

Asunto: Indemnización por jubilación anticipada de cuatro policías locales, en base a lo establecido en el Real Decreto 1449/2018 de 14 de diciembre, y teniendo en cuenta lo contemplado en el Convenio Colectivo personal funcionario del Ayuntamiento. **226/19**

E

En relación con el asunto epigrafiado, y a petición de la Sra. Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento, se emite el presente,

INFORME

I. HECHOS. ANTECEDENTES

Escrito de la Sra. Alcaldesa- Presidenta del Ayuntamiento sobre el asunto epigrafiado, al que acompaña la documentación obrante sobre el particular, y escritos de cuatro policías, en cuanto manifiesta su pretensión de jubilarse en el año 2019 y acogerse, unos (3) a lo dispuesto en el artículo 2 del Acuerdo marco por el que se regulan las relaciones entre el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento y la Corporación Municipal, publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha xx-xx-2008 (DOE de xx.xx.2008) y otro, al Acuerdo marco por el que se regulan las relaciones entre el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento y la Corporación Municipal, sin especificación de fechas, conforme a lo establecido en el Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local.

Consecuencia de lo anterior, por dichos policías, en sus escritos se invocan, referencias a preceptos y normas dispares, conforme a lo anteriormente señalado, y uno de ellos, el Acuerdo por el que se regulan las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento y la Corporación Municipal, en vigor, y en concreto en su artículo 41. Jubilación, que establece:

1. La jubilación de los funcionarios podrá ser: Voluntaria, a solicitud del funcionario. Forzosa al cumplir la legalmente establecida.

2.

3. El Ayuntamiento se compromete al fomento de la jubilación anticipada a partir de los 60 años del funcionario, fijando un baremos de indemnización o premio de acuerdo con la edad siempre que el interesado lo solicite con dos meses de antelación, con arreglo a la siguiente escala:

De 60 a 61 años: 1 mensualidad por cada año trabajado en el Ayuntamiento, hasta un máximo de 18 mensualidades.

.....

Dichas cantidades podrán ser abonadas en efectivo y por una sola vez.

Asimismo y en función del tiempo de servicios prestados, solicitan la indemnización o premio de fomento de la jubilación anticipada

II. FONDO DEL ASUNTO

PRIMERA.- De la anticipación en la edad de jubilación en la Administración Pública.

Según establece el artículo 2º del Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las

entidades que integran la Administración local, la edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación, conforme al artículo 205.1.a) y la disposición transitoria séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con respecto a quienes se refiere el artículo 1 (funcionarios de carrera, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, miembros de la Policía local al servicio de las entidades locales, en sus diferentes escalas, categorías o especialidades) se reducirá en un periodo equivalente al que resulte de aplicar a los años completos efectivamente trabajados como policía local el coeficiente reductor del 0,20.

La aplicación de la reducción de la edad de jubilación indicada en ningún caso dará ocasión a que la persona interesada pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior en 5 años a su edad ordinaria de jubilación, o en 6 años en los supuestos en que se acrediten 37 años de actividad efectiva y cotización, sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, por el ejercicio de la actividad antes referida.

La anticipación de la edad de jubilación por aplicación de los coeficientes reductores se condicionará tanto a la necesidad de tener cubierto el periodo de carencia de 15 años que se exige para acceder a dicha prestación como los 15 años de cotización como policía local necesarios para poder aplicar el coeficiente.

Hay que destacar que según la Disposición Transitoria Segunda de este Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre:

«De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional centésima sexagésima quinta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, y en aplicación de la misma, la tasa de reposición adicional

será efectiva desde la presentación de la solicitud de jubilación anticipada. La persona interesada deberá comunicar a la Administración municipal correspondiente su voluntad de acogerse a esta modalidad de jubilación antes del día 31 de enero de cada año».

Por lo tanto, el interesado debe comunicar su voluntad de acogerse a esta modalidad de jubilación antes del día 31 de enero de cada año. Una vez comunicada esta voluntad, debe emitirse por el Ayuntamiento un certificado donde conste la categoría profesional y los períodos trabajados en ese puesto, así como los días/períodos no computables como efectivamente trabajados conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, y comunicar y tramitar así el reconocimiento del derecho ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Finalmente, y reuniendo el funcionario los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen General de Seguridad Social conforme al Real Decreto citado, por la Alcaldía (artículo 21.1.h de la LRBRL) se emitirá resolución en la que a la vista de la resolución del INSS se dispondrá el cese del policía local en el Ayuntamiento.

