

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, advirtiendo 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

del informe, de conformidad con lo previsto en el artículo 22.1.d) de la Ley 39/2015. A efectos de su comunicación, la fecha de petición y recepción se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia”.

2º Mediante anuncio de 5 de enero de 2023 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia el periodo de información público por un plazo de 20 días hábiles; habiendo evacuado el trámite conferido las secciones sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), presentando ambas alegaciones con entrada en el Registro General de la Diputación de Granada el día 1 de febrero de 2023.

3º Consta informe de la Dirección General de Recursos Humanos, de 16 de febrero de 2023, con las siguientes consideraciones jurídicas:

“PRIMERO: La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, reconoce la potestad de las Corporaciones Locales de revisar sus actos y acuerdos en los términos y con el alcance que, para la Administración del Estado, se establece en la legislación estatal reguladora del procedimiento administrativo común [arts. 4.1.g) y 53], al igual que lo hace el artículo 218.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

La remisión a la legislación estatal conduce a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en concreto al capítulo III (“Nulidad y anulabilidad”) del título III (“De los actos administrativos”) y a su título V (“De la revisión de los actos en vía administrativa”), en cuyo ámbito de aplicación se incluyen las Entidades que integran la Administración Local [arts. 1.1 y 2.1.c) de dicha Ley].

En particular, el artículo 106, apartado 2, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, prevé que “Asimismo, en cualquier momento, las Administraciones Públicas de oficio, y previo dictamen favorable del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente de la Comunidad Autónoma si lo hubiere, podrán declarar la nulidad de las disposiciones administrativas en los supuestos previstos en el artículo 47.2”.

El artículo 47.2 de la citada Ley dispone que “2. También serán nulas de pleno derecho las disposiciones administrativas que vulneren la Constitución, las leyes u otras disposiciones administrativas de rango superior, las que regulen materias reservadas a la Ley, y las que establezcan la retroactividad de disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales”. Esta disposición exige evaluar la legalidad de la disposición cuestionada.

El precepto controvertido (artículo 14 del Reglamento de acción social para el personal funcionario y laboral, en la redacción dada por el Acuerdo de Pleno de 17 de abril de 2015 [B.O.P. de 3 de junio de 2015]) dispone lo siguiente:

Artículo 14. Finalización de la prestación de servicios con carácter definitivo en la Diputación de Granada.

Con motivo de la finalización de la relación estatutaria o laboral a causa de jubilación por edad, incapacidad

o de forma anticipada, o fallecimiento, la persona interesada o su causahabiente percibirá una ayuda de dos mensualidades más la mensualidad en curso en su integridad.

Las cantidades indicadas se aumentan anualmente en el porcentaje que pueda resultar de la Ley de Presupuestos Generales del Estado”.

El artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), dispone respecto de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local:

“1. Las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.

2. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

3. Las Corporaciones locales reflejarán anualmente en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública”.

El artículo 153 Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL), establece:

“1. Los funcionarios de Administración local sólo serán remunerados por las Corporaciones respectivas, por los conceptos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

2. En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en dicha Ley ni, incluso, por confección de proyectos, o dirección o inspección de obras, o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes e informes.

Las cantidades procedentes de los indicados fondos se incluirán en el presupuesto de ingresos de las Corporaciones.

3. La estructura, criterios de valoración objetiva, en su caso, y cuantías de las diversas retribuciones de los funcionarios de Administración local, se regirán por lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril”.

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (en adelante, LMRFP), aplicable de conformidad con la disposición final cuarta del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y conforme el citado artículo 153 del TRRL, regula en sus artículos 23 y 24, con carácter básico, los conceptos que comprende la estructura del sistema retributivo de los funcionarios, y no prevé los premios de jubilación.

En consecuencia, los premios de jubilación regulados en el artículo 14 del Reglamento de acción social para el personal funcionario y laboral de la Diputación de Granada, contravienen lo dispuesto en el artículo 153, apartado segundo, del TRRL, al no estar contem-

plados entre los conceptos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto; procediendo, por tanto, su declaración de nulidad.

