

Expediente: 14/2026

Objeto: Revisión de oficio de la Resolución 253/2022, de 16 de noviembre, de la Directora Gerente del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, por la que se desestima la solicitud de don ... de percepción de la compensación por trabajar en régimen de turnos rotatorios.

Dictamen: 22/2026, de 17 de junio

DICTAMEN

En Pamplona/Iruña, a 17 de junio de 2026,

el Consejo de Navarra, integrado por doña Ana Clara Villanueva Latorre, Presidenta; don Eduardo Santos Itoiz, Consejero-Secretario; doña Inés Olaizola Nogales, don Rafael Lara González y don Hugo López López, Consejera y Consejeros,

siendo ponente don Rafael Lara González,

emite por unanimidad el siguiente dictamen.

I. ANTECEDENTES

I.1ª. Consulta

El día 16 de abril de 2026 tuvo entrada en el Consejo de Navarra un escrito de la Presidenta de la Comunidad Foral de Navarra en el que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1, en relación con el 14.1, ambos de la Ley Foral 8/2016, de 9 de junio, sobre el Consejo de Navarra (desde ahora, LFCN), se recaba la emisión de dictamen preceptivo de este Consejo sobre el procedimiento de revisión de oficio de la Resolución 253/2022, de 16 de noviembre, de la Directora Gerente del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, por la que se desestima la solicitud de don de percepción de la compensación por trabajar en régimen de turnos rotatorios.

I.2ª. Supuesto de hecho

A la petición de dictamen se acompañan las actuaciones seguidas y el expediente administrativo instruido para resolver la revisión de oficio instada. Así, de la documentación que integra el expediente facilitado a este Consejo, pueden destacarse los siguientes hechos y actuaciones principales.

Primero. - Don ... es personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, con puesto de trabajo de Inspector de Salud Pública (...), adscrito a la Sección de ... del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra.

Así, le es de aplicación el régimen retributivo del personal del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, de conformidad con la Disposición adicional octava de la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (en adelante, LFREPASNSO).

Segundo.- El Sr. ..., a través de escrito fechado el día 11 de noviembre de 2022, solicitó que se le reconociera el derecho a percibir el incremento del complemento específico que tiene asignado en un 6% del sueldo inicial de su nivel o grupo de encuadramiento, así como que se acordara abonarle las cantidades dejadas de percibir por dicho concepto desde el último trimestre de 2021, inclusive, hasta la fecha de presentación y durante los periodos futuros en los que, en cómputo trimestral global, su horario de trabajo sufra una modificación en más de un tercio de las jornadas de trabajo.

Por Resolución 253/2022, de 16 de noviembre, de la Directora Gerente del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, se desestimó la solicitud presentada por el Sr. ..., siéndole notificada el 18 de noviembre de 2022. Con fecha 2 de marzo del 2023 el Sr. ... interpuso un recurso de alzada contra la Resolución 253/2022, recurso que fue inadmitido por Orden Foral 127E/2023, de 2 de junio, del Consejero de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, al ser extemporáneo.

Tercero. - El día 3 de julio de 2023 el interesado solicitó la revisión de oficio de la Resolución 253/2022, de 16 de noviembre, considerándola nula por vulnerar el principio de igualdad. Mediante Orden Foral 417E/2023, de 14 de diciembre, del Consejero de Salud, se inadmitió dicha solicitud de revisión

de oficio por carecer la misma de fundamento y no encajar los hechos en la causa de nulidad alegada por el Sr.

El 4 de enero de 2024 el interesado interpuso recurso de alzada contra la Orden Foral 417E/2023. En defensa de sus pretensiones, con el argumento de que se trataba de un supuesto equiparable, acompañó a su recurso la Orden Foral 360E/2023, de 30 de octubre, del Consejero de Salud, que, por un lado, resolvía un recurso de alzada de otra funcionaria pública (...), estimando por doble silencio administrativo su solicitud de abono de determinada retribución, y, de otro, requería la incoación de la revisión de oficio de tal estimación por considerar que la recurrente había adquirido un derecho careciendo de los requisitos esenciales para ello.

Cuarto.- Por Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 14 de febrero de 2024, se desestimó el recurso de alzada presentado por el Sr. ... contra la Orden Foral 417E/2023 por la que se inadmitió la solicitud de revisión de oficio, siéndole notificado dicho Acuerdo el 22 de febrero de 2024.