SEGUNDA.- De los premios de jubilación en virtud de Convenio o Pactos en la Administración Pública.

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 de funcionarios o convenios colectivos del personal laboral -mejora frecuente en la práctica negocial reciente-, fue objeto de atención, sobre la base de la regulación anterior a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en las

sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia (sala Contencioso-Administrativo) de Castilla-La Mancha de 28 de febrero de 2005, 4 de octubre de 2004, 2 de diciembre de 2004 y 9 de diciembre de 2004, de Cantabria de 8 de abril de 2002, 6 de junio de 2003, 12 de noviembre de 2004 y 11 de octubre de 200, de Andalucía/Málaga de 21 de octubre de 2003, de Andalucía/Sevilla de 4 de febrero de 2005 y de Extremadura de 30 de octubre de 2003.

En todas ellas se mantienen los mismos criterios, aunque no siempre coinciden los argumentos empleados para fundamentar la solución adoptada. Por una parte, el criterio defendido en torno a los premios de jubilación anticipada consistió en afirmar que este tipo de cláusulas convencionales –muy comunes en la práctica negocial catalana-, sólo eran admisibles cuando se enmarcaban en un sistema de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a las especificidades de cada Ayuntamiento que podían incluir, entre otras medidas, la de jubilación anticipada, en los términos previstos por la disposición adicional 21ª de la Ley 30/1984. Y junto a lo anterior también se afirmaba –con argumentos un tanto contradictorios entre sí- que:

- a)** Esos premios resultaban contrarios al artículo 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986.
- b)** En el caso que el premio de jubilación anticipada no se incluyese en un sistema de racionalización de los recursos humanos se consideraba como una retribución, y en consecuencia, se hallaba sujeto a los límites fijados en las Leyes de Presupuestos.
- c)** Estos premios o eran retribuciones o eran prestaciones complementarias de Seguridad Social. Si eran retribuciones, entonces eran ilegales por vulnerar el artículo 23 de la Ley 30/1984. Y si eran, como parece, percepciones complementarias y paralelas al sistema

de Seguridad Social, había que decir que un Ayuntamiento no podía pretender, una vez incorporados sus funcionarios al Régimen General de la Seguridad Social, ejercer por su cuenta de Seguridad Social, quedando tal cuestión al margen del poder dispositivo de los Ayuntamientos, al estar regulado el régimen de la Seguridad Social por normativa de rango legal y procedencia estatal o autonómica además de que el contenido de los derechos funcionariales era de tipo estatutario y no mejorable por simple convenio.

d) La jubilación voluntaria incentivada recogida en el artículo 34 de la Ley 30/1984 se limitaba, única y exclusivamente, al supuesto de los funcionarios afectados por un proceso de reasignación de efectivos que se encontrasen en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa, como consecuencia de un Plan de Empleo. No podía ofrecer cobertura legal, por tanto, a un premio de jubilación anticipada previsto con carácter general para todos los funcionarios de una Administración Local, y

e) Estos premios infringían el contenido de los artículos 139 del Texto Refundido de la Ley de Régimen Local y 33 de la Ley 30/1984, porque el primero de ellos establecía que la jubilación de los funcionarios tenía lugar, forzosamente, por cumplimiento de la edad reglamentaria, y el segundo, disponía que la jubilación forzosa se declarararía de oficio al cumplir los 65 años de edad, salvo en aquellos supuestos en que, voluntariamente, se prolongase la permanencia hasta, como máximo, los 70 años de edad, preceptos calificados como legislación básica en materia de jubilación de los funcionarios, que podía ser desarrollada o completada por la correspondiente normativa de las Comunidades Autónomas pero nunca por la reglamentaria de las entidades locales y, por otra parte, el fomento del empleo a través de las jubilaciones anticipadas debía realizarse siguiendo las pautas de la legislación estatal o autonómica, y no a

través de acuerdos corporativos que incorporasen una política municipal propia.

