



Roj: **STSJ PV 364/2020 - ECLI: ES:TSJPV:2020:364**

Id Cendoj: **48020330032020100052**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Contencioso**

Sede: **Bilbao**

Sección: **3**

Fecha: **27/05/2020**

Nº de Recurso: **1028/2019**

Nº de Resolución: **205/2020**

Procedimiento: **Recurso de apelación. Contencioso**

Ponente: **LUIS ANGEL GARRIDO BENGOCHEA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
RECURSO DE APELACIÓN N.º 1028/2019

SENTENCIA NÚMERO 205/2020

ILMOS. SRES. PRESIDENTE:

D. LUIS ÁNGEL GARRIDO BENGOCHEA

MAGISTRADOS:

Dª. MARIA JOSEFA ARTAZA BILBAO

D. JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ SAIZ

En la Villa de Bilbao, a veintisiete de mayo de dos mil veinte.

La Sección 3ª de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, compuesta por los/as Ilmos. Sres. antes expresados, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA en el recurso de apelación, contra la sentencia de 2 de septiembre de 2019, dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de Vitoria - Gasteiz, en el recurso contencioso-administrativo número 431/2018, sobre prima de jubilación anticipada.

Son parte:

- **APELANTE:** Estefanía , representado por la procuradora Dª. MARTA EZCURRA FONTÁN y dirigido por el letrado D. JOSÉ MANUEL MARIÑELARENA GARCIAINDIA.

- **APELADO:** AYUNTAMIENTO DE ZAMBRANA, representado por la procuradora Dª. MILAGROS GÓMEZ VILLAREJO y dirigido por la letrada Dª. ANA ROSA LÓPEZ RUIZ.

Ha sido Magistrado Ponente el Ilmo. Sr. D. LUIS ÁNGEL GARRIDO BENGOCHEA.

ANTECEDENTES DE HECHO.-

PRIMERO.- Contra la sentencia identificada en el encabezamiento, se interpuso por Estefanía recurso de apelación ante esta Sala, suplicando se dictase sentencia estimando el recurso.

SEGUNDO.- El Juzgado admitió a trámite el recurso de apelación, dando traslado al/a las demás partes para que en el plazo común de quince días pudieran formalizar la oposición al mismo, y en su caso, la adhesión a la apelación, verificada la oposición por la apelada, suplicó la desestimación y confirmación de la sentencia dictada con imposición de las costas.

TERCERO.- Tramitada la apelación por el Juzgado, y recibidos los autos en la Sala, se designó Magistrado Ponente, y no habiéndose solicitado el recibimiento a prueba, ni la celebración de vista o conclusiones, se



señaló para la votación y fallo el día 27/5/20, en que tuvo lugar la diligencia, quedando los autos conclusos para dictar la resolución procedente.

CUARTO.- Se han observado las prescripciones legales en la tramitación del presente recurso de apelación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.-

PRIMERO.- Que por Estefanía se recurre en apelación la sentencia de 2 de septiembre de 2019, dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de Vitoria - Gasteiz, sobre prima de jubilación anticipada.

La apelación se basa en alegar que la pretensión de la apelante ha de ser estimada en base a lo dispuesto en el art. 95 del Acuerdo Udalhitz.

SEGUNDO.- Que la sentencia apelada procedió a desestimar el recurso interpuesto por la interesada al considerar, en su fundamento de derecho 2º, que: *"Sentado lo anterior, hemos de adelantar desde ya que las alegaciones de la parte recurrente no pueden tener favorable acogida, por lo que va a desestimarse el recurso. En este sentido, el objeto de este pleito es idéntico al resuelto por la Sentencia nº 59/2019, de siete de marzo de 2019, traída a las actuaciones por la demanda, y dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 5 de Bilbao, cuyos razonamientos jurídicos comparto y paso a reproducir, en aras a la desestimación del recurso, en concreto su fundamento jurídico segundo:*

<<Para encuadrar la cuestión sometida a resolución, ha de partirse de la regulación que la recurrente considera vulnerada, arts. 95 y 96 del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Locales Vascas o UDALHITZ. El art. 95, que lleva por rúbrica "Jubilación voluntaria por edad" dispone lo siguiente:

1. Con el objetivo y en el marco de un programa de racionalización de recursos humanos, se establece para el personal funcionario de la Institución una prima de jubilación voluntaria por edad, en las cuantías que figuran en el artículo siguiente, siempre que:

a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria por edad

b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

2. En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria por edad.

3. A los efectos de este Capítulo se entenderá que una mensualidad equivale a 1/14 de la retribución fija anual de la persona afectada.

