

del día siguiente al de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, y podrá ser examinado en las oficinas de esta Delegación Territorial, en calle Joaquina Eguaras, nº 2, en horario de 9:00 a 14:00 de lunes a viernes, así como en la página web de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul a través de la url: www.juntadeandalucia.es/medioambiente/informacionpublica, durante el periodo de información pública.

Durante este plazo podrán formularse asimismo las alegaciones que se estimen oportunas, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta este Acuerdo, deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, bien en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía, bien en cualquier registro de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul, o bien en cualquier otro registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Granada, 23 de marzo de 2023.-El Delegado Territorial, fdo.: Manuel Francisco García Delgado.

NÚMERO 2.562

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIO AMBIENTE Y ECONOMÍA AZUL

Expediente: AUT02/23/GR/0017

EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 74.1 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas y en el artículo 152.8 y 9 del Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Costas, se somete a información pública la solicitud para obtener autorización de ocupación del dominio público marítimo-terrestre mediante senda litoral en Playa de Carchuna. T.M. Motril (Granada). Expediente: AUT02/23/GR/0017, formulada por E.L.A. Carchuna-Calahonda.

El proyecto que sirve de base a la solicitud estará a disposición de cualquier persona interesada durante un plazo de VEINTE (20) DÍAS HÁBILES, contados a partir del día siguiente al de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, y podrá ser examinado en las oficinas de esta Delegación Territorial, en calle Joaquina Eguaras, nº 2, en horario de 9:00 a 14:00 de lunes a viernes, así como en la página web de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul a través de la url: www.juntadeandalucia.es/medioambiente/informacionpublica, durante el periodo de información pública.

Durante este plazo podrán formularse asimismo las alegaciones que se estimen oportunas, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta este Acuerdo, debe-

rán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, bien en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía, bien en cualquier registro de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul, o bien en cualquier otro registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Granada, 25 de abril de 2023.-El Delegado Territorial, fdo.: Manuel Francisco García Delgado.

NÚMERO 2.944

DIPUTACIÓN DE GRANADA

DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Aprobación definitiva del expediente de derogación de la cláusula séptima del Plan Integral de Recursos Humanos

EDICTO

La Excma. Diputación Provincial de Granada, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de abril de 2023, adoptó, entre otros, el siguiente ACUERDO:

12º.- APROBACIÓN DEFINITIVA DEL EXPEDIENTE DE DEROGACIÓN DE LA CLÁUSULA SÉPTIMA DEL PLAN INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS, APROBADO POR ACUERDO DE PLENO DE 12/06/2005. (EXPTE. MOAD 2022/PES_01/022544).

El Sr. Presidente de la Diputación de Granada presenta al Pleno, para su aprobación, la siguiente PROPUESTA:

Propuesta que se eleva al Pleno de la Diputación de Granada sobre Acuerdo por el que se aprueba definitivamente la derogación de la cláusula séptima del Plan Integral de Recursos Humanos, aprobado por Acuerdo de Pleno de 12 de junio de 2005.

1º. Por Acuerdo de Pleno de 12 de junio de 2005, vigente según Acuerdo de Pleno de 19 de diciembre de 2013, se aprobó el Plan Integral de Recursos Humanos de la Diputación de Granada, que prevé un programa de racionalización de recursos humanos que contempla incentivos a la jubilación, cuya cláusula séptima contempla lo siguiente:

“La planificación de los RR.HH. deber desarrollar mecanismos estructurales que posibiliten, en cierta medida, poner fin a la vida laboral con carácter voluntario y a la vez que pueda ser aprovechado por la organización para introducir en el mercado de trabajo contrastes de adaptación e insertar las políticas de acuerdo al empleo público. Es por ello, que en el seno del Plan Integral procede incluir la medida de incentivos a la jubilación anticipada en un Programa de racionalización de recursos humanos, este habrá de responder a la adecuación de los recursos humanos o de la plantilla a las necesidades de

la organización, por lo que junto con el resto de medidas que integran este Plan y que van a diseñar un nuevo panorama de plazas, categorías profesionales y necesidades de recursos humanos habría de realizar un estudio de aquellas plazas y categorías susceptibles de disponer de un programa específico, de incentivo a la jubilación anticipada congruente con el resto de medidas adoptadas que permitan la amortización o sustitución por otras que más se adecuen a la Administración Provincial.

El programa tendría los siguientes criterios generales de actuación teniendo acceso al mismo los/as titulares de los puestos que se determinen como medida de racionalización y que además habrán de reunir los siguientes requisitos regulados por la normativa reguladora de la Seguridad Social, que son los siguientes para la jubilación voluntaria:

- Los trabajadores y trabajadoras que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier Mutualidad Laboral de Trabajadores/as por cuenta ajena en 1 de enero de 1967, o en cualquier otra fecha con anterioridad, podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años.

- Tener cumplidos 60 años de edad.

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Vigésimo Primera de la ley 30/1984, de 2 de agosto, y demás legislación concordante, el personal fijo incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que desee jubilarse voluntariamente entre los 60 y los 65 años de edad, previa solicitud, podrá percibir de la Corporación, y dentro de la limitación presupuestaria correspondiente, por una sola vez, y salvo pacto en contrario entre la Corporación y su personal, una cantidad resultante de aplicar la retribución bruta mensual del sueldo medio del Grupo C por el número de meses que falte para la jubilación a los 65 años de edad, entendiéndose que la indemnización máxima por jubilación voluntaria anticipada será de 51.610 euros revalorizable anualmente en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado respecto a las retribuciones.

Por cada jubilación voluntaria anticipada se reducirá o modificará la plaza/puesto total o parcialmente según necesidades de los servicios y se podrá introducir los contratos que prevea la legislación vigente, en relación con tiempo de cobertura de la plaza respecto al de la jubilación anticipada, pudiendo o no coincidir con el servicio respectivo de la misma. Así mismo a efectos de determinar los programas correspondientes de jubilación anticipada planificándolos dentro de la previsión presupuestaria y determinación de plantilla, el personal interesado en la jubilación voluntaria anticipada habrá de comunicar en el ejercicio económico inmediato anterior su intención para que se pueda incluir en la modificación de plantilla anual que se tramita junto con el Presupuesto de la Corporación”.