El día 5 de junio de 2024, el interesado formalizó demanda ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Procedimiento Ordinario 167/2024, contra el Acuerdo del Gobierno de Navarra de 14 de febrero de 2024. Y la Sentencia 22/2025, de 7 de febrero, del Tribunal Superior de Justicia de Navarra estima el recurso contencioso-administrativo, ordenando al Departamento de Salud que tramite el procedimiento de revisión de oficio solicitado por el actor.

Quinto.- El 7 de mayo de 2025 el Jefe de Servicio de Gestión Económica y Profesionales del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra emite informe proponiendo el inicio del procedimiento de revisión de oficio de la Resolución 253/2022, de 16 de noviembre, para dar cumplimiento a la referida Sentencia 22/2025.

Por Resolución 243/2025, de 10 de junio, de la Directora Gerente del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, se inicia procedimiento de revisión de oficio de la Resolución 253/2022, poniendo el expediente a disposición del interesado y confiriéndole trámite de alegaciones, sin que el

interesado solicitara en ese momento acceso al mismo ni formulado alegaciones.

Sexto.- El Jefe de Servicio de Gestión Económica y Profesionales del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra emite informe con fecha 17 de noviembre de 2025. Considera que la determinación de si un empleado tiene o no derecho al abono de la compensación por trabajo en régimen de turnos rotatorios viene dada por el análisis del horario real realizado por el empleado y el número de cambios de horario que supongan rotación, entendiendo esta como la asignación de distinto turno (mañana, tarde o noche) en cómputo trimestral.

Mantiene, pues, el criterio de analizar cada caso de forma individualizada para verificar si se cumplen los requisitos que permitan reconocer el incremento del complemento específico en un 6% del sueldo inicial del correspondiente nivel o grupo de encuadramiento, y por ello indica que no se vulnera el principio de igualdad invocado por el Sr. ..., ya que el reconocimiento a unos trabajadores no implica por sí su traslación automática a otro trabajador diferente, puesto que las situaciones de cada uno de ellos no son idénticas al depender del horario real realizado por cada empleado y el número de cambios de horario que supongan rotación.

Expone además que, tras el examen de los horarios realizados por el interesado en el programa ..., herramienta que registra la asistencia a ... del personal inspector, para ver si genera turnicidad en la herramienta corporativa SAP RR.HH., que a su vez calcula el derecho al cobro con los requisitos implementados en la misma, se constata que no la genera. Y concluye señalando que el Sr. ... no tiene derecho al reconocimiento del incremento del complemento específico solicitado, ya que en el periodo comprendido entre el 1 de diciembre de 2022 y el 30 de junio de 2023 no concurrían los requisitos necesarios para la percepción de dicha compensación, porque no hubo una modificación del horario en más de un tercio de las jornadas de trabajo en cómputo trimestral global.

Séptimo.- Por Resolución 404/2025, de 25 de noviembre, de la Directora Gerente del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, se amplía en tres

meses el plazo para resolver el procedimiento de revisión de oficio de la Resolución 253/2022, siéndole notificada al interesado con fecha 26 de noviembre de 2025. Se aduce para ello la complejidad del procedimiento, así como la necesidad de petición de informes técnicos.

Por Resolución 105/2026, de 9 de marzo, de la Directora Gerente del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, se acuerda la apertura del trámite de audiencia. La citada resolución se notifica al interesado y al Sindicato ... el 9 de marzo de 2026.

Octavo.- Con fecha 25 de marzo de 2026, el Sindicato ... en representación del interesado, presenta alegaciones por Registro General Electrónico del Gobierno de Navarra (nº de Registro 2026/380608) dirigidas al Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, siendo recibidas por éste con fecha 3 de abril y remitidas para informe a la Secretaría General Técnica del Departamento de Salud el día 7 de abril.

En las alegaciones formuladas, se reitera la argumentación relativa a que los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo mantienen el mismo criterio interpretativo del artículo 5.1 del Decreto Foral 44/2003, de 3 marzo, y la de que a otros funcionarios inspectores que ocupan el mismo puesto de trabajo, con jornadas equivalentes, el Instituto les abona el citado complemento de turnicidad; si bien ahora cita expresamente a algunos de ellos:

Sostiene que la Resolución 253/2022 omite que la Orden Foral 138E/2018, de 25 de junio, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, que sustentó la desestimación de su solicitud de percepción de la compensación por trabajar en régimen de turnos rotatorios, fue anulada por la Sentencia 65/2019, de 6 de marzo, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 3 de Pamplona, por lo que dicha Orden Foral no puede servir de fundamento de la desestimación.

