



EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos nuestra habitual reseña legislativa, así como dos nuevos comentarios jurisprudenciales: Josep Aldomà comenta una sentencia sobre la naturaleza jurídica de las RPT, mientras que Jorge Pérez lo hace sobre el derecho de opción en despidos improcedentes en los entes locales.

LEGISLACIÓN

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

Aparte de lo relativo a las plazas de nuevo ingreso en la Administración del Estado, la D.A. 2ª determina que las corporaciones locales deberán remitir a la AGE los acuerdos de aprobación de su oferta de empleo público, a los efectos de lo establecido en el art. 56.1 de la LRBRL, respetando los criterios del art. 21 de la [Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014](#), de acuerdo con lo que dispone su apartado seis.

SENTENCIAS

NATURALEZA JURÍDICA DE LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO: UN CAMBIO DE POSICIÓN JURISPRUDENCIAL

STS de 5 de febrero de 2014, recurso 2986/2012 ([acceso al texto](#))

Comentada por Josep Aldomà

La actuación administrativa discutida es una resolución de la Comisión Interministerial de Retribuciones por la que se aprueba la reclasificación de puestos de trabajo del personal funcionario de les Gerencias del Catastro del Ministerio de Hacienda.

La STS plantea un cambio de posición sobre la naturaleza jurídica de las Relaciones de puestos de trabajo (RPT). Cambio de posición que afectaría a las RPT de la AGE, no necesariamente a las de las comunidades autónomas y entidades locales, respecto de las cuales será necesario examinar los términos en los que se regula este instrumento en la legislación autonómica. No obstante, si se tienen en cuenta los aspectos generales de la legislación básica estatal y la similitud de la regulación de las RPT en todos los niveles territoriales, será difícil aportar elementos normativos que justifiquen una naturaleza diferente en los ámbitos infraestatales.

La Sala considera que no debe continuar proclamando la doble naturaleza de las RPT (a efectos procesales como disposición de carácter general y a efectos sustantivos o materiales como acto administrativo plural). Considera que primero debemos fijarnos en las características de las RPT desde un punto de vista sustantivo; a partir de aquí, se seguirá la vía procesal que resulte procedente y no en orden inverso. La sentencia llega a esta conclusión a partir de los argumentos siguientes:

a) Si a efectos procesales la RPT se considera una disposición general o norma, se hace difícil justificar en términos de estricta coherencia jurídica que ya dentro del proceso el problema que se debate en relación con la RPT pueda decidirse prescindiendo de esta caracterización y pase a considerarse como acto plural.

b) Afirmada la condición de disposición general, negar que sea una disposición reglamentaria cuando emana de la AGE nos sitúa ante una categoría especial de disposición general de filiación absolutamente difusa e inconcreta.

c) Si se considera disposición general resulta difícil negar que sea necesaria su publicación en el boletín oficial, en un marco constitucional y legal en el que se proclama el principio de publicidad de las normas (art. 9.3 de la *Constitución*) y en que el vehículo general de publicidad es el BOE. Publicación que constituye un requisito para la entrada en vigor de los reglamentos (art. 24.4 de la *Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno*). Requisito de publicación que también rige para la eficacia de los actos con destinatario indeterminado o actos plurales (arts. 58 y 59.5 de la *Ley 30/1992*).

d) Una disposición general la vigencia de la cual no esté condicionada por el requisito de publicación en el boletín oficial correspondiente, supone una anomalía en el sistema que, para que tenga lugar, precisaría de la existencia de una disposición de la ley que lo estableciera de manera inequívoca. Lo contrario supone moverse en un espacio de incertidumbre i ambigüedad incompatibles con las exigencias del principio constitucional de seguridad jurídica.

e) Las RPT no tienen las notas de generalidad y demás características propias de las disposiciones reglamentarias.

f) La RPT no es un acto ordenador sino un acto ordenado, mediante el cual la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el personal (art. 15 de la *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública* y art. 74 EBEP). En estos preceptos no existe una especie de habilitación a la RPT para que pueda ordenar los contenidos del estatuto funcional, sino que se trata de un acto de ordenación que “cierra el efecto de la ordenación y no deja espacio a sucesivas y ulteriores aplicaciones”.

g) Es cierto que la RPT produce efectos significativos sobre el estatuto del personal funcionario. Pero esta incidencia no es razón suficiente para entender que sea la propia de una norma jurídica de regulación del estatuto funcional, que está integrado por la ley y los reglamentos. La RPT singulariza este estatuto genérico respecto de cada puesto fijando las exigencias para su cobertura y los derechos y deberes del titular, de entre aquéllos establecidos por las normas reguladoras del estatuto funcional; la configuración del puesto en la RPT simplemente singulariza el supuesto de hecho de aplicación de este estatuto.

h) La función de la RPT no es ordenar de manera general y abstracta situaciones futuras, sino la de un acto-condición, que opera como condición y como supuesto de hecho de la aplicación al funcionario que ocupa cada puesto de los diversos aspectos del estatuto funcional. En ese sentido se asemeja al nombramiento del personal funcionario. Además, que la RPT pueda incidir en situaciones futuras no es algo insólito en el ámbito propio de la eficacia de los actos jurídicos.

Calificada la RPT como acto administrativo, su producción, validez y eficacia, impugnabilidad, procedimiento y requisitos para la impugnación en vía administrativa y procesal, etc., se llevará a cabo de acuerdo con la normativa rectora de los actos administrativos y la singular de este instrumento. Los efectos para cada funcionario serán múltiples y relevantes. Seguramente el más grave será la imposibilidad del recurso indirecto contra la RPT, hecho que impedirá impugnar el sistema de provisión o los complementos retributivos de un puesto de trabajo por parte del funcionario que pase a ocuparlo cuando ya está aprobada y haya transcurrido el plazo para interponer el recurso directo.

Cabe añadir que la STS comentada se aprobó con el voto particular de dos de los cinco miembros de la Sala, emitido en base a argumentos similares a los utilizados por la mayoría, pero llegando a una conclusión diferente.

DERECHO DE OPCIÓN EN DESPIDOS IMPROCEDENTES

STS de 25 de noviembre de 2013, recurso 3292/2012 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

La Sentencia analizada resuelve una cuestión que en la práctica se ha venido produciendo con mucha frecuencia, especialmente en el ámbito de la Administración local. Se trata de una trabajadora que desarrollaba su actividad de auxiliar de inspección de consumo como contratada laboral temporal en un ayuntamiento en distintos periodos y con diferentes contratos de trabajo celebrados bajo las modalidades de obra y servicio determinados, así como eventual. En el caso de los contratos de obra o servicio determinados se utilizaba, para fijar la fecha de extinción de los mismos, la fórmula "hasta el fin de funcionamiento de los servicios locales". En la sentencia de instancia se declaraba la improcedencia del despido llevado a cabo en la extinción del último de los contratos temporales suscritos por la actora, estableciendo la posibilidad de que el ayuntamiento ejerciera la opción de readmitirla en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o bien abonarle la correspondiente indemnización. El TSJ de Andalucía confirmó esta sentencia de instancia, admitiendo el TS en este caso la contradicción necesaria, respecto de la sentencia de la Sala de lo Social del TS de 2 de febrero de 2009 (recurso 78/2008) para entrar en el fondo del asunto.

La cuestión controvertida consiste, en definitiva, en determinar quién ostenta el derecho a optar entre indemnización y readmisión cuando el despido es declarado improcedente, en aquellos casos en que exista una previsión en el convenio colectivo suscrito entre el ayuntamiento y sus trabajadores concediendo, en principio, la opción a éstos. Con anterioridad, en STS de 23 de abril de 2012 (recurso 3533/2011), se declaraba que la opción concedida al trabajador en el convenio colectivo del ayuntamiento, únicamente correspondía al personal fijo, por decirse eso expresamente en el convenio colectivo, sin alcanzar a los supuestos de contratación fraudulenta de los indefinidos. Sin embargo, en la mencionada sentencia de 2 de febrero de 2009, la misma Sala reconocía al trabajador el derecho de opción por estar reconocido éste en convenio al personal con "contrato indefinido, fijo laboral o fijo discontinuo", entendiendo que en la contratación temporal fraudulenta, el trabajador tiene la condición de indefinido.

En el caso concreto de la sentencia analizada, el convenio colectivo establecía que el ayuntamiento "se compromete a readmitir con todos sus derechos a los trabajadores sobre los que recaigan sentencias de despido improcedente, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización". Por tanto, no hay distinción en función del tipo de vinculación contractual, indefinida, fija o temporal, ni de la causa del despido, disciplinaria o cualesquiera otras.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que, si bien el art. 96.2 del EBEP establece que "procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario", debe admitirse, por aplicación del art. 7 del propio EBEP, que convencionalmente se mejore la posición del empleado público en el caso de despido improcedente. El TS concluye, en consecuencia, que por expresa aplicación de lo establecido en el convenio colectivo aplicable, en este supuesto de improcedencia del despido corresponde al trabajador la opción entre la readmisión y la indemnización.