2º. Con fecha 22 de diciembre de 2023 el Pleno de la Diputación de Granada acordó lo siguiente:

“PRIMERO: Aprobar el inicio de expediente para dejar sin efecto en su caso la cláusula séptima del Plan Integral de Recursos Humanos, aprobado por Acuerdo de Pleno de 12 de junio de 2005.

SEGUNDO: Someter el expediente a información pública y audiencia a los interesados por el plazo mínimo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias.

TERCERO: Solicitar dictamen facultativo del Consejo Consultivo de Andalucía, de conformidad con lo previsto en la Ley 4/2005, de 8 de abril, del Consejo Consultivo de Andalucía.

CUARTO: Suspender provisionalmente los incentivos a la jubilación voluntaria anticipada regulados en la cláusula séptima del Plan Integral de Recursos Humanos, aprobado por Acuerdo de Pleno de 12 de junio de 2005, para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer y con la finalidad de proteger los intereses públicos implicados”.

3º. Mediante anuncio de 9 de enero de 2023 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia el periodo de información público por un plazo de 30 días hábiles, que finalizó el 20 de febrero pasado; habiendo evacuado el trámite conferido en tiempo y forma las secciones sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT) y, como particulares, D. Francisco Cuesta Camacho y D^a María Isabel Escobar Ruiz.

4º. Consta informe de la Dirección General de Recursos Humanos, de 2 de marzo de 2023, con las siguientes consideraciones jurídicas:

“PRIMERO. Con fecha 5 de octubre de 2022 este Centro emitió el siguiente informe, que se considera oportuno reproducir, dado que contiene el criterio jurídico de la Delegación de Recursos Humanos sobre el objeto del expediente:

“Primero. La disposición adicional vigésimo primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, dispone que “las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de auto organización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada”.

En desarrollo de la DA21ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, el Plan Integral de Recursos Humanos de la Diputación de Granada, aprobado por Acuerdo de Pleno de 12 de junio de 2005, prevé en su cláusula séptima, vigente para el ejercicio 2015 según Acuerdo de Pleno de 19 de diciembre de 2013, un programa de racionalización de recursos humanos que contempla incentivos a la jubilación (cfr. Artículos 31 y 17.3 del Convenio Colectivo de personal laboral y del Acuerdo de funcionarios, respectivamente):

“La planificación de los RR.HH. debe desarrollar mecanismos estructurales que posibiliten, en cierta medida, poner fin a la vida laboral con carácter voluntario y a la vez que pueda ser aprovechado por la organización para introducir en el mercado de trabajo contrastes de adaptación e insertar las políticas de acuerdo al empleo público. Es por ello, que en el seno del Plan Integral pro-

cede incluir la medida de incentivos a la jubilación anticipada en un Programa de racionalización de recursos humanos, este habrá de responder a la adecuación de los recursos humanos o de la plantilla a las necesidades de la organización, por lo que junto con el resto de medidas que integran este Plan y que van a diseñar un nuevo panorama de plazas, categorías profesionales y necesidades de recursos humanos habría de realizar un estudio de aquellas plazas y categorías susceptibles de disponer de un programa específico, de incentivo a la jubilación anticipada congruente con el resto de medidas adoptadas que permitan la amortización o sustitución por otras que más se adecuen a la Administración Provincial.

El programa tendría los siguientes criterios generales de actuación teniendo acceso al mismo los/as titulares de los puestos que se determinen como medida de racionalización y que además habrán de reunir los siguientes requisitos regulados por la normativa reguladora de la Seguridad Social, que son los siguientes para la jubilación voluntaria:

- Los trabajadores y trabajadoras que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier Mutualidad Laboral de Trabajadores/as por cuenta ajena en 1 de enero de 1967, o en cualquier otra fecha con anterioridad, podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años.

- Tener cumplidos 60 años de edad.

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Vigésimo Primera de la ley 30/1984, de 2 de agosto, y demás legislación concordante, el personal fijo incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que desee jubilarse voluntariamente entre los 60 y los 65 años de edad, previa solicitud, podrá percibir de la Corporación, y dentro de la limitación presupuestaria correspondiente, por una sola vez, y salvo pacto en contrario entre la Corporación y su personal, una cantidad resultante de aplicar la retribución bruta mensual del sueldo medio del Grupo C por el número de meses que falte para la jubilación a los 65 años de edad, entendiéndose que la indemnización máxima por jubilación voluntaria anticipada será de 51.610 euros revalorizable anualmente en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado respecto a las retribuciones.

Por cada jubilación voluntaria anticipada se reducirá o modificará la plaza/puesto total o parcialmente según necesidades de los servicios y se podrá introducir los contratos que prevea la legislación vigente, en relación con tiempo de cobertura de la plaza respecto al de la jubilación anticipada, pudiendo o no coincidir con el servicio respectivo de la misma. Así mismo a efectos de determinar los programas correspondientes de jubilación anticipada planificándolos dentro de la previsión presupuestaria y determinación de plantilla, el personal interesado en la jubilación voluntaria anticipada habrá de comunicar en el ejercicio económico inmediato anterior su intención para que se pueda incluir en la modificación de plantilla anual que se tramita junto con el Presupuesto de la Corporación”.

Segundo. En la Diputación Provincial de Granada los incentivos por jubilación voluntaria ya figuraban en el Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Excm. Diputación Provincial de Granada, aprobado por el Pleno de 13 de mayo de 1994. La impugnación de este Acuerdo por parte de la Administración General del Estado, dio lugar a la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de julio de 2006, que se transcribe a continuación:

“El artículo 48 del Acuerdo funcional regula la Jubilación voluntaria incentivada y lo hace mediante la previsión de una cantidad variable, fijada en función del tiempo que le falte al funcionario para alcanzar la edad de 65 años, que se entregará a quienes decidan jubilarse voluntariamente entre los 60 y 65 años de edad.