Considera que la resolución que se revisa es contraria al artículo 14 de la Constitución Española, de manera que, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional, la Administración no puede establecer diferencias retributivas entre empleados públicos que se

encuentren en situaciones sustancialmente equivalentes, salvo que exista una justificación objetiva y razonable que no consta acreditada en el presente caso. Así que insiste en que lo único que le separa del resto de funcionarios citados es que éstos accionaron en su momento ante los tribunales y obtuvieron un pronunciamiento favorable, pese a que este extremo no puede sustentar tal diferencia retributiva, pues no es un hecho objetivo.

Consecuentemente, asevera que la Administración tiene la obligación de aplicar el principio de igualdad y extender los efectos a todos los empleados en idéntica situación sin que acudir a los tribunales sea un condicionante para el reconocimiento de un derecho, pues ello vulnera el principio de buena fe. Concluye su escrito solicitando que se declare la nulidad de la Resolución 253/2022 y que se le reconozca la pretensión inicialmente solicitada con fecha 11 de noviembre de 2022.

Por otra parte, solicita la práctica de las siguientes pruebas documentales: *«1. Relación nominal de funcionarios/as, o trabajadores temporales, que prestan servicio para el ISPLN como Inspectores de ..., y que vienen percibiendo el complemento de turnicidad con efectos del 1 de enero de 2014 hasta la actualidad, con indicación de las jornadas que han realizado desde entonces y de los periodos en que han percibido en referido complemento. 2. Copia de las resoluciones, acuerdos o actos administrativos por los que se haya reconocido el complemento de turnicidad a otros funcionarios del mismo ámbito».*

Noveno.- Con fecha 10 de abril de 2026, desde la Secretaría General Técnica del Departamento de Salud, se emite informe jurídico en relación al procedimiento de revisión de oficio solicitado por el Sr. En él se manifiesta que procede denegar la práctica de la prueba documental solicitada por resultar improcedente e innecesaria, a la vista del informe emitido el 17 de noviembre de 2025 por el Jefe de Servicio de Gestión Económica y Profesionales del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra. Y se concluye señalando que no procede la revisión de oficio reclamada por el interesado, siendo dos los motivos que lo impiden.

De un lado, no es posible utilizar este instituto como una vía indirecta de impugnación para reabrir plazos frente a actos administrativos consentidos que han ganado firmeza por no haber sido recurridos en plazo, si se tiene presente que los plazos para recurrir son preclusivos e improrrogables y una cuestión de orden público al servicio del principio de seguridad jurídica, pues lo contrario supone una desnaturalización de la revisión de oficio proscrita por el límite de la buena fe.

Y, de otro, porque queda acreditado que no existe ningún tratamiento discriminatorio con el Sr. ... respecto del dispensado al resto de Inspectores ... que solicitaron el mismo incremento del complemento de turnicidad asignado, ya que el criterio jurídico aplicado es exactamente el mismo en todos los casos, y éste a día de hoy se mantiene inalterado tanto por el Departamento de Salud y el ISPLN, como por la Dirección General de Función Pública del Gobierno de Navarra.

II. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

II.1^a. Carácter preceptivo del dictamen

El presente dictamen tiene por objeto el examen de la revisión de oficio de la Resolución 253/2022, de 16 de noviembre, de la Directora Gerente del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, por la que se desestima la solicitud de don ... de percepción de la compensación por trabajar en régimen de turnos rotatorios.

La Comunidad Foral de Navarra tiene reconocida, en virtud de su régimen foral, competencia exclusiva en materia de régimen estatutario de sus funcionarios públicos, respetando los derechos y obligaciones esenciales que la legislación del Estado reconozca a los funcionarios públicos, conforme a lo establecido en el artículo 49.1.b) de la Ley Orgánica 13/1982, de 13 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra (en adelante, LORAFNA).

