la que se aprueba la adecuación de los criterios a aplicar al personal docente contratado en régimen administrativo para el abono de la compensación económica prevista en el artículo 12 de la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, de medidas para la realización de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en las Administraciones Públicas de Navarra.

La Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, de medidas para la realización de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en las Administraciones Públicas de Navarra, en su artículo 12 regula la compensación económica de la siguiente manera:

*"Artículo 12. Compensación económica derivada de la no superación de los procedimientos de estabilización.*

*Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal contratado en régimen administrativo que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por no resultar adjudicatario de ninguna de las plazas convocadas en los procesos selectivos de estabilización.*

*Lo previsto en el párrafo anterior se adecuará para el personal docente no universitario a las peculiaridades propias*

*del ingreso de este personal y atendiendo, como máximo, al número de plazas convocadas en los procesos selectivos de estabilización de cada especialidad, idioma y, en su caso, perfil de lengua extranjera.*

*La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso. Se considerará que la persona aspirante no ha participado en el procedimiento, a los efectos señalados en el presente apartado, cuando su no continuación en el procedimiento se produzca por causa imputable a la persona aspirante.”*

Por Resolución 3150/2024, de 30 de agosto, del Director General de Función Pública, se aprueban los criterios a aplicar para el abono de la compensación económica prevista en el artículo 12 de la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, de medidas para la realización de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en las Administraciones Públicas de Navarra.

Según el apartado segundo de la citada Resolución “de conformidad con el párrafo segundo del artículo 12 de la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, de medidas para la realización de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en las Administraciones Públicas de Navarra, el Departamento de Educación adecuará los pertinentes criterios a aplicar en relación con el abono de la compensación económica al personal docente no universitario.”

La adecuación prevista en el artículo 12, segundo párrafo, de la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, deriva de las peculiaridades propias del sistema de ingreso del personal docente no universitario, ya que el ingreso no se realiza en un determinado puesto de trabajo, sino que se realiza, genéricamente, a un Cuerpo, especialidad, idioma y, en su caso, perfil de lengua extranjera, adjudicándose una vez finalizado el proceso selectivo, bien como personal funcionario en prácticas o bien como personal funcionario con destino provisional el centro concreto en el que desempeñar sus funciones al curso siguiente. Esta circunstancia deriva de las necesidades cambiantes del sistema educativo de un curso para el siguiente. Así, las plazas cubiertas en su momento con personal contratado y que fueron las que se tuvieron en cuenta para el diseño de la oferta de empleo de estabilización, han podido variar desde el momento de la contratación hasta el de su cobertura efectiva por el nuevo personal funcionario, de modo que la necesidad no exista en el centro en el que se produjo la contratación, sino en otro.

Es decir que, en el caso del personal docente, para determinar las personas a las que corresponde la compensación no se pueda utilizar la plaza de plantilla que ocupan como personal contratado, en el sentido de que, si esa plaza resulta cubierta por un funcionario de nuevo ingreso por estabilización, corresponde la compensación, como ocurre con carácter general con el personal no docente, sino que se han de adecuar los criterios generales.

Como principio, la compensación corresponde, al decir de la Ley Foral, a las personas que han visto finalizada su

relación con la Administración por no resultar adjudicatarias de ninguna de las plazas convocadas en los procesos de estabilización.

Sin embargo, en el ámbito educativo, no se puede determinar que la finalización de la relación del personal contratado se produzca por la ocupación de la plaza por un funcionario de nuevo ingreso en un proceso de estabilización, puesto que las plazas incluidas en las convocatorias de ingreso no se identifican con plazas en un determinado centro que estuvieran hasta ese momento ocupadas por el personal contratado (esto es así por lo dicho más arriba, respecto de que el personal no ingresa a un centro determinado, sino que lo hace a un cuerpo, especialidad, idioma y, en su caso, perfil de lengua extranjera, adjudicándose una vez finalizado el proceso selectivo, bien como personal funcionario en prácticas o bien como personal funcionario con destino provisional el centro concreto en el que desempeñar sus funciones al curso siguiente).

Resulta obvio que la entrada de funcionarios de nuevo ingreso en un cuerpo, especialidad, idioma y, en su caso, perfil de lengua extranjera, ha de reducir las necesidades de contratación en puestos de trabajo de esas mismas características y, por lo tanto, ha de suponer que haya personal contratado cuya relación con la Administración finalice por causa de la estabilización. Tan obvio como esto, resulta, tal como lo expresa la ley, que el número total de personas acreedoras de compensación no puede superar el de plazas convocadas a ingreso de estabilización, puesto que no puede ocurrir que, como consecuencia de la estabilización, finalice su relación con la Administración un número mayor de

personas contratadas que el número de plazas convocadas (referido siempre a cada cuerpo, especialidad, idioma y, en su caso, perfil de lengua extranjera).