En este caso la impugnación es igualmente infundada porque tampoco cabe hablar de retribución (por esa razón que se viene repitiendo) y porque, como recuerda la Excm. Diputación, la Disposición Adicional Vigésimoprimera de la Ley 30/1984 habilita a las Corporaciones locales para establecer incentivos a la jubilación anticipada como sistema de racionalización de sus recursos humanos”.

Esta línea jurisprudencial se reitera entre otras en STS de 20 de diciembre de 2013 o STSJ de Andalucía de 6 de julio de 2009 y STSJ de la Comunidad Valenciana de 2 de febrero de 2010.

Con posterioridad al citado acuerdo del Pleno de la Diputación de Granada de 13 de mayo de 1994, la jubilación voluntaria incentivada se reguló en el Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario aprobado por el Pleno de 14 de marzo de 1997. En relación con este acuerdo, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada dispuso, en sus sentencias de 21 de octubre de 2002 y de 9 de junio de 2003 (rec. 261/2001, considera no ajustada a Derecho la resolución de la Presidencia notificada en fecha 14/1/2000 (núm. 005152, de 1 de diciembre de 1999) -dictada en aplicación del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario aprobado por el Pleno de 14 de marzo de 1997), lo siguiente:

“La jubilación voluntaria incentivada sólo encuentra autorización por la legislación, como una medida de emergencia encaminada a posibilitar aquellos procesos de reducción de plantilla que fueren imprescindibles para la acomodación de esta a las necesidades de los organismos públicos; y la disposición adicional 21, de la Ley 30/84, fue introducida por la Ley 22/93, que asimismo debe su redacción al artículo 18, para autorizar la elaboración por la Administraciones Públicas de planes de empleo encaminados a programar las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de sus recursos humanos; según este artículo, en los planes podrán contener las medidas consistentes en la suspensión de nuevas incorporaciones de personal; asignación de efectivos; prestación de servicios a tiempo parcial; reasignación del personal afectado en otras Administraciones Públicas; autorización de concursos de provisión de puestos; necesidades adicionales de recursos; inclusión de la necesidad de recursos humanos en la oferta de empleo público.

De ahí que la disposición adicional 21 establezca textualmente que las corporaciones locales podrán adoptar: “además de planes de empleo, otros sistemas de racionalización de sus recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especialidades, que podrán incluir todas o algunas de las medidas establecidas en los apartados 2 y 3 del artículo 18, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada”. De ello resulta, que la medida de implantar incentivos a la jubilación anticipada, sólo puede ser adoptada como parte de un plan de empleo, dentro de un programa de racionalización de recursos humanos, es decir, como una medida de adecuación de los recursos humanos, o de la plantilla a las necesidades del organismo y nunca como un beneficio o premio establecido en favor del funcionario; por tanto, tal medida habrá de ser complementaria y congruente con un plan o programa aprobado, por existencia de una plantilla sobredimensionada, teniendo la medida como finalidad, la reducción de dicha plantilla, pero no pueden ser adoptadas cuando el objeto del plan sea el incremento de las dotaciones de personal, puesto que el beneficio se opondría a la consecución de los planes pretendido”.

Tercero. El apartado segundo del plan de ordenación de Recursos Humanos establecía las necesidades de personal que motivaban las medidas incluidas en el mismo: mantenimiento de plazas de Técnicos de Administración General, creación de 15 plazas de la Subescala de Técnicos de Gestión, de 100 plazas de la Subescala Administrativa, supresión de 90 plazas de Auxiliares de Administrativos. Todo ello durante los ejercicios 2005 y 2006. Igualmente, se pretendía dotar 55 plazas de operario o crear 40 plazas de Cuidadores Técnicos de Personas Dependientes. Las dotaciones previstas en el plan se alcanzaron por la plantilla provincial y, en cualquier caso, las necesidades organizativas actuales no coinciden ya con las proyectadas hace más de 17 años, por el aumento de las necesidades burocráticas y de administración electrónica, así como de especialización de los servicios públicos, entre otras circunstancias.

El plan de incentivos para la jubilación voluntaria respondía, en su caso, al cumplimiento de unos objetivos de plantilla existentes en el año 2004 y que en el contexto actual han cambiado sustancialmente. En la Diputación de Granada, atendiendo a la evolución del número de efectivos, la plantilla ha aumentado de 1.228 empleados en el ejercicio 2005 a 1.406 en el actual 2022, por lo que el abono de incentivos por jubilación voluntaria no se está destinando a una reducción de la plantilla mediante amortizaciones netas, ni en todos los supuestos en los que se reconoce el incentivo se están modificando las plazas correspondientes para adecuar la medida a su finalidad, habida cuenta, además, de que las peticiones de todas las Delegaciones de la Diputación de Granada manifiestan sistemáticamente déficit de personal, en lugar de una plantilla sobredimensionada.

En este sentido, se recuerda que estos incentivos se conciben como medidas incluidas en Planes de Empleo y el artículo 18.2 de la Ley 30/1984, al definir su regulación, exige que “Las Memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales

que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en los mismos”. Su actual aplicación ni tiene un horizonte en cuanto al número de efectivos que pretenden alcanzarse, los centros de trabajo o categorías profesionales afectadas, o el periodo temporal en el que aspira obtener los objetivos, etc., ni la plantilla contiene un número de efectivos que se sitúe por encima de las demandas de los servicios, por lo que no es una medida coherente con la situación actual.

En consecuencia, los incentivos a la jubilación voluntaria anticipada no se configuran como un instrumento de organización administrativa que trate de adecuar el número de efectivos a las necesidades reales de la Administración, ni cumple con los requisitos de la disposición adicional vigésimo primera de la Ley 30/1984, puesta en relación con los artículos 18 y 34 de la misma.