La doctrina constitucional así lo viene reconociendo, habiendo señalado la STC 93/2013, de 23 de mayo, con cita de las SSTC 140/1990, de 20 de septiembre y 148/2006, de 11 de mayo, que *«la competencia atribuida por el*

art. 49.1 b) de la LORAFNA, incluirá (...) las competencias que sobre el régimen estatuario de los funcionarios ejercía Navarra en el momento de la promulgación de la LORAFNA [art. 39.1 a)], teniendo, sin embargo, como límites, en primer lugar, el que las mismas no afecten a las competencias estatales inherentes a la unidad constitucional (arts. 2.2 y 3.1 LORAFNA) y, en segundo lugar, el respeto de «los derechos y obligaciones esenciales que la legislación básica del Estado reconozca a los funcionarios públicos» [art. 49.1 b) LORAFNA]».

Asimismo, el artículo 40.1 d) de la LORAFNA prevé que, en las materias que sean competencia exclusiva de Navarra, corresponde a la Comunidad Foral, entre otras, la potestad revisora en la vía administrativa.

La LFCN establece que el Consejo de Navarra debe ser consultado preceptivamente en «*cualquier otro asunto en que la legislación establezca la exigencia de informe preceptivo del Consejo de Navarra o el dictamen de un organismo consultivo*» [art. 14.1.j)].

Para la revisión de oficio de los actos administrativos hay que acudir al artículo 123 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral (en lo sucesivo, LFACFNSPIF), que requiere, apartado 3, «*dictamen previo y favorable del Consejo de Navarra*» para su declaración de nulidad, dentro del marco establecido con carácter básico por el artículo 106.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPACAP), a cuyo tenor «*las Administraciones Públicas, en cualquier momento, por iniciativa propia o a solicitud del interesado, y previo dictamen favorable del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente de la Comunidad Autónoma, si lo hubiere, declararán de oficio la nulidad de los actos administrativos que hayan puesto fin a la vía administrativa o que no hayan sido recurridos en plazo, en los supuestos previstos en el artículo 47.1.*».

En consecuencia, tratándose de dictaminar sobre una revisión de oficio basada en un vicio de nulidad de pleno derecho, nuestro dictamen resulta preceptivo y vinculante, lo que implica, de una parte, que sean obligatorias la

solicitud y emisión del dictamen en el procedimiento de revisión y, de otra, que la Administración revisora declare la nulidad del acto solo si este Consejo dictamina de forma favorable dicha nulidad.

II.2ª. La instrucción del procedimiento de revisión de oficio

El citado artículo 123 de la LFACFNSPIF establece en sus dos primeros apartados que *«1. Los procedimientos de revisión de disposiciones y actos nulos de la Administración Pública Foral se iniciarán por el órgano autor de la actuación nula, y serán resueltos por la persona titular del Departamento al que pertenezca o esté adscrito dicho órgano, salvo que provenga del Gobierno de Navarra, en cuyo caso corresponderá a este último su resolución. 2. Las personas titulares de los Departamentos serán los órganos competentes para la resolución de los procedimientos de revisión de oficio de las disposiciones y actos dictados por los órganos de dirección de los organismos públicos adscritos a sus respectivos Departamentos»*.

Es decir, el referido texto foral únicamente contiene reglas relativas a la competencia, debiendo acudirse a lo dispuesto, en cuanto a procedimiento, a la LPACAP por mor de lo dispuesto en el artículo 116 de la misma LFACFNSPIF, toda vez que la norma foral no regula ningún trámite adicional.

De esta manera, debemos aplicar lo dispuesto en los artículos 106, 108 y 110 de la LPACAP. El primero de tales preceptos, que contiene su regulación general, no formaliza, sin embargo, el procedimiento de revisión de oficio de los actos administrativos. Se limita a indicar la posibilidad de su inicio por iniciativa propia o a solicitud de interesado, y la exigencia de dictamen favorable del correspondiente órgano consultivo (apartado 1). Asimismo, su apartado 5 dispone que *«cuando el procedimiento se hubiera iniciado de oficio, el transcurso de seis meses desde su inicio sin dictarse resolución producirá la caducidad del mismo. Si el procedimiento se hubiera iniciado a solicitud del interesado, se podrá entender la misma desestimada por silencio administrativo»*.