A partir de aquí, se ha de determinar, por un lado, el momento en el que fijar qué personas que se encuentran en la posición jurídica que puede dar lugar a compensación y, por otro lado, qué características debe tener la posición jurídica de ese personal para que tenga derecho a la compensación.

Por lo que se refiere al momento, en aplicación de la disposición adicional tercera de la Ley Foral 2/2024, de 13 de marzo, de Presupuestos Generales de Navarra para 2024, en la OPE se determina el número total de plazas de cada cuerpo y, posteriormente, mediante un Decreto Foral de modificación de la plantilla orgánica, se establecerán las características de las plazas en cuanto a especialidad, idioma y, en su caso, perfil de lengua extranjera. En el caso de la OPE de estabilización, ésta se aprobó mediante Decreto Foral 59/2022, de 25 de mayo, incluyendo plazas de cada Cuerpo o puesto asimilado que cumplieran las condiciones establecidas en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. Posteriormente, como decimos, se modificó la plantilla orgánica, por Decreto Foral 93/2022, de 11 de octubre, determinando la especialidad, idioma y, en su caso, perfil de lengua extranjera de los puestos de trabajo, realizándose esta distribución a la vista de las necesidades estables que tiene el sistema ya que van a ser provistas por personal funcionario y, en cuyo análisis, se toma en consideración, entre otros factores, la contratación de carácter estructural (esto es, la que responde a esas necesidades estables) que ha habido para el comienzo

del curso en el que se aprueba la modificación de plantilla, en este caso, el curso 2022/2023.

Así pues, resulta necesario ~~es~~ tomar como referencia cronológica el 1 de septiembre de 2022.

En cuanto a la posición jurídica en que deben estar los acreedores a la compensación, lo adecuado es que los contratos que tenían suscritos en ese momento, tengan las mismas características que se tuvieron en cuenta para incluir una plaza en las convocatorias de estabilización en cada especialidad, idioma y, en su caso, perfil lingüístico, esto es, que se trate de contratos en plazas estructurales que respondan a necesidades estables del sistema y sean de jornada completa y curso completo.

Teniendo en cuenta estas premisas, la adecuación de los criterios para abonar al personal docente la compensación, pasa, además, por los siguientes extremos:

En primer lugar, se reitera el límite ya establecido en la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, de que el número máximo de compensaciones vendrá determinado por las plazas convocadas en los procesos de estabilización por cada cuerpo, especialidad, idioma y, en su caso, perfil de lengua extranjera.

En segundo lugar, se confecciona para cada cuerpo, especialidad, idioma y, en su caso, perfil de lengua extranjera ofertados en las convocatorias de estabilización, una relación nominal de las personas que el 1 de septiembre de 2022, tuvieron un contrato de "necesidad de personal docente", esto es, de los previstos en el artículo 88.1.e) del Decreto

Foral 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido del estatuto del personal al servicio de la Administraciones Públicas de Navarra, que son los utilizados para cubrir cada curso las plazas que tienen naturaleza estructural por responder a las necesidades estables del sistema educativo. Estos contratos, por ser susceptibles de ser incluidos en una oferta de empleo de personal docente, habrán de ser, además, de curso completo y de jornada completa.

En tercer lugar, se detallan los requisitos que deben cumplir las personas incluidas en las relaciones nominales a que se refiere el párrafo anterior, en orden a determinar si su relación con la Administración ha finalizado como consecuencia de los procesos de estabilización.

Así, debe cumplirse el requisito de no haber sido nombrado personal funcionario o funcionario en prácticas, puesto que en este caso no ha finalizado su relación con la Administración.

Asimismo, se considera que no ha finalizado la relación con la Administración, y por lo tanto no son acreedores a la compensación, quienes continúen contratados mediante un contrato de necesidad de personal docente de curso y jornada completos, en el mismo centro, cuerpo especialidad, idioma y, en su caso, perfil de lengua extranjera. En estos casos se entiende que la estabilización no ha afectado a su relación con la Administración, puesto que siguen contratados, sin solución de continuidad, en una plaza que reúne las mismas características que la que venían ocupando el 1 de septiembre de 2022.

Con estas previsiones, desarrolladas en la parte expositiva de la presente resolución, se equiparan los efectos jurídicos en orden a la percepción de la compensación respecto del personal no docente; en el caso de éste, la continuidad del contrato en el mismo puesto de trabajo hace que su relación con la Administración no haya finalizado; en el caso del personal docente, comoquiera que no existe identidad del puesto de trabajo ocupado de un curso para el siguiente y existe por mandato legal un fin de contrato el 31 de agosto de cada año, se entiende que no ha finalizado la relación si la persona continua desde el 1 de septiembre, sin solución de continuidad en el mismo centro, cuerpo, especialidad, idioma y, en su caso perfil de lengua extranjera.