Cuarto. Paralelamente, se han producido cambios normativos (Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones) en la regulación general de las jubilaciones anticipadas voluntarias, con el objetivo de alinear la edad efectiva de jubilación a la ordinaria como vía para reforzar la sostenibilidad del sistema público de pensiones en el medio y largo plazo y la planificación de recursos humanos de la Diputación de Granada debe ejercerse de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico.

El artículo 129.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, al regular entre los principios de buena regulación el principio de seguridad jurídica, señala que “se ejercerá de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea, para generar un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones de las personas y empresas”.

Quinto. A mayor abundamiento, la jurisprudencia más reciente se ha pronunciado considerando que los premios de jubilación no son conformes a Derecho. Como señala la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de marzo de 2019, los premios de jubilación “infringen la disposición adicional cuarta del TRRL y la disposición final segunda de la LRBRL; además no se pueden amparar en el artículo 34 de la Ley 30/1984 porque no atienden a los supuestos allí previstos porque no son retribuciones contempladas en la regulación legal, ni un complemento retributivo de los definidos en el artículo 5 del Real Decreto 861/1984 y tampoco se ajustan a las determinaciones del artículo 93 de la LRBRL (cfr. sentencia de 9 de septiembre de 2010, recurso de casación 3565/2007, con remisión a las sentencia que cita)”.

Igualmente, la STS 20 de marzo de 2018 (recurso de casación 2747/2015) ha advertido “la naturaleza retributiva del premio allí cuestionado pues no respondía “a una contingencia o infortunio sobrevenidos, sino que se devengan simplemente por la extinción de la relación de servicio funcional cuando se alcanza la edad de la jubilación forzosa o la necesaria para obtener la jubilación anticipada. No se dirigen pues a compensar cir-

cunstances sobrevenidas de la naturaleza de las que inspiran las medidas asistenciales - esto es, determinantes de una situación de desigualdad- sino que asocian a un supuesto natural, conocido e inevitable de la relación funcional, por lo demás no específico del Ayuntamiento sino común a toda la función pública, una gratificación”.

Asimismo, la STS nº 344/2022, de 16 de marzo de 2022 mantiene lo siguiente:

“El problema de fondo que late en este recurso de casación ha sido ya resuelto por esta Sala en una pluralidad de sentencias, incluida la citada en la sentencia de primera instancia. Es criterio jurisprudencial claramente establecido que las gratificaciones -cualquiera que sea su denominación en cada caso- por jubilación anticipada previstas en acuerdos de entidades locales tienen naturaleza de retribución y, por consiguiente, sólo pueden considerarse ajustadas a Derecho en la medida en que tengan fundamento en alguna norma legal de alcance general, relativa a la remuneración de los funcionarios de la Administración local. Dado que en los casos resueltos hasta la fecha no se había identificado ninguna norma de cobertura, la conclusión fue que dichos acuerdos de las entidades locales eran inválidos. Véanse a este respecto, entre otras, nuestras sentencias nº 2747/2015, nº 2717/2016, nº 459/2018 y nº 1183/2021.

A este mismo criterio debe ahora estarse, pues en este caso no se aprecia ninguna diferencia relevante. En este orden de consideraciones, debe señalarse que la arriba mencionada disposición adicional 21ª de la Ley 30/1984, aun previendo medidas de incentivación de la jubilación anticipada, no hizo una regulación precisa para el supuesto de que dichas medidas tuvieran carácter retributivo y, por ello, no satisface la exigencia de que las gratificaciones por jubilación anticipada tengan cobertura en una norma legal de alcance general.

Por todo lo expuesto, en respuesta a la cuestión de interés casacional objetivo, procede reiterar el criterio jurisprudencial establecido por esta Sala en los términos que se han descrito. Ello conduce a desestimar el recurso de casación, confirmando la sentencia impugnada”.

Por su parte, distintos Consejos Consultivos han tenido oportunidad de pronunciarse al respecto. Así, por ejemplo, el Consejo Consultivo de Castilla La Mancha en su dictamen nº 28/2021 examina “la documentación concerniente a la consulta facultativa formulada por la Diputación Provincial de Guadalajara, en relación con la legalidad de los premios de jubilación anticipada regulados en el artículo 37 A) del III Acuerdo Marco del Personal Funcionario de dicha entidad local”, para concluir lo siguiente:

“A tenor de todo lo expuesto con anterioridad, parece claro que es muy mayoritaria la posición doctrinal que aboga por el carácter retributivo y falta de cobertura legal de los llamados premios, incentivos, primas, compensaciones o indemnizaciones de jubilación -sea esta forzosa o voluntaria-, secundando así la clara línea jurisprudencial trazada en ese sentido por el Tribunal Supremo en sus sentencias de 20 de marzo de 2018 y 14 de marzo de 2019. En consecuencia, por muy digna de encomio y extensamente fundamentada que sea la

posición divergente sostenida al respecto por la Comisión Jurídica Asesora del País Vasco -apoyada en doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y, en consonancia con ella, de la Sala 3ª del TSJ de Cataluña, plasmada en su citada sentencia de 2 de octubre de 2019-, este Consejo debe inclinarse por reiterar las mismas opiniones que fueron expresadas en su anterior dictamen nº 59/2004, de 20 de mayo, insistiendo en que la posibilidad de incentivar el acceso a la jubilación voluntaria anticipada mediante técnicas como las contempladas en el artículo 37.A) del III AMPFDPG se encuentra al alcance de las entidades locales, pero aparece legalmente condicionada a la correlativa adopción de las medidas de racionalización de recursos humanos contempladas en la disposición adicional 21ª de las LRFP de 1984 y artículo 17.4 j) de la mentada LEPO-CLM, que resultan perfectamente conciliables con las previsiones del artículo 69 del vigente TRLEBEP de 2015. La lectura del precepto cuestionado denota que el reconocimiento de previos de jubilación allí previsto queda totalmente desvinculado de la coetánea instauración de planes o programada de racionalización de efectivos aprobados por la Administración afectada y el acogimiento a las medidas arbitradas en los mismos, de manera que tales premios no pueden considerarse adecuados a Derecho”.