En el supuesto que nos viene ocupando, la solicitud de revisión de oficio fue presentada en tiempo y forma oportunos y por persona legitimada para ello. Así, el artículo 106.1 de la LPACAP permite a los interesados solicitar, en

cualquier momento, la revisión de oficio de los actos administrativos que hayan puesto fin a la vía administrativa o que no hayan sido recurridos en plazo, en los supuestos previstos en el artículo 47.1 de dicha Ley.

En efecto, por lo que se refiere al requisito temporal para promover la revisión de oficio, hay que recordar que no existe un plazo predeterminado en la Ley para la incoación del procedimiento. Es decir, como acción autónoma de nulidad, la revisión de oficio se revela imprescriptible, si bien conviene tener presente que, en orden a la revisión, siempre operan con carácter general los límites previstos en el artículo 110 de la propia LPACAP.

Y respecto a la legitimación, el solicitante ostenta la condición de interesado, ex artículo 4 de la LPACAP, en su calidad de funcionario Inspector de Salud Pública (...), adscrito a la Sección de ... del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, y la Resolución 253/2022, de 16 de noviembre, de la Directora Gerente del citado Organismo desestimó su solicitud de percepción de la compensación por trabajar en régimen de turnos rotatorios.

Al tratarse precisamente de la Resolución 253/2022, de 16 de noviembre, de la Directora Gerente del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, el órgano competente para resolver el procedimiento de revisión de oficio es el titular del Departamento de Salud del Gobierno de Navarra, a tenor de lo previsto en el artículo 123 de la LFACFNSPIF, así como en el artículo 60 del Decreto Foral 248/2023, de 15 de noviembre, por el que se aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra.

Téngase presente, además, que, el día 3 de julio de 2023, el Sr. ... solicitó la revisión de oficio de la Resolución 253/2022, de 16 de noviembre, considerándola nula por vulnerar el principio de igualdad; y que, mediante Orden Foral 417E/2023, de 14 de diciembre, del Consejero de Salud, se inadmitió dicha solicitud de revisión de oficio por carecer la misma de fundamento y no encajar los hechos en la causa de nulidad alegada por el Sr. ...; Orden Foral 417E/2023, que fue recurrida en alzada por el propio interesado el día 4 de enero de 2024.

El recurso de alzada fue desestimado por Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 14 de febrero de 2024, formalizándose posteriormente contra este demanda ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra. La Sentencia 22/2025, de 7 de febrero, del Tribunal Superior de Justicia de Navarra acogió el recurso contencioso-administrativo, ordenando al Departamento de Salud la tramitación del procedimiento de revisión de oficio solicitado por el Sr.

Por Resolución 243/2025, de 10 de junio, de la Directora Gerente del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, se inicia procedimiento de revisión de oficio de la Resolución 253/2022, se puso el expediente a disposición del interesado y se le confirió trámite de alegaciones sin que solicitara acceso al mismo o formulado alegaciones.

Por Resolución 404/2025, de 25 de noviembre, de la Directora Gerente del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, se amplía en tres meses el plazo para resolver el procedimiento de revisión de oficio de la Resolución 253/2022, siéndole notificada al interesado con fecha 26 de noviembre de 2025.

Forma parte del expediente el Informe del Jefe de Servicio de Gestión Económica y Profesionales del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, de fecha 17 de noviembre de 2025.

Por Resolución 105/2026, de 9 de marzo, de la Directora Gerente del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, se acuerda la apertura del trámite de audiencia. La citada resolución fue notificada tanto al Sr. ... como al Sindicato ... el día 9 de marzo de 2026.

Con fecha 25 de marzo de 2026 el Sindicato ..., en representación del interesado, presentó alegaciones dirigidas al Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, siendo recibidas por éste con fecha 3 de abril y remitidas para informe a la Secretaría General Técnica del Departamento de Salud el día 7 de abril del año en curso.

Finalmente, obra en el expediente el Informe del Jefe de Negociado de Apoyo Jurídico de la Sección de Régimen Jurídico del Departamento de Salud

del Gobierno de Navarra, con el visto bueno de la Secretaria General Técnica del mismo, fechado el 10 de abril de 2026, en el que se exponen los antecedentes y fundamentos jurídicos que conducen a la consideración de la improcedencia de la revisión de oficio, así como la propuesta de Orden Foral del Consejero de Salud en la que se propone su desestimación.

