

INFORME

MESA DE NEGOCIACION

Egun on:

A través de la lectura del presente Informe, y entrega de copia, se pone en conocimiento de los representantes Sindicales cómo el Ayuntamiento ha sido notificado el pasado día 25 de abril de una Sentencia del Tribunal Supremo número 421/2022, de la Sala de lo contencioso administrativo, y de las consecuencias que de la misma derivan y que afectan a una de las medidas recogidas en el vigente Programa de Racionalización de Recursos Humanos para los años 2021 y 2022.

Comenzaré realizando una exposición sobre la aprobación de este Programa:

Mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 23 de diciembre de 2020, ratificado mediante Acuerdo Plenario de fecha 31 de diciembre del mismo año, y publicados en el BOB de fechas 30 de diciembre de 2020 y de 7 de Enero de 2021, en base a los informes jurídicos y económicos obrantes en el expediente y **cumplidos los trámites legalmente establecidos en materia de negociación colectiva**, regulados en el art. 38 del RDLº 5/2015, **se acordó**, de conformidad con lo dispuesto en el art. **127.1 g y h)** de la Ley 7/1985, reguladora de las bases de régimen local; así como en el art. **69** del RDLº 5/2015 y en el art. **22** de la Ley 6/1989 de Función pública vasca, **la aprobación** del *Programa de medidas para la racionalización y ordenación de los recursos humanos del Ayuntamiento de Bilbao durante los ejercicios 2021 y 2022*.

Dicho Acuerdo **aprobó un Programa** aplicable al personal funcionario del ayuntamiento de Bilbao y con vigencia inicialmente prevista para los ejercicios 2021 y 2022 y **derogó** los arts. 19, 20 y 21 del Plan de Generación de Empleo de 25-10-2000, los correlativos del Plan de reasignación de efectivos por motivos de salud de 1-12-2004 y los recogidos en el Acuerdo Institucional sindical 2007-2009 y Acuerdo Institucional de condiciones de trabajo para el ejercicio 2011., reguladores anteriores de la materia, y **estableció dos medidas** de recursos humanos, relativas a:

- **Primera medida:** Indemnización por finalización de la relación de servicios mediante jubilación anticipada indemnizada (actualmente conforme al art.208 del TRLGSS).

- **Segunda medida:** Reasignación como consecuencia de incapacidad permanente total para la profesión habitual, destinada a funcionarios/as de carrera, menores de 55 años y hasta el cumplimiento de dicha edad.

De la primera medida, indemnización por jubilación voluntaria anticipada, **quedaba excluido** el personal funcionario municipal que tenga normas estatales específicas de jubilación, previstas en el art. 206 del TRLGSS, no siendo aplicable, por tanto, a los/as empleados/as públicos que tengan previsto un régimen específico de jubilación anticipada que no conlleve aparejada, una reducción de la cuantía de la pensión (en nuestro caso policías, bomberos, discapacitados/as), reducción prevista en el actual art. 208 del TRLGSS para el colectivo general, que no cuenta con norma específica de jubilación.

En aplicación de dicho Acuerdo, así como de dicho criterio jurídico, mantenido también en relación a la aplicación de la normativa anteriormente vigente sobre la materia, se han venido desestimando las solicitudes de indemnización presentadas por personal de los cuerpos de policía y bomberas/os, por entender que la medida tenía carácter compensatorio del perjuicio económico aplicado en su pensión y, por tanto, entender que no les resultaba de aplicación, por contar con un régimen específico de jubilación, que les permite adelantar la edad de jubilación por edad reglamentaria, a los 59 o 60 años de edad, sin pérdida económica en su pensión de jubilación.

Dichas desestimaciones, han sido judicializadas por las personas interesadas, habiendo recaído sentencias divergentes en vía de apelación, siendo recurridas las desfavorables, ante el Tribunal Supremo, por entender que las jubilaciones de dichos colectivos, conforme a su normativa específica, no son las jubilaciones voluntarias anticipadas, previstas en el art. 208 del TRLGSS e incluidas en el ámbito de aplicación de la medida aprobada en dicho Programa de racionalización de recursos humanos.

