



EDITORIAL

En aquest butlletí us oferim la nostra habitual ressenya legislativa, així com dos nous comentaris jurisprudencials: Josep Aldomà comenta una sentència sobre la naturalesa jurídica de les RLLT, mentre que Jorge Pérez ho fa sobre el dret d'opció en acomiadaments improcedents als ens locals.

LEGISLACIÓ

REAL DECRETO 228/2014, DE 4 DE ABRIL, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2014 ([accés al text](#))

Apart d'allò relatiu a les places de nou ingrés a l'Administració de l'Estat, la D.A. 2a determina que les corporacions locals hauran de remetre a l'AGE els acords d'aprovació de la seva oferta d'ocupació pública als efectes d'allò establert a l'art. 56.1 de la LRBRL, respectant els criteris de l'art. 21 de la [Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014](#), d'acord amb el que disposa el seu apartat sis.

ORDRE EMO/133/2014, DE 14 D'ABRIL, PER LA QUAL S'ESTABLEIX EL CALENDARI OFICIAL DE FESTES LABORALS PER A L'ANY 2015 ([accés al text](#))

S'estableixen 12 festes laborals a Catalunya per a l'any 2015. Es fixaran també, mitjançant una ordre del Departament d'Empresa i Ocupació, dues festes locals, retribuïdes i no recuperables, a proposta dels ajuntaments.

SENTÈNCIES

NATURALESA JURÍDICA DE LES RELACIONS DE LLOCS DE TREBALL: UN CANVI DE POSICIÓ JURISPRUDENCIAL

STS de 5 de febrer de 2014, recurs 2986/2012 ([accés al text](#))

Comentada per Josep Aldomà

L'actuació administrativa discutida és una resolució de la Comissió Interministerial de Retribucions per la qual s'aprovà la reclassificació de llocs de treball del personal funcionari de les Gerències del Cadastre del Ministeri d'Hisenda.

La STS planteja un canvi de posició sobre la naturalesa jurídica de les Relacions de llocs de treball (RLLT). Canvi de posició que afectaria les RLLT de l'AGE, no necessàriament les de les comunitats autònomes i entitats locals, respecte de les quals caldrà examinar els termes en què es regula aquest instrument en la legislació autonòmica. Ara bé, si es tenen en compte els aspectes generals de la legislació bàsica estatal i la similitud de la regulació de les RLLT en tots els nivells territorials, serà difícil aportar elements normatius que justifiquin una naturalesa diferent en els àmbits infraestats.

La Sala considera que no ha de continuar proclamant la doble naturalesa de les RLLT (a efectes processals com a disposició

de caràcter general i a efectes substantius o materials com a acte administratiu plural). Considera que primer s'han de veure les característiques de les RLLT des d'un punt de vista substantiu; a partir d'aquí, se seguirà la via processal que resulti procedent i no a l'inrevés. La sentència arriba a aquesta conclusió a partir dels arguments següents:

a) Si a efectes processals la RLLT es considera una disposició general o norma, es fa difícil justificar en termes d'estricta coherència jurídica que ja dintre del procés el problema que es debat en relació amb la RLLT pugui decidir-se prescindint d'aquesta caracterització i passi a considerar-se un acte plural.

b) Afirmada la condició de disposició general, negar que sigui una disposició reglamentària quan emana de l'AGE ens situa davant d'una categoria especial de disposició general de filiació absolutament difusa i inconcreta.

c) Si es considera disposició general resulta difícil negar que sigui necessària la seva publicació en el butlletí oficial, en un marc constitucional i legal en què es proclama el principi de publicitat de les normes (art. 9.3 de la *Constitució*) i en què el vehicle general de publicitat és el BOE. Publicació que constitueix un requisit per a l'entrada en vigor dels reglaments (art. 24.4 de la *Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno*). Requisit de publicació que també regeix per a l'eficàcia dels actes amb destinatari indeterminat o actes plurals (arts. 58 i 59.5 de la *Ley 30/1992*).

d) Una disposició general la vigència de la qual no estigui condicionada pel requisit de publicació en el butlletí oficial corresponent, suposa una anomalia en el sistema que, per a tenir lloc, necessitaria de l'existència d'una disposició de la llei que ho establís de manera inequívoca. El contrari suposa moure's en un espai d'incertesa i ambigüitat incompatibles amb les exigències del principi constitucional de seguretat jurídica.

e) Les RLLT no tenen les notes de generalitat i les altres característiques pròpies de les disposicions reglamentàries.

f) La RLLT no és un acte ordenador sinó un acte ordenat, mitjançant el qual l'Administració s'autoorganitza, ordenant un element de la seva estructura com és el personal (art. 15 de la *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública* i art. 74 EBEP). En aquests preceptes no hi ha una espècie d'habilitació a la RLLT per a què pugui ordenar els continguts de l'estatut funcional, sinó que es tracta d'un acte d'ordenació que "tanca l'efecte de l'ordenació i no deixa espai a successives i ulteriors aplicacions".