En atención a todo ello, cabe considerar que el procedimiento de revisión de oficio se ha tramitado correctamente, cumpliendo las exigencias mínimas establecidas por el artículo 106 de la LPACAP.

II.3ª. Sobre la revisión de oficio instada y la causa invocada

Como en anteriores ocasiones ha recordado este Consejo de Navarra, la nulidad de pleno derecho se configura legalmente como el máximo grado de invalidez de los actos para aquellos casos de vulneración grave del ordenamiento jurídico, debiendo ser ponderada con criterios estrictos y de prudencia caso por caso. En efecto, la potestad de revisión de oficio de los actos propios tiene carácter excepcional y requiere, por ello, una ponderación estricta del vicio considerado, lo que exige que resulte plenamente acreditado y se justifique convenientemente el supuesto de nulidad de pleno derecho en el que se ha incurrido para adoptar la resolución sometida a revisión de oficio.

En el presente caso, la causa de nulidad en la que se fundamenta la revisión de oficio se basa en el motivo a) del artículo 47.1 de la LPACAP; esto es, la atribuible a los actos *«que lesionen los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional»* y ello porque, según parecer del interesado, a otros trabajadores, en idéntica situación a la suya, se les concedió el incremento solicitado.

De conformidad con el artículo 53.2 de la Constitución, son susceptibles de amparo constitucional las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y en la sección primera del capítulo segundo del título I. Y, sin duda, el artículo 14 de la Constitución es también aplicable a la actuación de la Administración, como resulta de las clásicas sentencias del Tribunal Constitucional números 144/88 y 73/89.

El principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución presenta una doble vertiente: de igualdad en la ley y de igualdad en la aplicación de la ley. En este último aspecto, que es el que aquí interesa, resulta esencial destacar que únicamente puede considerarse infringido dicho principio cuando, partiendo de situaciones de hecho idénticas, el mismo órgano encargado de la aplicación de la ley ha observado una conducta arbitraria, no justificada, dispensando un tratamiento discriminatorio (STC 7/2009).

Así, pues, el marco obligado del principio de igualdad es la existencia de un término válido de comparación que permita detectar su vulneración cuando el diferente tratamiento ofrecido en cada caso se produce en situaciones sustancialmente coincidentes (por todas, SSTC 7/1984, 68/1989 y 149/2017) y no cuando tiene lugar ante hechos o condiciones distintos. Veamos, a continuación, el específico supuesto de hecho que nos ocupa.

Así, es preciso comenzar poniendo de manifiesto que el artículo 10.5 de la LFREPASNSO prevé que *«los empleados que perciban un complemento específico igual o superior al 45 por 100 podrán percibir las compensaciones establecidas por trabajo a turnos, en horario nocturno o en día festivo, únicamente cuando dichas circunstancias concurren en su jornada ordinaria, con exclusión expresa del tiempo de guardia de presencia física o localizada»*, y que el artículo 5.1 del Decreto Foral 44/2003, de 3 de marzo, por el que se determinan y asignan las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, dispone que *«el personal que trabaje en 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, verá incrementado el complemento específico que se le asigna en el Anexo 1, en un 6% del sueldo inicial de su nivel o grupo de encuadramiento»*.

La Resolución 253/2022 denegó la solicitud del Sr. ... con base en la Orden Foral 138E/2018, de 25 de junio, de la Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, la cual desestimó el recurso de otros Inspectores ..., que desarrollaban su trabajo en similares condiciones en ...,

y que también solicitaron el mismo incremento y demás conceptos que los reclamados por el interesado en esta revisión de oficio.

En los fundamentos jurídicos de esa Orden Foral 138E/2018, de 25 de junio, se determina que *«conforme a los datos facilitados por el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, relativos al horario, fichaje de entrada y salida del centro de trabajo, no cabe entender que los interesados hayan prestado o presten sus servicios en régimen de turnos rotatorios, habida cuenta que el artículo 5.1 del precitado Decreto Foral 44/2003, de 3 de marzo, exige para ello la modificación del horario en más de un tercio de las jornadas de trabajo en cómputo trimestral global. De acuerdo con tal regulación, para determinar si un empleado tiene o no derecho al abono de la compensación por trabajo en régimen de turnos rotatorios se debe tener en cuenta el horario real realizado por el empleado y el número de cambios de horario que supongan rotación, es decir, asignación de distinto turno (mañana, tarde o noche), en cómputo trimestral»*.