A mayor abundamiento, la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de marzo de 2019, anuló el artículo 12.B del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, que reconocía, como concepto de acción social, “el derecho a percibir una recompensa de jubilación de 5 mensualidades íntegras siempre que cuenten con más de diez años de servicios prestados a este Ayuntamiento o Administración Pública”. Considera que “esta Sala 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 circunstancias 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 Sentencia del Tribunal Supremo nº 459/2018, de 20 de marzo 2018 (rec nº 2747/2015), señala lo siguiente al respecto:

“No obstante, entiende la Sala que los premios de jubilación previstos en los artículos 21 y 22 del Acuerdo de 26 de abril de 2011 del pleno del Ayuntamiento de Icod de Los Vinos no son medidas asistenciales. Se trata de remuneraciones distintas de las previstas para los funcionarios de las corporaciones locales por la legislación básica del Estado. Se debe reparar en que estos premios no responden 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 circunstancias 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 de Icod de Los Vinos sino común a toda la función pública, una gratificación. Suponen, pues, una alteración del régimen retributivo de los funcionarios de las Administraciones Locales que carece de cobertura legal y de justificación y vulnera los preceptos invocados por el Gobierno de Canarias: los artículos 93 de la Ley reguladora de las bases del régimen local, 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, y 1.2 del Real Decreto 861/1986. Así, pues, el motivo debe ser estimado y la sentencia recurrida anulada”.

TERCERO: Hechas las anteriores precisiones, se hace necesario analizar las alegaciones formuladas por las secciones sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

a) Alegaciones CCOO:

Solicita mantener el derecho adquirido tal cual se recoge en el artículo 14 del Reglamento de Acción Social, en base a los siguientes motivos:

* Consideran que no es un premio sino una ayuda asociada a la dedicación y finalización de la prestación de servicios (puntos 3.^a), concibiéndose, en definitiva, como una ayuda de acción social.

La jurisprudencia más reciente considera que estos conceptos “Se trata de remuneraciones distintas de las previstas para los funcionarios de las corporaciones locales por la legislación básica del Estado. Se debe reparar en que estos premios no responden 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 circunstancias 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 de Icod de Los Vinos sino común a toda la función pública, una gratificación. Suponen, pues, una alteración del régimen retributivo de los funcionarios de las Administraciones Locales que carece de cobertura legal” (Sentencias del Tribunal Supremo de 20 de marzo 2018 y 14 de marzo de 2019).

Además, respecto a la jubilación por circunstancias ajenas a la edad legalmente establecida, como la incapacidad permanente, total o absoluta, o fallecimiento, la Diputación de Granada tiene un contrato de seguro colectivo que incluye la cobertura de dichas contingencias por importes superiores a los referidos en el citado artículo.

* Que el premio se viene abonando desde hace décadas y que fue ratificado en la sesión plenaria de 25 de marzo de 2021. Toda la normativa a que se hace alusión es anterior a esta última aprobación plenaria (alegación 4.^a).

El acuerdo del Pleno de la Diputación de Granada de 25 de marzo de 2021 es ajeno al actual expediente. En el citado acuerdo se modificaban exclusivamente los artículos 5 y 6 del Reglamento de Acción Social para el personal funcionario y laboral de la Diputación de Granada, y se añade un artículo 3.ter.

La alegación no llega a plantearse con la deseada claridad pues parece confundir que, en el Boletín Oficial de la Provincia de 9 de junio de 2021, debido a las distintas modificaciones que había sufrido la norma -entre ellas la de 25 de marzo de 2021-, por transparencia y seguridad jurídica, se publicó un texto consolidado, en el que expresamente se indica “Este texto consolidado es exclusivamente un instrumento informativo que combina el texto inicial, junto con todas sus modificaciones y correcciones posteriores, en un único documento. Los textos consolidados no son jurídicamente vinculantes. Las versiones auténticas son las publicaciones de los actos pertinentes en los Boletines Oficiales de la Provincia”.

Las sucesivas modificaciones de artículos distintos al que actualmente se revisa y la publicación de textos consolidados son ajena al actual expediente de revisión de oficio.

* Que la medida pretende compensar las pérdidas de poder adquisitivo en aquellas situaciones en las que no se alcanza el 100% de la base reguladora a efectos de la pensión (5.^a).

La anterior afirmación obvia que el premio de jubilación se aplica a la totalidad de la plantilla con independencia de la base reguladora o de los años cotizados, en consecuencia, debe ser desestimada.