De ahí también que la Intervención Provincial venga haciendo la siguiente referencia expresa en los informes de fiscalización de expedientes de indemnización por jubilación anticipada lo siguiente:

“Dicho esto se considera igualmente procedente señalar que el posible establecimiento de premios de jubilación a los 65 años de edad o de indemnizaciones para el caso de la jubilación anticipada en acuerdos o convenios ha sido objeto de atención en las sentencias del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2018 (STS 459/2018) y 14 de marzo de 2019 (STS 347/2019) y de los Tribunales Superiores de Justicia (). En todas se mantienen los mismos criterios, aunque no siempre coinciden los argumentos empleados, de la improcedencia de los citados premios.

Recientemente el Tribunal de Cuentas también ha incoado un expediente al respecto.

Lo que estimo ha de ser tenido en cuenta por la Corporación a los efectos de considerar, en su caso, la procedencia de revisar, por las vías legalmente establecidas, el acuerdo que establece dicha indemnización/premio por jubilación anticipada. (..)”

Sexto. La cuestión se ha sometido a Mesa General de Negociación con fecha 19/9/2022, para su sustitución por otros conceptos de previsión y acción social. Dada la imposibilidad de alcanzar acuerdo, manifestada en dicha sesión de forma unánime por las secciones sindicales representadas, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo del personal funcionario conforme a la normativa vigente de aplicación.

CONCLUSIÓN. En conclusión, al no atender a los supuestos previstos en el artículo 34 ni en la disposición adicional vigésimo primera de la Ley 30/1984, los incentivos establecidos en la Diputación de Granada carecen

de cobertura legal y alteran el régimen retributivo de los funcionarios públicos locales: artículos 93 y disposición adicional segunda de la Ley 7/1985, artículos 23 y 24 de la Ley 30/1984, Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, y la disposición adicional cuarta del Real Decreto Legislativo 781/1986.

En base a lo expuesto, a juicio de este Centro Directivo, debe procederse a la derogación de la cláusula séptima del Plan Integral de Recursos Humanos, aprobado por Acuerdo de Pleno de 12 de junio de 2005”.

SEGUNDO. Hechas las anteriores precisiones, se hace necesario analizar las alegaciones formuladas por los interesados.

a) Alegaciones de la Unión Provincial de Granada de C.C.OO. (nº de Registro de Entrada 2023006812):

Formula como alegación “Mantener en vigor, mientras no exista legislación que taxativamente lo prohíba, la medida incluida en el Plan Integral de Recursos Humanos de la Diputación de Granada y que, ante lo expuesto en el texto propuesta de aprobación inicial del expediente, se someta dicho Plan a un proceso de análisis y evaluación para adecuar el mismo a las circunstancias del contexto actual de la Diputación de Granada”.

La alegación se sustenta, en síntesis, en que:

* El Plan se aprobó, en su momento, conforme a la normativa vigente (DA 21ª de la Ley 30/1984) y que el artículo 37 del Real Decreto 5/2015 recoge entre las materias objeto de negociación “los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas” y los “criterios generales de acción social”.

* El Plan Integral se adecuó a la normativa vigente, que no ha habido legislación posterior que lo anule, y que, en definitiva, lo que procedería sería realizar un estudio con representación sindical sobre la aplicación de la medida: “(...) para esta sección sindical, lo que procedería es realizar un análisis pormenorizado de evaluación de la aplicación de la medida séptima del plan para poder adecuar la validez de la medida en el contexto actual. En dicho proceso de evaluación, ya que se trata de decidir sobre un aspecto sujeto a materia de negociación, debería existir representación sindical.”

* La ausencia de sobredimensión de la plantilla no es el único indicador que justifica la existencia de un plan de empleo, sino también la necesidad de incrementar efectivos en algunos centros.

En definitiva, considera “que estos incentivos siguen siendo necesarios y útiles en función de los fines por los que se instauraron. Más si cabe si se tiene en cuenta lo abordado en la Mesa de Negociación celebrada el pasado 14 de febrero de 2023, donde se manifestó de forma unánime la necesidad de realizar un análisis completo de la Relación de Puestos de Trabajo”, que “existe una evidente controversia respecto a la legalidad, conveniencia o incluso definición de los incentivos por jubilación anticipada (...) la principal conclusión que podría zanjar este debate es que el legislador, de modo inequívoco diese respuesta a todos los interrogantes abiertos” y que “el personal funcionario y laboral de la Diputación de Granada viene percibiendo cuando se cumplían los requisitos establecidos para ello, esta indemnización

y con ello se han generado, de un modo comprensible y consecuente, unas expectativas a este respecto.”

Igualmente, cuestiona la jurisprudencia citada por la Delegación de Recursos Humanos, según los alegantes sin tener en cuenta que las indemnizaciones están ligadas a un plan de racionalización de Recursos Humanos y que “en las sentencias se obvia, al equiparar al personal funcionario cuya relación funcional se extingue al alcanzar la edad de jubilación forzosa con aquel que pierde dicha condición con motivo de la jubilación voluntaria anticipada. Ambas situaciones no son equiparables, ya que la jubilación voluntaria anticipada no garantiza el abono del 100% de la pensión que correspondería al personal que permaneciera en activo hasta cumplir la edad de jubilación”. Cita en apoyo de la viabilidad de las ayudas distintos pronunciamientos como la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 2013.