En el informe de 17 de noviembre de 2025, emitido por el Jefe del Servicio de Gestión Económica y Profesionales del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, se hace constar que el interesado no tiene derecho al incremento solicitado puesto que no genera turnicidad, dado que en el periodo reclamado no hubo una modificación del horario en más de un tercio de las jornadas de trabajo en cómputo trimestral global:

«VI. - Se comprueban los horarios realizados por don ... desde el 01 de diciembre de 2022 hasta el 30 de junio de 2023 extraídos del programa ..., que es la herramienta donde se indica la asistencia a ... del personal inspector.

Se consulta si este empleado genera turnicidad en la herramienta corporativa SAP RR.HH., que es la que calcula el derecho al cobro con los requisitos implementados en la misma.

Se comprueba que no tiene derecho al cobro del complemento de turnicidad, según los horarios indicados.

VII. – Por tanto, en el caso de don ..., no procede el abono de la compensación por trabajo en régimen de turnos rotatorios, ya que no se han dado los requisitos para la percepción de dicha compensación, dado que no hubo una modificación del horario en más de un tercio de las jornadas de trabajo en cómputo trimestral global».

Por ende, respecto a la actuación de la Administración Foral, no consta en el expediente tratamiento discriminatorio alguno para con el interesado, puesto que el criterio normativo aplicado al mismo es el que también fue el fundamento de la denegación a las otras personas trabajadoras.

No pasa inadvertido tampoco para este Consejo de Navarra el hecho de que la Orden Foral 138E/2018 fue anulada por la sentencia 65/2019, de 6 de marzo, del entonces Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 3 de Pamplona, citada, entre otras, por el interesado en la solicitud de revisión de oficio y que, nuevamente, adujo en el trámite de audiencia. Pero que dicha Orden Foral fuera anulada por el citado Juzgado en nada incide *per se* respecto al principio de igualdad en el que se sustenta la revisión de oficio.

Los Inspectores de Salud Pública (...) con los que el interesado entiende concurre identidad de supuesto, no vieron reconocido en la vía administrativa su derecho a percibir el incremento del complemento específico, sino que les fue reconocido en sede judicial, tras la estimación de los correspondientes recursos contencioso-administrativos previamente interpuestos por ellos, vía esta que, por el contrario, no transitó el Sr.

Precisamente en sede judicial los otros trabajadores hicieron valer, cada uno de ellos, que sus concretos horarios encontraban acomodo en la norma que preveía el complemento asociado al trabajo a turnos rotatorios y que les había sido negado en instancias administrativas internas. Por el contrario, no existe enervación alguna de que el singular horario del Sr. ... presente los requisitos necesarios para devengar el complemento con la modificación del mismo en más de un tercio de las jornadas de trabajo en cómputo trimestral global.

En este sentido, cabe recordar que la Sentencia del Tribunal Supremo 1707/2023, de 15 de diciembre, recaída en el recurso 281/2021, señala que *«para que pueda estimarse que incurre en un vicio de nulidad de pleno derecho un acto administrativo, conforme se dispone en el referido artículo 47.1º.a) de la Ley de procedimiento, dicha vulneración ha de ser de manera directa y al núcleo esencial del derecho invocado; sin que para imputar dicha vulneración deba constatarse que el acto que se pretende declarar nulo es*

contrario a las normas de naturaleza administrativa que lo regulan, cuestión ésta que no puede alcanzar la causa de nulidad de pleno derecho y, por tanto, no puede hacerse valer por la vía del procedimiento de revisión de oficio, sino por la vía de la impugnación directa».

Para que exista discriminación, se ha de partir de una paridad en las situaciones que, de forma arbitraria y sin razones objetivas, reciban un trato diferenciado. No se da tal paridad en el caso considerado, por lo que no cabe la revisión de oficio instada por el interesado. No se aprecia, en definitiva, una situación de discriminación real, arbitraria e injustificada para determinar la nulidad de pleno derecho de las actuaciones administrativas descritas.

III. CONCLUSIÓN

El Consejo de Navarra considera que no procede la revisión de oficio de la Resolución 253/2022, de 16 de noviembre, de la Directora Gerente del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, por la que se desestima la solicitud de don ... de percepción de la compensación por trabajar en régimen de turnos rotatorios.

En el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.