4. A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que el personal funcionario que no cumpla alguna de las condiciones indicadas en el apartado 1 les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

5. La Comisión Paritaria de Seguimiento estudiará, evaluará y formulará recomendaciones a futuro relacionadas con la puesta en práctica de lo establecido en el presente artículo

El art. 96 incluye unas tablas para el cálculo de la prima de acuerdo con la edad de jubilación. Pues bien, del examen del art. 95 se extrae que la mera jubilación con anterioridad a la edad obligatoria no supone per se el derecho a percibir una prima, ni a funcionarios interinos ni de carrera, sino que ello tendrá vigencia dentro de los planes de racionalización de recursos humanos. Esto quiere decir que la prima es un mecanismo para agilizar la amortización de puestos de trabajo mediante la incentivación de la jubilación anticipada por el funcionario que ocupe tal puesto.

Como se observa en los documentos 6 y 7 aportados por el Ayuntamiento en el acto de la vista, el puesto de trabajo ocupado interinamente por la recurrente no solo no iba a ser objeto de racionalización o amortización, sino que su plantilla se ha incrementado en dos personas más, por lo que ningún beneficio obtiene la administración de una jubilación anticipada que justifique el pago de una prima. Es por ello que todas las alegaciones referidas a diferencias entre funcionarios de carrera e interinos no tiene relevancia, toda vez que si la propia funcionaria titular cuya baja estaba cubriendo la recurrente hubiera solicitado la jubilación anticipada, también estaría excluida de la prima prevista en el art. 95 del JUDALHITZ, y que el concreto puesto de trabajo no era objeto de un plan de racionalización.



Por lo tanto, no dándose el presupuesto que exige el art. 95.1 de UDALHITZ, ha de considerarse acorde a Derecho la denegación de la prima solicitada por la recurrente, con la consiguiente desestimación del recurso>>

Los argumentos que contiene la meritada sentencia resultan de aplicación al caso y determinan la desestimación del recurso. Efectivamente, y como bien alega la demandada, el Acuerdo Udalhitz es una herramienta que estructura un marco de relaciones laborales para las Administraciones Locales del País Vasco, al que están adheridos 193 Ayuntamientos del País Vasco, normalmente ayuntamientos de mediana y pequeña población, puesto que los ayuntamientos de grandes municipios tienen su propio Acuerdo o convenio regulador de las condiciones de sus funcionarios y trabajadores. Pues bien, el art. 95 exige la necesaria y previa existencia de un programa de racionalización de RRHH aprobado por la Administración, esto es, que la Administración en ejercicio de su potestad de autoorganización en materia de personal haya previsto dentro de un específico programa de racionalización de recursos humanos que apruebe para incentivar la jubilación de su personal, si así lo decide, venga a considerar las condiciones de ejercicio y efectos económicos de la jubilación voluntaria de sus funcionarios y personal fijo que Udalhitz contempla como un pacto de mínimos. Respecto a los programas de racionalización de los recursos humanos, su finalidad y contenido, prevé la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, en su Disposición adicional vigésimoprimera que:

Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, 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.

La Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca establece en su artículo 22:

1. Las Administraciones Públicas vascas, de acuerdo con su capacidad de autoorganización y mediando negociación con la representación del personal, podrán adoptar programas de racionalización de los recursos humanos adaptados a sus especificidades y referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal que fijen sus órganos de gobierno.

2. Los programas de racionalización de recursos humanos podrán incluir todas o alguna de las medidas establecidas en la normativa general de aplicación para los planes de empleo, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada e incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él

3. Los programas de racionalización de los recursos humanos se regirán por lo dispuesto en esta ley y la normativa que cada Administración Pública vasca dicte. (...)

El Decreto 190/2004, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas, abunda al respecto en su artículo 41:

1. Las Administraciones Públicas Vascas, en ejercicio de su facultad de autoorganización y mediando negociación con la representación del personal, podrán adoptar programas de racionalización de los recursos humanos adaptados a sus especificidades y referidos tanto a personal funcionario como laboral, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal que fijen sus órganos de gobierno.

2. Con la finalidad de conseguir una organización administrativa idónea para la prestación del servicio público con los recursos humanos adecuados e imprescindibles, los programas de racionalización contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, que podrán referirse o incidir, entre otros aspectos, al dimensionamiento de plantillas y planificación de necesidades, a la clasificación de puestos de trabajo, con los efectos retributivos consiguientes, a la selección y provisión de puestos de trabajo, a la promoción y ascenso del personal y a la formación.

Artículo 42 Diferentes medidas

Los programas de racionalización de recursos humanos podrán incluir todas o alguna de las medidas siguientes: (...) i) *Incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada e incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él.*

Esto es, en ejercicio de su potestad de autoorganización el Ayuntamiento de Zambrana podía fijar sus directrices en materia de personal y adoptar, previa negociación con la representación del personal, un programa para la racionalización de los recursos humanos que justificándose en la necesidad de anticiparse de manera progresiva y racional a un posible cambio generacional que evitase el envejecimiento de las plantillas, por ejemplo, pudiera recoger medidas económicas de incentivo a la jubilación voluntaria de sus funcionarios. Pero para ello, en todo caso, habría de valorarse por el Ayuntamiento su necesidad y la disponibilidad presupuestaria, además

del alcanzar un previo acuerdo sobre ello con la representación del personal. Sin embargo, no existe previsión alguna al respecto, ni se ha negociado con la representación del personal la aprobación de un programa de medidas para la racionalización de los recursos humanos a tal efecto (documento nº 4 de la contestación). En definitiva, que no procede el pago de una prima de jubilación si no está prevista como tal incentivo en un programa de racionalización de RRHH para estimular la jubilación y el rejuvenecimiento de la plantilla, de manera que el Ayuntamiento obtenga un beneficio por la jubilación anticipada que justifique el pago de la misma.

El recurso ha de ser, en consecuencia, desestimado."

TERCERO.- Que, en la apelación, se aduce que la pretensión de la apelante ha de ser estimada en base a lo dispuesto en el art. 95 del Acuerdo Udalhitz.

La sentencia apelada hace referencia a la necesidad de que exista en el Ayuntamiento un programa de medidas para la racionalización de los recursos humanos, lo que no concurre en el Ayuntamiento demandado.

Al respecto, en la apelación, se alude al respecto a que el art. 95 del Acuerdo Udalhitz no exige que cada Ayuntamiento haya aprobado con carácter previo un programa de racionalización de recursos humanos, "sino que con la intención de tal racionalización, se aprueba la prima que ahora se solicita".

Pues bien, hemos de partir de lo dispuesto en el art. 22 de la Ley de Función Pública Vasca, cuya apartado 2 alude a que "los programas de racionalización de recursos humanos podrán incluir todos o alguna de las medidas establecidas en la normativa general de aplicación para los planes de empleo, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada e incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él".

En este marco, el art. 95 Convenio Udalhitz prevé, en su apartado 1, lo siguiente: "con el objetivo y en el marco de un programa de racionalización de los recursos humanos, se establece para el personal funcionario de la institución una prima de jubilación voluntaria por edad (...)."

Como puede apreciarse, la dicción de los preceptos exige que la prima de jubilación voluntaria se enmarque en un programa de racionalización de los recursos humanos, programa que no existe en el Ayuntamiento de Zambrana y que, por otro lado, no le resulta obligatorio aprobar.

No basta con la intención de racionalización sino que es la aprobación del programa la que permite fijar la correspondiente prima de jubilación.

Por consiguiente, la presente apelación habrá de ser desestimada por la Sala.

CUARTO.- Que, dada la problemática jurídica que se plantea en este caso, no procederá hacer expresa imposición de las costas de esta instancia (art. 139 Ley 29/98).

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO.-

Que, desestimando el recurso de apelación interpuesto por Estefanía contra la sentencia de 2 de septiembre de 2019, dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de Vitoria - Gasteiz, debemos confirmar y confirmamos la sentencia apelada; sin hacer expresa imposición de las costas de esta instancia.

Notifíquese esta resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la misma cabe interponer **RECURSO DE CASACIÓN** ante la Sala de lo Contencioso - administrativo del Tribunal Supremo, el cual, en su caso, se preparará ante esta Sala en el plazo de **TREINTA DÍAS** (artículo 89.1 LJCA), contados desde el siguiente al de la notificación de esta resolución, mediante escrito en el que se dé cumplimiento a los requisitos del artículo 89.2, con remisión a los criterios orientativos recogidos en el apartado III del Acuerdo de 20 de abril de 2016 de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo, publicado en el BOE n.º 162, de 6 de julio de 2016.

Quien pretenda preparar el recurso de casación deberá previamente consignar en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este órgano jurisdiccional en el Banco Santander, con n.º 4697 0000 01 1028 19, un **depósito de 50 euros**, debiendo indicar en el campo concepto del documento resguardo de ingreso que se trata de un "Recurso".

Quien disfrute del beneficio de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de todos ellos están exentos de constituir el depósito (DA 15.ª LOPJ).

De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada



por el COVID-19, los **plazos** establecidos en esta resolución se encuentran **suspendidos**, al no tratarse de un asunto urgente.

Así por esta nuestra Sentencia de la que se llevará testimonio a los autos, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