Procediendo a analizar los motivos deducidos por la Sección Sindical, debemos:

1. Recordar que la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo viene expresamente referida a los incentivos a la jubilación voluntaria anticipada. Pueden citarse en este sentido las SsTS de 20 de marzo de 2018, de 14 de marzo de 2019, de 16 de marzo de 2022, y todas las que en ellas se mencionan. Estas Sentencias no desconocen la disposición adicional 21ª de la Ley 30/1984 y su vinculación a los planes de empleo, sino que al contrario se pronuncian señalando “que la arriba mencionada disposición adicional 21ª de la Ley 30/1984, aun previendo medidas de incentivación de la jubilación anticipada, no hizo una regulación precisa para el supuesto de que dichas medidas tuvieran carácter retributivo y, por ello, no satisface la exigencia de que las gratificaciones por jubilación anticipada tengan cobertura en una norma legal de alcance general. Por todo lo expuesto, en respuesta a la cuestión de interés casacional objetivo, procede reiterar el criterio jurisprudencial establecido por esta Sala en los términos que se han descrito” (STS de 16 de marzo de 2022).

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada dispuso, en sus sentencias de 21 de octubre de 2002 y de 9 de junio de 2003 (rec. 261/2001), sobre la propia Diputación de Granada, que estos incentivos únicamente pueden establecerse “como una medida de adecuación de los recursos humanos, o de la plantilla a las necesidades del organismo y nunca como un beneficio o premio establecido en favor del funcionario; por tanto, tal medida habrá de ser complementaria y congruente con un plan o programa aprobado, por existencia de una plantilla sobredimensionada, teniendo la medida como finalidad, la reducción de dicha plantilla, pero no pueden ser adoptadas cuando el objeto del plan sea el incremento de las dotaciones de personal, puesto que el beneficio se opondría a la consecución de los planes pretendido”.

2. Tal y como venimos expresando, en la actualidad, los incentivos a la jubilación voluntaria anticipada se aplican de forma global a todo el personal que se jubila anticipadamente, sin atender a la plaza que resultaría

vacante tras la jubilación, y no se configuran como un instrumento de organización administrativa que trate de adecuar el número de efectivos a las necesidades reales de la Administración, que no disminuye su plantilla ni cumple, por tanto, con los requisitos de la disposición adicional vigésimo primera de la Ley 30/1984, puesta en relación con los artículos 18 y 34 de la misma. Por tanto, no se ha desactualizado la medida tal y como se prevé legalmente, sino el objetivo para la Diputación de Granada, sin que una eventual concreción de sectores excedentarios para reforzar otros resulte compatible con la aplicación generalizada de la medida que pretenden los alegantes, ni siquiera de forma transitoria.

3. De ahí que el presente expediente no se haya tramitado como un supuesto de revisión de oficio, sino de derogación, pues en un momento inicial -y conforme a la jurisprudencia de la época- pudieron tener encaje en la citada DA21^a de la Ley 30/1984. Pero, por la evolución de la plantilla y la falta de un horizonte del plan de empleo de la Diputación de Granada (aun cuando viene exigido legalmente por el artículo 18.2 de la Ley 30/1984), los incentivos han dejado de ser concebidos como mecanismo de racionalización y organización de los recursos humanos, para convertirse en una retribución aplicable a todo el personal, que no tiene encaje ni en la disposición adicional vigésimo primera de la Ley 30/1984, ni en los artículos 93 y disposición adicional segunda de la Ley 7/1985, artículos 23 y 24 de la Ley 30/1984, Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, y la disposición adicional cuarta del Real Decreto Legislativo 781/1986.

4. Las apreciaciones de la Sección Sindical sobre la posible existencia de otras circunstancias que podrían ser objeto de tales incentivos (futuras necesidades de la RPT, futuras leyes, etc.), lo que implicarían sería el estudio prospectivo en los correspondientes instrumentos de ordenación de recursos humanos que se lleven a cabo, pero no que continúen aplicándose las medidas actuales de un plan de empleo que responde a sus propios objetivos y diagnósticos elaborados en 2005. Resulta curioso, en la hipótesis de admitir la tesis de la Sección Sindical, que se continuarían efectuando abonos de más de 54.000 por cada jubilación anticipada, sin tener definidos con claridad los citados objetivos, postergándolos a un estudio futuro, cualquiera que sea el tiempo que tarde en elaborarse. A nuestro entender esta argumentación resulta forzada e insuficiente para sostener el abono de incentivos a la jubilación anticipada, como medida excepcional y de racionalización que sea el resultado de un plan de empleo y no al contrario, por lo que debe ser desestimada.

5. En cuanto a la invocación por la Sección Sindical de las expectativas futuras individuales del personal funcionario y laboral que pudiera solicitar la indemnización sin conocer el estado de la organización, invocando únicamente su situación individual, entendemos que las mismas deben decaer ante las necesidades actuales de la organización a las que deben atender por principio un plan de ordenación de recursos humanos.

6. Por último, la Sección Sindical de CCOO reprocha que la consulta de dictamen facultativo al Consejo Consultivo se realice incluyendo valoraciones, "como mero

trámite para ratificar lo que ya parece decidido: la incoherencia y la no adecuación de la medida".

En relación con esta apreciación, la Administración se ha limitado a cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 8/1993, de 19 de octubre, de Creación del Consejo Consultivo de Andalucía, según el cual "a la petición de consulta deberá acompañarse toda la documentación que requiera el expediente administrativo de la cuestión planteada" y el artículo 64 del Decreto 89/1994, de 19 de abril, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Consejo Consultivo de Andalucía: "A la solicitud deberán acompañarse, además, dos copias autorizadas...//... del expediente administrativo tramitado en su integridad, con los antecedentes, motivaciones e informes previos que exija la normativa que los regule".

La propuesta que se somete al Consejo Consultivo se redacta por el órgano gestor y, como tal, debe resultar coherente con su posicionamiento jurídico, sin prejuzgar con ello el pronunciamiento del dictamen solicitado, que habrá de contemplar la propuesta comprensiva de la contestación a las alegaciones formuladas y todos los antecedentes y normas de aplicación.

En conclusión, el criterio de este Centro es que las anteriores alegaciones deben ser desestimadas.

b) Alegaciones de la Sección Sindical de UGT en la Diputación de Granada (nº de Registro de Entrada 2023006745):

Aduce "Que los incentivos referidos en el ordinal anterior, no deben ser considerados como salario, dado que se trata, más bien, de unas primas, cuyo único fin es compensar la disminución de poder adquisitivo que sufre el empleado público como consecuencia de acceder a la jubilación anticipada. Por tanto, se trata de una medida asistencial, enmarcada dentro de la estrategia de empleo de la Diputación de Granada". En apoyo de dicha consideración cita la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de junio de 2006, que versaba sobre un litigio de la propia Diputación de Granada.

Además, considera "Que con este proceder, esta administración local, deja en evidencia la negociación colectiva, y todo ello al eludir esta Excm. Diputación, las atribuciones legales que los sindicatos, con representación en la Mesa General de Negociación, tienen sobre estas materias, por cuanto esta medida ha de ser declarada nula de pleno derecho, por incurrir en un vicio sustancial al no respetarse esta exigencia legal de que materias de esta índole sean negociadas y aprobadas, si cabe o procede, en dicha Mesa General".

Y, por último, cuestiona la medida cautelar de suspensión, alegando "Que se ha dispuesto una medida cautelar con efectos retroactivos motivada en un acto que, a fecha de presentación de este escrito de alegaciones no existe, por cuanto el efecto de la misma, no es otro que el de perjudicar a aquellos empleados públicos que pudieran verse afectados favorablemente por la existencia de los incentivos a los que vengo haciendo mención a lo largo del presente".

En relación con dichas alegaciones, debemos señalar que, tal y como se ha expuesto detenidamente en el fundamento de derecho primero, la Sentencia de 28 de

junio de 2006 versaba sobre un Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Excma. Diputación Provincial de Granada, aprobado por el Pleno de 13 de mayo de 1994, bajo otras circunstancias organizativas y que no es objeto del expediente actual. La jurisprudencia más reciente, entre las que se encuentran la Sentencia del Tribunal Supremo 20 de marzo de 2018 o la de 16 de marzo de 2022 (que se reproducen en el FD1.^o) consideran, al contrario de lo defendido por la sección sindical, que no pueden calificarse de medidas asistenciales, sino de una gratificación que carece de cobertura legal, presupuesto básico de la negociación colectiva.

En cuanto a las medidas cautelares, precisamente, su finalidad es la de asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer; y ello no se realiza con el propósito de perjudicar a los empleados públicos, sino para salvaguardar el interés general, especialmente considerando la magnitud del crédito destinado a estos incentivos, tal y como se motivaba en el correspondiente acto administrativo.

En conclusión, el criterio de este Centro es que las anteriores alegaciones deben ser desestimadas.

c) Alegaciones de D^a María Isabel Escobar Ruiz (n^o de Registro de Entrada 2023007185):

Aduce respecto a su solicitud (expte. 2022/PES_01/022544), de jubilación voluntaria incentivada con efectos 19.12.2023, "que en el momento que realizó la solicitud de jubilación voluntaria anticipada (26-09-2022) existían esos incentivos", solicitando "que se me respeten las condiciones que existían en el momento en que realizo mi solicitud de jubilación voluntaria anticipada (26-09-2022)".

En primer lugar, debe estarse a las medidas organizativas que se encuentren vigentes en el momento de la jubilación, como hecho causante de las mismas, y no en un momento anterior, con una solicitud formulada con más de un año de antelación. En segundo lugar, la Administración debe velar por el principio de legalidad en su actuación y, en todo caso, los instrumentos de planificación deben tener como finalidad atender a la mejor gestión de los servicios públicos y no a las meras expectativas de derecho que tengan los empleados públicos.

En conclusión, el criterio de este Centro es que la anterior alegación formulada por D^a María Isabel Escobar Ruiz debe ser desestimada.

d) Alegaciones de D. Francisco Cuesta Camacho (n^o de Registro de Entrada 2023002748):

Alega el interesado lo siguiente:

"Me dirijo a Usted en calidad de funcionario de esa Diputación provincial con el objetivo de presentar una reclamación al acuerdo plenario Moad 2022/PES_01/022544 de 22 de diciembre de 2022, que a mi entender es incorrecto por ser discriminatorio al dejar sin indemnización al personal que ya había solicitado la jubilación anticipada de acuerdo con las condiciones que se pretenden derogar con el acuerdo plenario antes mencionado, teniendo ya fecha de jubilación anticipada como es mi caso y así consta en el expediente 2022/PMS_01/000042, resolución número 001510 de 21 de abril de 2022.

Por lo expuesto solicito que se proceda a la revisión del acuerdo impugnado, anulándolo o rectificándolo si fuera necesario, y a la adopción de las medidas necesarias para la reparación de la discriminación causada".

La resolución n^o 001510, de 21 de abril de 2022, a la que alude el interesado, únicamente reconoce una reducción horaria por cesación progresiva de actividad, como un derecho reconocido tanto en la disposición adicional quinta del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, como en el art. 10.2 del Reglamento de Tiempo de Trabajo de la Diputación Provincial de Granada (B.O.P. de 3 de junio de 2015). La resolución, en congruencia con lo solicitado por el interesado, señala textualmente lo siguiente:

"Vista la solicitud de reducción horaria por preparación a la jubilación presentada en el expediente de referencia; considerando lo dispuesto en el art. 10.2 del Reglamento regulador del tiempo de trabajo de la Diputación Provincial de Granada, aprobado en sesión plenaria de fecha 22 de diciembre de 2009, y en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 29.a) del R.D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril, sobre disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, resuelvo:

Autorizar D. Francisco Camacho Cuesta, a reducir su horario general en una hora diaria desde el 17 de mayo de 2022 al 16 de mayo de 2023; fecha a partir de la cual la reducción se ampliará a 2 horas hasta el 17 de mayo de 2024, fecha prevista para su jubilación. En todo caso, deberá cumplir el horario de obligada concurrencia que se establezca para todo el año, que actualmente está fijado entre las 9 y 14 horas".

Resulta evidente que la resolución de 21 de abril de 2022 ni expresa ni tácitamente reconocía al interesado un premio económico como incentivo a la jubilación voluntaria, pues se trata de dos derechos plenamente diferenciados: Una cuestión es la posibilidad de jubilarse anticipadamente antes de la edad legalmente establecida y los derechos de reducción horaria que la Diputación de Granada reconozca conforme a la normativa anteriormente citada; y otra muy distinta el establecimiento de premios económicos que puedan resultar contrarios al ordenamiento jurídico. El reconocimiento de reducciones horarias en base a una disposición reglamentaria e, incluso, la posibilidad de un funcionario de jubilarse anticipadamente, no implica que la Diputación de Granada deba incentivar económicamente dicha jubilación, ni que ello resulte acorde a la legalidad vigente.

En consecuencia, no se entiende conculcado ningún derecho del interesado por haber reconocido con carácter previo una reducción horaria, ni ello implica que obligatoriamente tenga que proceder a la jubilación anticipada, ya que el propio artículo 10.2 del Reglamento de Tiempo de Trabajo de la Diputación Provincial de Granada, reconoce que "el disfrute previo de esta reducción no impedirá posteriormente...la prolongación de la permanencia en el servicio activo...".

En base a lo expuesto, procede desestimar las alegaciones formuladas por D. Francisco Camacho Cuesta".

5^o Con fecha 21/3/2023 se solicitó dictamen facultativo al Consejo Consultivo de Andalucía, que ha inadmitido su tramitación al considerar que no está incluido en ninguno de los supuestos previstos en el artículo 17 de

la Ley 4/2015, de 8 de abril; ni tampoco encuentra acomodo en el artículo 18 de la citada Ley.

Por todo cuanto antecede, por la Presidencia se eleva la siguiente propuesta de resolución:

Primero. Desestimar las alegaciones presentadas por las secciones sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT) y por D^a María Isabel Escobar Ruiz y D. Francisco Camacho Cuesta al inicio de expediente para dejar sin efecto en su caso la cláusula séptima del Plan Integral de Recursos Humanos aprobado por Acuerdo de Pleno de 12 de junio de 2005.

Segundo. Aprobar definitivamente la derogación de la cláusula séptima del Plan Integral de Recursos Humanos, aprobado por Acuerdo de Pleno de 12 de junio de 2005.

Tercero. Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Consta en el expediente Dictamen favorable emitido por la Comisión Informativa de Economía, Contratación, Recursos Humanos y Asistencia a Municipios, en su sesión celebrada el día 20 de abril de 2023.

Sometida la Propuesta a votación por la Presidencia, (ausente el Sr. Diputado del Grupo Popular, D. Eduardo Martos Hidalgo), su resultado fue como sigue:

Votos a favor: 24 (PSOE, PP, CIUDADANOS, IU y UP)

Votos en contra: Ninguno

Abstenciones: 2 (VOX y D. Fernando Pérez Martín, Diputado no adscrito)

En consecuencia, el Pleno, por mayoría, acuerda la aprobación definitiva de la derogación de la cláusula séptima del Plan Integral de Recursos Humanos, aprobado por acuerdo de Pleno de 12 de junio de 2005.

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos de los interesados, advirtiéndoles que contra el referido acuerdo de aprobación definitiva, que agota la vía administrativa, sólo podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de su publicación, con arreglo a lo señalado en los artículos 10.b), 25.1 y 46.1 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Granada, 10 de mayo de 2023.-El Diputado Delegado de Recursos Humanos.

NÚMERO 2.945

DIPUTACIÓN DE GRANADA

DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Aprobación definitiva del expediente de revisión de oficio

EDICTO

La Excm. Diputación Provincial de Granada, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de abril de 2023, adoptó, entre otros, el siguiente ACUERDO:

10º.- APROBACIÓN DEFINITIVA DEL EXPEDIENTE DE REVISIÓN DE OFICIO PARA LA DECLARACIÓN DE NULIDAD DEL ART. 14 DE REGLAMENTO DE ACCIÓN SOCIAL PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN DE GRANADA. (EXPTE. MOAD 2022/PES_01/024211).

El Sr. Presidente de la Diputación de Granada presenta al Pleno para su aprobación la siguiente:

Propuesta que se eleva al Pleno de la Diputación de Granada sobre Acuerdo por el que declara la nulidad de pleno derecho, en ejercicio de la potestad de revisión de oficio, del premio de jubilación regulado en el artículo 14 del Reglamento de Acción Social de la Excm. Diputación Provincial de Granada.

1º Con fecha 22 de diciembre de 2023 el Pleno de la Diputación de Granada acordó lo siguiente:

"1º.- Iniciar procedimiento de revisión de oficio para la declaración de nulidad del artículo 14 del Reglamento de Acción Social para el personal Funcionario y Laboral de la Excm. Diputación Provincial de Granada, de conformidad con lo previsto en los artículos 106.2 y 47.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por la posible infracción de los artículos 93 de la Ley 7/1985, 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, 23 de la Ley 30/1984 y artículo 1, párrafo primero, del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril.

2º.- Exponer el presente acuerdo por un plazo de 20 días hábiles a contar desde la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente en la Delegación de Recursos Humanos y presentar, en su caso, las alegaciones que estimen oportunas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3º.- Finalizado el periodo, en el expediente se emitirán propuesta de resolución por la Delegación de Recursos Humanos, de conformidad con lo previsto en los artículos 172 y 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales; e informe de la Secretaría General, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.3.d.3º del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

4º.- Una vez evacuados los anteriores informes, la propuesta de resolución se someterá al dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía, de conformidad con lo establecido en el artículo 106.1 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

5º.- El plazo máximo para resolver el procedimiento será de seis meses contados a partir del siguiente a la adopción del acto de incoación, sin perjuicio de lo señalado en el apartado siguiente.

6º.- Suspender el plazo máximo legal para resolver el procedimiento por el tiempo que medie entre la petición al Consejo Consultivo de Andalucía y la recepción