g) És cert que la RLLT produeix efectes significatius sobre l'estatut del personal funcional. Però aquesta incidència no és una raó suficient per entendre que sigui la pròpia d'una norma jurídica de regulació de l'estatut funcional, que està integrat per la llei i els reglaments. La RLLT singularitza aquest estatut genèric respecte de cada lloc fixant les exigències per a la seva cobertura i els drets i deures del titular, d'entre els establerts per les normes reguladores de l'estatut funcional; la configuració del lloc en la RLLT simplement singularitza el supòsit de fet d'aplicació d'aquest estatut.

h) La funció de la RLLT no és ordenar de manera general i abstracta situacions futures, sinó la d'un acte-condició, que opera com a condició i com a supòsit de fet de l'aplicació al funcional que ocupa cada lloc dels diversos aspectes de l'estatut funcional. En aquest sentit guarda certa semblança amb el nomenament del personal funcional. A més, que la RLLT pugui incidir en situacions futures no és quelcom insòlit en l'àmbit propi de l'eficàcia dels actes jurídics.

Qualificada la RLLT com a acte administratiu, la seva producció, validesa i eficàcia, impugnabilitat, procediment i requisits per a la impugnació en via administrativa i processal, etc., es durà a terme d'acord amb la normativa rectora dels actes administratius i la singular d'aquest instrument. Els efectes per a cada funcional seran múltiples i rellevants. Segurament el més greu serà la impossibilitat del recurs indirecte contra la RLLT, cosa que impedirà impugnar el sistema de provisió o els complements retributius d'un lloc de treball per part del funcional que passi a ocupar-lo quan ja està aprovada i hagi transcorregut el termini per interposar el recurs directe.

S'ha d'afegir que la STS comentada es va aprovar amb el vot particular de dos dels cinc membres de la Sala, emès en base a arguments similars als emprats per la majoria, però amb una conclusió diferent.

DRET D'OPCIÓ EN ACOMIADAMENTS IMPROCEDENTS

STS de 25 de novembre de 2013, recurs 3292/2012 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

La sentència analitzada resol una qüestió que en la pràctica s'ha anat produint amb molta freqüència, especialment en l'àmbit de l'Administració local. Es tracta d'una treballadora que desenvolupava la seva activitat d'auxiliar d'inspecció de consum com a contractada laboral temporal en un ajuntament en diferents períodes i també amb diferents contractes de treball celebrats en les modalitats d'obra i servei determinats, així com d'eventual. En el cas dels contractes d'obra o servei determinats s'utilitzava, per a la fixació de la data d'extinció d'aquests, la fórmula "fins a la finalització de funcionament dels serveis locals". La sentència d'instància va declarar la improcedència de l'acomiadament dut a terme en l'extinció de l'últim dels contractes temporals subscrits per l'actora, establint la possibilitat que l'ajuntament exercís l'opció de readmetre-la en les mateixes condicions que regien abans de produir-se l'acomiadament o bé abonar-li la corresponent indemnització. El TSJ d'Andalusia va confirmar aquesta sentència d'instància, admetent el TS en aquest cas la contradicció necessària, respecte de la sentència de la Sala Social del TS de 2 de febrer de 2009 (recurs 78/2008) per tal d'entrar en el fons de l'assumpte.

La qüestió controvertida consisteix, en definitiva, a determinar qui ostenta el dret a optar entre indemnització i readmissió pels acomiadaments declarats improcedents, en aquells casos en què hi hagi una previsió en el conveni col·lectiu subscrit entre l'ajuntament i els seus treballadors concedint, en principi, l'opció a aquests. Amb anterioritat, en STS de 23 d'abril de 2012 (recurs 3533/2011), es declarava que l'opció concedida al treballador en el conveni col·lectiu de l'ajuntament, únicament corresponia al personal fix, en dir-ho expressament en aquest sentit el conveni col·lectiu, sense arribar a comprendre els supòsits de contractació fraudulenta dels indefinits. Tanmateix, en l'esmentada sentència de 2 de febrer de 2009, la pròpia Sala reconeixia al treballador el dret d'opció en estar reconegut en conveni al personal amb "contracte indefinit, fix laboral o fix discontinu", entenent que si es dona una contractació temporal fraudulenta, el treballador té la condició d'indefinit.

En el cas concret de la sentència analitzada, el conveni col·lectiu establia que l'ajuntament "es compromet a readmetre amb tots els seus drets als treballadors sobre els quals recaiguin sentències d'acomiadament improcedent, excepte quan el treballador opti per la indemnització". Per tant, no hi ha distinció en funció del tipus de vinculació contractual, indefinida, fixa o temporal, ni de la causa de l'acomiadament, disciplinària o per d'altres motius.

D'altra banda, s'ha de tenir en compte que, si bé l'art. 96.2 EBEP estableix que "procedirà la readmissió del personal laboral fix quan es declari improcedent l'acomiadament com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari", s'ha d'admetre, per aplicació de l'art. 7 del propi EBEP, que convencionalment es millori la posició de l'empleat públic en el cas d'acomiadament improcedent. El TS conclou, en conseqüència, que per expressa aplicació d'allò establert en el conveni col·lectiu aplicable, en aquest supòsit d'improcedència de l'acomiadament correspon al treballador l'opció entre la readmissió i la indemnització.