* Por la equiparación de derechos con el personal laboral (punto 6.^o).

Esta alegación debe ser desestimada, ya que el régimen retributivo del personal funcionario tiene una regulación propia (Artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, artículo 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública y legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), excluyéndose expresamente del régimen laboral (art. 1.3.a del Real Decreto Legislativo 2/2015). Tal equiparación desconoce la existencia del derecho administrativo, su especialidad respecto del derecho laboral, e implica la traslación sin más de previsiones propias de la legislación laboral al régimen retributivo de los funcionarios.

* Que este premio se percibe en otras Administraciones Públicas, tanto locales, como autonómicas (alegación 7.^o, 8.^o y 10.^o).

En primer lugar, no puede entenderse infringido el principio de igualdad, dado que no estamos ante funcionarios que presten sus servicios en las mismas Administraciones Públicas.

En segundo lugar, como se ha señalado con anterioridad, la Administración Local posee una regulación específica en materia retributiva respecto de la autonómica, que impide la percepción de remuneraciones distintas a las establecidas por la normativa básica (art. 153.1 del R.D.L. 781/1986).

Por último, el principio de igualdad no puede contravenir el principio de legalidad que caracteriza las retribuciones de los funcionarios públicos locales (no puede haber igualdad en la ilegalidad). En consecuencia, la alegación debe ser desestimada.

b) Alegaciones UGT:

Por su parte, la Unión General de Trabajadores aduce, en síntesis, lo siguiente:

* “En el caso del personal laboral, colisiona con lo dispuesto en el artículo 30 del Convenio Colectivo Único del Personal Laboral al servicio de la Diputación de Granada, por lo que no procede declarar la nulidad de dicho artículo, dado que, para predicar tal carácter, se ha de acudir, ineludiblemente, a la jurisdicción social”.

Respecto de la primera de las alegaciones, la declaración de nulidad del artículo 14 del Reglamento de acción social para el personal funcionario y laboral no colisiona con el artículo 30 del Convenio Colectivo del per-

sonal laboral al servicio de la Diputación de Granada, pues este último no es objeto del procedimiento de revisión y continuaría aplicándose en sus propios términos, salvo modificación.

* Esta ayuda, está configurada como una medida asistencial, no retributiva, negociada y acordada con los representantes de los trabajadores, y adoptada por la Diputación en el ejercicio de su potestad de auto organización, con cargo a la financiación de ayudas de acción social, para cubrir tan sólo parcialmente la pérdida vitalicia en la cuantía de la pensión que experimenta el empleado público que ha visto finalizado su relación laboral o estatutaria con esta administración local en base a las causas legales que justifican válidamente en derecho, tal extinción.

Entrando a analizar la segunda de las alegaciones, debemos reiterar que el Tribunal Supremo, en su sentencia nº 459/2018, de 20.03.2018 (rec nº 2747/2015) ha descartado expresamente que los premios de jubilación tengan encaje como medida de acción social: “Se debe reparar en que estos premios no responden 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 circunstancias 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 de Icod de Los Vinos sino común a toda la función pública, una gratificación”.

* “Que de proceder a la declaración de nulidad del reiterado artículo 14, dicha declaración podría entenderse como una infracción de artículo 37.1.g) del Estatuto Básico del Empleado Público que establece como materias objeto de negociación los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas”.

La revisión de oficio de los actos administrativos constituye una potestad de la Administración que no requiere negociación. Es más, la negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios está sujeta al principio de legalidad, como señala expresamente el artículo 33 del TREBEP.

Según el Consejo de Estado “No existe una potestad discrecional para la revocación de los actos por motivos de ilegalidad, muy al contrario, la potestad revocatoria puede llegar a configurarse como de obligatorio ejercicio, siempre que el acto esté incurrido en alguno de los supuestos de nulidad de pleno derecho...”. Así lo expresó ya en su Dictamen 1749/1994, de 23-2-1995.

En definitiva, la nulidad de disposiciones administrativas por vulneración de normas de rango superior no es un acto negociable.

* Que existe antecedentes jurisprudenciales, como la Sentencia 63/2020, de 25 de febrero de 2020, del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 2 de Logroño (rec. 285/2019) que considera, frente al criterio del Tribunal Supremo -del que discrepa de forma expresa-

que este premio es un “incentivo de carácter asistencial y no puramente de un premio retributivo de carácter económico”.