Por otra parte, los Tribunales también mantenían una postura negativa frente a los premios de jubilación cobrados al cumplir los 65 años de edad. Los argumentos que utilizaban eran los siguientes:

a) Ese premio chocaba frontalmente con el artículo 1 del Real Decreto 861/1986 y con el artículo 93 de la Ley de Bases de Régimen Local, ya que los funcionarios de la Administración Local sólo podían percibir las retribuciones y contraprestaciones previstas legalmente, consideradas bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos. Ello excluía, en definitiva, su posible negociación colectiva, y

b) El premio por jubilación era contrario al artículo 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986. En este último ámbito, también cabe destacar que los Tribunales excluyeron la existencia de responsabilidad patrimonial por parte de un Ayuntamiento en los casos en que éste dejaba de pagar un complemento de pensión de jubilación al entender que las mejoras voluntarias de la Seguridad Social no podían financiarse con fondos públicos, ya que tal conducta era ilegal. En este sentido, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (sala CA) de Castilla y León/Burgos de 24 de septiembre de 2004 señalaba que: "... no podemos decir que la actuación de la Administración que ha derivado en la imposibilidad de hacer efectivo el complemento de la pensión de jubilación con cargo a fondos públicos municipales por su colisión con la Ley, constituya una lesión antijurídica que el recurrente tenía el deber de soportar. La correcta aplicación de la Ley por una Entidad pública no puede dar lugar a una lesión económica indemnizable por parte de esa Administración, ya que, en este caso, la lesión se refiere a un perjuicio económico que el particular tiene el deber de soportar... la Administración no puede

seguir procediendo al pago de unas prestaciones económicas para cuya satisfacción no se encontraba legalmente habilitada, ya que la financiación de las mismas con cargo a los recursos públicos resultaba legalmente prohibida desde el día 1 de enero de 1986, por lo que no se trata de una decisión unilateral adoptada por la Administración demandada, sino de la necesaria aplicación del principio de primacía de la Ley de Presupuestos Generales sobre el Convenio Colectivo, por lo que la correcta aplicación de una Ley por parte del Ayuntamiento no puede dar lugar a una lesión indemnizable, pues no estamos ante una lesión antijurídica que el recurrente no tenga el deber de soportar...". La misma solución se aplicaba en el marco de la jubilación anticipada.

Por último, cabe destacar que algunas sentencias atribuían a la Jurisdicción social el conocimiento de los pleitos sobre mejoras voluntarias referidas a funcionarios públicos de una Administración Local. Era el caso, por ejemplo, de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (sala social) del País Vasco de 14 de junio de 2005, que defendía tal solución sobre la base de una interpretación extensiva de lo dispuesto en el artículo 2.c) de la Ley de Procedimiento Laboral, entendiéndose que la referencia del mismo al "convenio colectivo" y al "contrato de trabajo" no excluía la situación de quienes prestan servicios por un nexo distinto, como es el caso de los funcionarios públicos. Y, asimismo, se señalaba que otra opción implicaba que mientras que las cuestiones vinculadas con las prestaciones de Seguridad Social competían a la jurisdicción social, las relacionadas con las mejoras voluntarias corresponderían a la jurisdicción contencioso-administrativa. Disparidad de jurisdicciones que, en su opinión, no estaba recogida en la norma primaria en la materia, esto es, la Ley Orgánica del Poder Judicial, en cuanto atribuye a los órganos

del orden social el enjuiciamiento de las reclamaciones en materia de Seguridad Social, sin distinción alguna.

Por lo que se refiere a la cuestión relativa a los convenios, debe significarse que, en realidad se están refiriendo a la denominada prejubilación que no tiene nada que ver ni con la jubilación anticipada ni con la jubilación parcial y que no se contempla en la normativa de la seguridad social.

En los casos de prejubilación, empresa y trabajador acuerdan unas indemnizaciones que se prorrogan en el tiempo para que el trabajador perciba de la empresa unos complementos a su prestación o subsidio por desempleo hasta que pueda jubilarse definitivamente.