Por último, queda por determinar el criterio para determinar la cuantía de las compensaciones que, por similitud al criterio establecido en la Resolución 3150/2024, de 30 de agosto, del Director General de Función Pública, que tiene en cuenta exclusivamente el último contrato, en el caso del personal docente se tendrán en cuenta, como fecha inicial, los servicios prestados de forma ininterrumpida en el mismo centro, especialidad, idioma y, en su caso, perfil que los desempeñados el 1 de septiembre de 2022, por entender que únicamente en estos casos no hay interrupción en la contratación de acuerdo con los criterios utilizados para determinar la oferta de empleo de estabilización de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

En consecuencia, en virtud de las atribuciones conferidas mediante Decreto Foral 245/2023, de 15 de noviembre, por la que se establece la estructura orgánica del Departamento de Educación,



RESUELVO,

1°. Aprobar la adecuación los criterios a aplicar al personal docente contratado en régimen administrativo para el abono al personal docente de la compensación económica prevista en el artículo 12 de la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, de medidas para la realización de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en las Administraciones Públicas de Navarra.

2° La compensación al personal docente contratado temporalmente en régimen administrativo, se realizará aplicando los criterios establecidos en la Resolución 3150/2024, de 30 de agosto, del Director General de Función Pública, por la que se aprueban los criterios a aplicar para el abono de la compensación económica prevista en el artículo 12 de la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, de medidas para la realización de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en las Administraciones Públicas de Navarra.

3°. Los criterios a que se refiere el apartado anterior, se adecuan para el personal docente contratado temporalmente en régimen administrativo, conforme a lo siguiente:

- El número máximo de compensaciones vendrá determinado por las plazas convocadas a concurso excepcional de méritos y a concurso-oposición de estabilización, por cada especialidad, idioma y, en su caso, perfil de lengua extranjera.

- Se confeccionará, por cada especialidad, idioma y, en su caso, perfil de lengua extranjera, una relación nominal de las personas que en las adjudicaciones de inicio de curso 2022/2023 obtuvieron contrato temporal de necesidad de personal docente de jornada completa y curso completo, por el orden en que figuran en las relaciones de aspirantes a la contratación temporal vigentes para el curso 2022/2023, sin que su número pueda exceder del número de plazas convocadas en los procedimientos de ingreso de estabilización en la correspondiente especialidad, idioma y, en su caso, perfil de lengua extranjera.

- Se abonará la compensación a las personas incluidas en las relaciones nominales a que se refiere el párrafo anterior salvo que:

- a) hubieran sido nombrados personal funcionario o funcionario en prácticas en el curso 2023-2024 o 2024/2025.
- b) hubieran suscrito un contrato temporal en régimen administrativo de necesidad de personal docente de jornada completa y curso completo en la correspondiente especialidad, idioma, centro y, en su caso, perfil de lengua extranjera en el curso 2023/2024, para aquellas especialidades convocadas exclusivamente al concurso excepcional de méritos
- c) hubieran suscrito un contrato temporal en régimen administrativo de necesidad de personal docente de jornada completa y curso completo en la correspondiente especialidad, idioma, centro y, en su caso, perfil de lengua extranjera en el curso 2024/2025, para aquellas especialidades convocadas exclusivamente al concurso oposición de estabilización

d) hubieran suscrito un contrato temporal en régimen administrativo de necesidad de personal docente de jornada completa y curso completo en la correspondiente especialidad, idioma, centro y, en su caso, perfil de lengua extranjera en el curso 2023/2024 o en el curso 2024/2025, para aquellas especialidades convocadas tanto al concurso de méritos como al concurso oposición de estabilización

- Para determinar la cuantía de la compensación se tendrán en cuenta los servicios prestados de forma ininterrumpida en el mismo centro, especialidad, idioma y, en su caso, perfil de lengua extranjera, que los desempeñados el 1 de septiembre de 2022, mediante contratos temporales de necesidad de personal docente de jornada completa. La fecha final para determinar la cuantía de la compensación será el 31 de agosto de 2023, en aquellas especialidades convocadas exclusivamente al concurso excepcional de méritos, o de 31 de agosto de 2024, en el resto de especialidades convocadas.

4°. A efectos informativos se publicará en la web del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra la relación nominal con indicación de las características de los contratos y expresión de las causas por las que no se es acreedor de la compensación.

5°. Notificar la presente resolución al Servicio de Nóminas y Seguros Sociales, al Servicio de Régimen Jurídico de Personal, al Servicio de Gestión de Personal Temporal, todos ellos de la Dirección General de Personal e Infraestructuras y a la Secretaría General Técnica del Departamento de Educación.

6°. Publicar la presente en el Boletín Oficial de Navarra, significando que contra la misma los interesados podrán interponer recurso de alzada ante la Consejera del Departamento de Interior, Función Pública y Justicia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación.

Pamplona, a      de septiembre de 2024.

LA DIRECTORA GENERAL DE PERSONAL

E INFRAESTRUCTURAS

Begoña Unzué Vela