Esta alegación debe ser desestimada, pues tal y como señala el propio interesado, es una sentencia que discrepa expresamente de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, entre ellas de las sentencias de 20 de marzo de 2018 y de 14 de marzo de 2019.

En base a lo expuesto, procede desestimar las alegaciones formuladas por las secciones sindicales de Comisiones Obreras y por la Unión General de Trabajadores.

CUARTO: En cuanto al órgano competente para acordar el inicio y resolver el procedimiento de revisión de oficio, ni la Ley 39/2015 ni la Ley 7/1985 realizan una previsión expresa acerca del órgano competente para acordar la declaración de nulidad de un acto administrativo en el ámbito de la Administración Local.

El Consejo Consultivo de Andalucía ha venido manteniendo reiteradamente la competencia del Pleno cuando se trata de revisar acuerdos de las Corporaciones Locales, cualquiera que sea el órgano autor del acto que se pretende revisar, considerando que, ante la carencia de una previsión concreta sobre la competencia, deben aplicarse analógicamente los artículos 33.2.j), 33.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y 70.16 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, pues tales preceptos atribuyen al Pleno la competencia ordinaria para ejercer las acciones administrativas y judiciales.

En el presente supuesto, además, la revisión de oficio tiene como objeto una disposición reglamentaria, cuya aprobación es competencia del Pleno de la Corporación (art. 33.2 Ley 7/1985 y 70. 4º del RD 2568/1986).

Con carácter previo a su aprobación, además, debe solicitarse 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.

Igualmente, la presente propuesta de resolución debe someterse al dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía, de conformidad con lo establecido en el artículo 106.2 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Es preciso que el dictamen del Consejo sea favorable a la nulidad pretendida para que se pueda declarar la citada nulidad de la disposición que se revisa”.

La propuesta de resolución considera que deben desestimarse las alegaciones presentadas por los interesados y declararse la nulidad de pleno derecho, en ejercicio de la potestad de revisión de oficio, del artículo 14 del Reglamento de Acción Social para el personal Funcionario y Laboral de la Excm. Diputación Provincial de Granada (B.O.P de 3 de junio de 2015 -texto consolidado B.O.P de 9 de junio de 2021-).

4.º El Consejo Consultivo de Andalucía ha dictaminado favorablemente la propuesta de resolución relativa al procedimiento tramitado por la Diputación de Granada para la revisión de oficio del artículo 14 del Reglamento de Acción Social para el Personal Funcionario y

Laboral de la Excm. Diputación Provincial de Granada, debiendo ajustarse al fundamento jurídico tercero del dictamen. De acuerdo con el Consejo Consultivo, esta Presidencia 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).

Segundo. Declarar la nulidad de pleno derecho, en ejercicio de la potestad de revisión de oficio, del artículo 14 del Reglamento de Acción Social para el personal Funcionario y Laboral de la Excm. Diputación Provincial de Granada (B.O.P de 3 de junio de 2015 -texto consolidado B.O.P de 9 de junio de 2021-), sin que ello afecte al personal laboral de la Entidad, al que continua resultándole de aplicación el artículo 30, apartado 3, del Convenio Colectivo (B.O.P de 30 de noviembre de 2006), redactado en los mismos términos.

Consta en el expediente dictamen favorable emitido por la Comisión Informativa de Economía, Contratación, Recursos Humanos y Asistencia a Municipios en 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, VOX y D. Fernando Pérez Martín, Diputado no adscrito)

Votos en contra: Ninguno

Abstenciones: 2 (IU y UP)

En consecuencia, el Pleno, por mayoría, acuerda aprobar la declaración de nulidad del art. 14 del Reglamento de Acción Social, en el sentido expresado.

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos de los interesados, advirtiendo 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 2.921

DIPUTACIÓN DE GRANADA

DELEGACIÓN DE IGUALDAD, JUVENTUD Y ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

Fallo del jurado “Premios Enheduanna: Leer para crecer en igualdad”

EDICTO

El Ilmo. Sr. Presidente de la Excm. Diputación Provincial de Granada, con la asistencia de la Junta de Gobierno