Con fecha 25 de abril de 2022, se ha recibido en la Dirección de Organización y Gestión de Recursos Humanos la **sentencia del Tribunal Supremo 421/2022**, Sala de lo Contencioso, de fecha 5 de abril del 2022, que ayer se trasladó mediante correo electrónico a las distintas Secciones Sindicales, que **estima el recurso de casación interpuesto por el ayuntamiento de Bilbao** contra sentencia de 6-11-2020 recaída en recurso de apelación número 343/2020, deducido contra sentencia del juzgado contencioso administrativo número 5, recaída en recurso número 159/2019.

Al ser estimado el recurso de casación formulado por la corporación, casando y anulando las sentencias de apelación y de instancia, que reconocían la indemnización a un funcionario jubilado del colectivo de Bomberas/ss, por

entender que la jubilación del interesado, conforme a su normativa específica, regulada en el Real Decreto 383/2008, no es una jubilación anticipada por voluntad del afectado, regulada en el art. 208 del TRLGSS, **sino que ha sido la fijación de la edad de jubilación la que ha resultado anticipada por la norma reguladora de ese colectivo.**

Dicha jurisprudencia del Tribunal Supremo, que interpreta la norma jurídica y su forma de aplicarla, aclara definitivamente la naturaleza de la jubilación de dichos colectivos que cuentan con normativa específica de jubilación, hasta ahora discutida jurisdiccionalmente.

Pero, además, dicha sentencia del TS recoge un **fundamento jurídico quinto**, cuyo contenido literal es el siguiente, y es el que afecta a la **procedencia de la propia medida indemnizatoria** recogida en el Programa de racionalización:

“QUINTO.- La jurisprudencia de esta Sala Tercera:

*La conclusión que hemos expuesto es la que resulta compatible con los precedentes de esta Sala Tercera sobre asuntos similares al examinado, respecto de análoga cuestión de interés casacional. Nos referimos a la reciente sentencia de 16 de marzo de 2022 (recurso de casación n.º 4444/2020), relativo a las gratificaciones por jubilación anticipada de agentes de policía local, para el rejuvenecimiento de la plantilla. Pues bien, en dicha sentencia declaramos que: << 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 encada 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 n.º 2747/2015 , n.º 2717/2016 , n.º 459/2018 y n.º 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 previéndolo 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>>”.

La **jurisprudencia** fijada por el Tribunal Supremo establece que las gratificaciones, cualquiera que sea su denominación, por jubilación anticipada, previstas en acuerdos de entidades locales, tienen naturaleza de retribución, es decir no son medidas sociales, y, en consecuencia, sólo pueden ser consideradas ajustadas a derecho, en la medida en que tengan fundamento en una norma legal de alcance general, relativa a la remuneración de los funcionarios de administración local, que al no haberse identificado, conlleva la conclusión de que **dichos acuerdos son inválidos**, pues la disposición adicional 21 de la **Ley Básica 30/1984**, que introdujo la regulación de los planes de empleo y preveía la incentivación de la jubilación anticipada, no hizo una **regulación precisa** para el supuesto de que dichas medidas tuvieran carácter retributivo y, por ello, no supone cobertura legal de alcance general de dichas gratificaciones.

Por tanto, tal como asimismo ratifica el informe emitido al efecto por la Dirección de la Asesoría jurídica municipal, en dicha sentencia, el Tribunal Supremo realiza un **recordatorio de cual es su doctrina general en esta materia**, aplicable a cualquiera que fuera el colectivo afectado.

El Tribunal Supremo indica expresamente que debe haber **una norma de carácter básico**, teniendo en cuenta que el régimen retributivo de los funcionarios públicos locales se regula en la **legislación básica estatal** recogida en el art. 93 de la ley 7/1985 de Régimen local, que no prevé dichos incentivos económicos, por lo que entiende cerrado el debate respecto a la posible cobertura de los planes estratégicos de empleo, en el ámbito de la legislación autonómica vasca.