La prejubilación supone que el trabajador deja de trabajar voluntariamente o como consecuencia de un ERE y percibe una indemnización por parte de la empresa, además del subsidio de desempleo, hasta que pueda acceder a la jubilación anticipada, lo que lleva a concluir que no puede ser de aplicación a los funcionarios de la administración local porque en el artículo 63 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), no se contempla tal causa de pérdida de la condición de funcionario. Tampoco en el artículo 67 del mismo cuerpo legal, relativo a la jubilación, se admite la prejubilación, ni pueden ser despedidos como consecuencia de un ERE.

Además de que no es posible abonar cantidad alguna a funcionarios que no presten servicios como consecuencia de un convenio no regulado legalmente; el funcionario no percibiría prestación alguna por desempleo al no estar incluido dentro de su ámbito de protección tal y como se deduce del artículo 264 TRLGSS.

Dicho lo anterior, el artículo 38.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), establece la posibilidad de negociar un Acuerdo sobre una determinada materia; Acuerdo que podrá ser conjunto al tratarse de una materia común que afecta tanto al personal funcionario como al laboral, a tal efecto dicho apartado establece:

«Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral».

Dentro de las materias de negociación conjunta señaladas en el artículo 37.1 del TREBEP están «Los criterios generales de acción social».

En cuanto a la posibilidad de negociación de un Acuerdo sobre dicha materia, debemos indicar que la más reciente jurisprudencia interpreta que dichas prestaciones entran dentro del concepto de prestaciones sociales o acción social por lo que consideran admisible la negociación colectiva sobre las mismas, en armonía con lo establecido en el artículo 37 del TREBEP, defendiendo que constituyen medidas asistenciales no retributivas.

En esta línea encontramos la Sentencia de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo, de fecha 20 de diciembre de 2013, en recurso nº 7064/2010, dicha sentencia considera que toda medida de acción social, como las previstas en el Acuerdo sobre Personal Funcionario

impugnado, tiene un coste económico, pero ello no conlleva la necesidad de considerarlas retribuciones porque su razón de ser y su régimen de devengo es muy diferente. Las retribuciones son la contraprestación directa del trabajo profesional desarrollado, y se devengan por la totalidad de los empleados públicos con regularidad periódica en un mismo importe; mientras que las medidas de acción social no son compensación del trabajo realizado sino protección o ayuda de carácter asistencial, que se generan o devengan cuando se producen contingencias que colocan al beneficiario en una singular o desigual situación de necesidad. Equiparar una medida de acción social con las retribuciones, considera que comportaría vaciar de contenido esta diferenciada materia negociable que señala la ley. Es cierto que la falta de una regulación más detallada del contenido de estas medidas ha suscitado dudas sobre la identificación de las mismas, y ha generado por ello pronunciamientos de esta Sala no siempre coincidentes. Mas la posible contradicción debe decidirse por la actual solución con base en las razones que acaban de apuntarse.

TERCERA.- De la solución jurisprudencial a la cuestión planteada

De lo anterior y como resultado de las posiciones sobre la cuestión debatida baste traer a colación, la más reciente posición del Tribunal Supremo, recogida en la Sentencia núm. 459/2018, de fecha 20/03/2018 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Cuarta), y que por cuanto supone a nuestro juicio solución a la cuestión planteada, pasamos a reproducir sus Fundamentos de Derecho, en cuanto aquí interesan:

(.....)

“Explica el motivo que los premios de jubilación no son una medida asistencial sino una gratificación de naturaleza retributiva y que, en

consecuencia, ha de estar sometido al régimen jurídico propio de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones públicas establecido por normas básicas estatales. Las medidas asistenciales, añade el escrito de interposición, responden a situaciones de infortunio o a estados de necesidad concretos que suelen originar pérdida de ingresos o exceso de gastos y la jubilación no es una contingencia sino una causa de extinción de la relación de servicio que viene, además, acompañada de un régimen especial de protección social. (...)

Sentadas estas premisas, el escrito de interposición indica que el régimen retributivo de los funcionarios de la Administración local se haya en los preceptos que considera infringidos por la sentencia, al no aplicarlos. Y en ellos, subraya, no tienen encaje los premios de jubilación. Se trata, prosigue, de una remuneración diferida que ha de considerarse ilegal a la vista de lo dispuesto en el artículo 1, párrafo segundo, del Real Decreto 861/1986 además de la prohibición de recibir ingresos atípicos que reiteran las Leyes de Presupuestos.

El juicio de la Sala. Los premios de jubilación previstos por el Acuerdo de 26 de abril de 2011 son remuneraciones.

El escrito de oposición del Ayuntamiento alude a la sentencia de la Sección Séptima de esta Sala de 20 de diciembre de 2013, dictada en el recurso de casación 7064/2010 pues ve en ella la confirmación de la conformidad a Derecho del pronunciamiento al que llega la Sala de Santa Cruz de Tenerife sobre los premios de jubilación contemplados por los artículos 21 y 22 del Acuerdo de 26 de abril de 2011.

Pues bien, esa sentencia del Tribunal Supremo, que la de instancia no menciona pero sí la que ésta sigue, o sea, la dictada en el recurso n.º 120/2014 el 29 de diciembre de 2014, ciertamente admite la posibilidad de negociar cuestiones referidas a los funcionarios

jubilados a la vista del artículo 37.1 g) del Estatuto Básico del Empleado Público. También señala que, si bien toda medida de acción social tiene un coste económico, esa circunstancia no significa que deban todas ser consideradas retribuciones ya que su justificación y su régimen de devengo son muy diferentes. Dice que no cabe atribuir a estos desembolsos la consideración de "retribuciones" pues se trata de medidas asistenciales que "no son compensación del trabajo realizado sino protección o ayuda de carácter asistencial, que se generan o devengan cuando se producen contingencias que colocan al beneficiario en una singular o desigual situación de necesidad".

Asimismo, en esa sentencia se observa que

La propia regulación tributaria en materia de IRPF viene a admitir la diferencia entre una y otras, pues si bien señala que los rendimientos del trabajo son un componente de la renta gravada, dentro de ese concepto genérico separa lo que son propiamente retribuciones (sueldos y salarios) y lo que constituyen otras clases de devengos económicos o prestaciones provenientes del trabajo. Y hay una última razón nada desdeñable: toda medida de acción social tiene un coste económico, como ya se ha adelantado, por lo que equipararla con las retribuciones comportaría vaciar de contenido esta diferenciada materia negociable que señala la ley.

Ahora bien, en esta ocasión la Sección Séptima de esta Sala se pronunció en los términos que acabamos de recordar sobre diversas medidas, de muy diferente naturaleza. Una era la ayuda a la jubilación anticipada pero no hace una consideración separada para ella sino que los razonamientos anteriores se refieren, conjuntamente, a extremos como vacaciones, licencias y permisos,

prestaciones sanitarias, supuestos de incapacidad, ayudas para sepelio o incineración, discapacidades, becas de orfandad, seguros, ayudas para guardia y custodia de mayores y matrículas. Es decir, esa sentencia alude a una variada gama de supuestos y razona en términos generales sobre todos ellos sin detenerse en la consideración individualizada de cada uno.

En cambio, con anterioridad la misma Sección Séptima ha hecho pronunciamientos expresamente dirigidos a los premios de jubilación y ha señalado que no son conformes a Derecho. Así, la de 9 de septiembre de 2010 (casación n.º 3565/2007), con cita de las anteriores de 18 de enero de 2010 (casación n.º 4228/06) y de 12 de febrero de 2008 (casación n.º 4339/2003) ha dicho que esos premios infringen la disposición adicional cuarta del Real Decreto Legislativo 781/86 y la disposición final segunda de la Ley reguladora de las bases de régimen local y no se pueden amparar en el artículo 34 de la Ley 30/1984 porque no atienden a los supuestos previstos en el precepto pues 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 Ley reguladora de las bases de régimen local .

Desde luego, como dice la sentencia de 20 de diciembre de 2013 (casación n.º 7680), no están excluidas de la negociación que contempla el artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público las cuestiones relacionadas con las clases pasivas ni con los funcionarios jubilados. Es igualmente verdad que toda medida asistencial puede comportar costes económicos y que eso no significa que deban ser consideradas todas retribuciones. 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 xx 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 xx sino común a toda la función pública, una gratificación.”

CUARTA.- De la conclusión respecto a las solicitudes presentadas.

Al respecto, y conforme se señala en los antecedentes del presente, por tres de los policías solicitantes, se invoca el artículo 2 del Acuerdo Marco por el que se regulan las relaciones entre el personal funcionario del Excmo Ayuntamiento y la Corporación Municipal, si bien por su aprobación, según refieren en sus escritos “ publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha xx-xx-2008 (DOE de xx.xx.2008)” realmente invocan la RESOLUCIÓN de xx de xx de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento y Anexos” (DOE xx.xx.2008, y no xx.xx.2008), donde se recoge el III CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. Ayuntamiento, y en su consecuencia inaplicable, a los solicitantes que lo invocan, dada su

condición de personal funcionario de dicho Ayuntamiento, por su condición de Policía Local, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y Ley 7/2017, de 1 de agosto, de Coordinación de Policías Locales de Extremadura.

En definitiva y por cuanto antecede y siguiendo el parecer de la Sentencia reseñada, a juicio del funcionario informante, la indemnización o premio por jubilación que por los solicitantes se realiza al Ayuntamiento, por invocación del artículo 41.3 del Acuerdo por el que se regulan las relaciones entre el personal funcionario del Excmo Ayuntamiento y la Corporación Municipal, en cuanto dispone:

1. La jubilación de los funcionarios podrá ser: Voluntaria, a solicitud del funcionario. Forzosa al cumplir la legalmente establecida.
2.
3. El Ayuntamiento se compromete al fomento de la jubilación anticipada a partir de los 60 años del funcionario, fijando un baremos de indemnización o premio de acuerdo con la edad siempre que el interesado lo solicite con dos meses de antelación, con arreglo a la siguiente escala: De 60 a 61 años: 1 mensualidad por cada año trabajado en el Ayuntamiento, hasta un máximo de 18 mensualidades..... Dichas cantidades podrán ser abonadas en efectivo y por una sola vez. Asimismo y en función del tiempo de servicios prestados, solicitan la indemnización o premio de fomento de la jubilación anticipada”, 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 sino común a toda la función pública, una gratificación.

QUINTA.- Consecuencia de lo que antecede, procedería que por el Ayuntamiento, se lleve a efectos la modificación del referido Acuerdo por el que se regulan las relaciones entre el personal funcionario del Excmo Ayuntamiento y la Corporación Municipal y en concreto la supresión de su artículo 41, en lo referente al fomento de la jubilación anticipada, toda vez que meritado artículo conforme a lo señalado en este informe y en base a la doctrina del Tribunal Supremo transcrita, incurre en causa de nulidad prevista en el apartado 2º del artículo 47 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), en cuanto dispone: 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.

Pues en otro caso y de reconocerse la pretensión de los solicitantes supondría que el acto o los actos en cuestión, incurrirían igualmente en causa de nulidad prevista por el apartado 1º del mencionado artículo 47 (LPACAP), en cuanto establece: Los actos de las Administraciones Públicas son nulos de pleno derecho en los casos siguientes: y en su letra g) dispone: Cualquier otro que se establezca expresamente en una disposición con rango de Ley. Debiendo en este

caso, proceder igualmente a instar la misma por el procedimiento de revisión de oficio de actos administrativos, regulado en el artículo 106 de la meritada a Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Ello es así, toda vez que los mismos, suponen, a juicio del informante, una alteración del régimen retributivo de los funcionarios de las Administraciones Locales que carece de cobertura legal y de justificación y vulnera los artículos 93 de la Ley reguladora de las bases de régimen local, 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986 , y 1.2 del Real Decreto 861/1986, así como lo dispuestos en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, y en concreto para el año en curso por lo dispuesto en el apartado ocho del artículo 18 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 que dispone: Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en el apartado dos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo. (Ley de Presupuestos de 2018, prorrogados para el vigente ejercicio en virtud de lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria).

Este es el informe de la Oficialía Mayor en relación con el asunto de referencia, con efectos meramente ilustrativos y no vinculantes para con lo solicitado por el Ayuntamiento, advirtiéndose expresamente que su contenido no pretende, en modo alguno, sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente, y en su caso, se deban emitir para la válida adopción de acuerdos, motivo por el cual se somete este informe a cualesquiera otro mejor fundado en Derecho.

En Badajoz, abril de 2019