Dado que el ayuntamiento mantiene en vigor el Programa de racionalización, que prevé la concesión de indemnizaciones por jubilación anticipada del personal funcionario del colectivo general, se debe analizar la repercusión de la jurisprudencia fijada por dicha sentencia, en relación con la medida indemnizatoria prevista en el Programa.

A juicio de Asesoría Jurídica, dichas medidas, previstas con carácter general y aplicables mediante actos administrativos individuales, tienen carácter normativo, de tipo reglamentario, por lo que son susceptibles de **inaplicación**, por colisionar claramente con el régimen legal establecido, tal como ha sido reiterado por el Tribunal Supremo.

Ello no obstante, razones de seguridad jurídica y de coherencia, aconsejan el proceder a adoptar Acuerdo de la Junta de Gobierno, de **derogación** de dicha medida, previa convocatoria de la Mesa de negociación, dado que, tal como establece el art. 33 del Real Decreto legislativo 5/2015 (TREBEP), la negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, está sujeta, entre otros, **al principio de legalidad**.

Dado que dicho Programa de Racionalización fue aprobado por la Junta de Gobierno y **ratificado** por el Pleno, por provenir de normativa anteriormente aprobada por acuerdo plenario, procede que el presente acuerdo de la Junta, sea ratificado asimismo mediante acuerdo plenario y publicado en el BOB

Se quiere resaltar la trascendencia jurídica de dicha jurisprudencia, en relación a la medida indemnizatoria prevista en el Programa de racionalización, indicando expresamente a esta representación sindical que, a pesar de la buena fe negocial acreditada por la corporación en la negociación de dicho Programa de racionalización, del convencimiento jurídico de que dicha medida estaba incluida en los incentivos previstos en la legislación básica y autonómica reguladora de los planes de empleo y programas de racionalización y de su voluntad de mantener la aplicación de las medidas pactadas durante toda la vigencia del Acuerdo, sin embargo, a la vista de la jurisprudencia unánime del Tribunal Supremo citada, que ha clarificado y determinado definitivamente que **para poder incluir dicha medida indemnizatoria en un Plan o Programa de recursos humanos, es necesaria una previsión legal básica expresa**, es decir una previsión básica estatal, que no existe, **resulta imposible** mantener la vigencia de dicha medida.

Y ello es así porque la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, está sometida, entre otros, **al principio de legalidad, tal como establece el art. 33 del TREBEP** y por eso resulta imposible mantener la vigencia de una medida que conforme al Tribunal Supremo resulta improcedente por no tener cobertura legal.

Ante la invalidez de la medida, en base a los **principios de legalidad y seguridad jurídica**, la única vía que procede es la **derogación de la misma**, manteniendo vigente en el Programa, como única medida, la reasignación al 45% de dedicación, del personal funcionario jubilado permanente total antes de los 55 años de edad y hasta alcanzar dicha edad.

En consecuencia con todo lo anterior, con esta misma fecha se ha elevado a la Junta de Gobierno, un Proyecto de Acuerdo cuyo objetivo es **DEROGAR por invalidez legal, la primera medida** recogida en el "Programa de medidas para la racionalización y ordenación de los recursos humanos del ayuntamiento de

Bilbao durante los ejercicios 2021 y 2022”, aprobado por Acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 23 de diciembre de 2020, ratificado mediante Acuerdo Plenario de fecha 31 de diciembre del mismo año, y publicados en el BOB de fechas 30 de diciembre de 2020 y de 7 de Enero de 2021, relativa a la: “finalización de la relación de servicios mediante jubilación anticipada indemnizada. (Actualmente conforme al art. 208 del TRLGSS), manteniendo la vigencia del resto del Acuerdo.

Una vez adoptado el citado Acuerdo por la Junta de Gobierno local, se **elevará** el Acuerdo al Pleno, a efectos de **ratificación**. Además de aquellos trámites formales como son notificaciones y publicaciones oportunas, y su remisión al depósito de convenios.

Informado en Mesa de Negociación, en Bilbao, a 4 de mayo de 2022

DIRECCION DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS