



EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos la habitual reseña legislativa, así como dos nuevos comentarios jurisprudenciales, el primero a cargo de Jorge Pérez relativo al límite cuantitativo en indemnizaciones por despido, y el segundo de Josep Aldomà referido a la edad máxima para participar en procesos selectivos para acceder a la policía local.

LEGISLACIÓN

REAL DECRETO 196/2015, DE 22 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2015 ([acceso al texto](#))

En esta oferta pública se incluyen las plazas de las Escalas de Funcionarios de Administración Local con Habilitación de carácter nacional (art. 2, en relación con el anexo IV), competencia del Estado de acuerdo con [el apartado 5 del art. 92.bis](#) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. Asimismo, se establece como obligatorio que aquellas corporaciones locales que aprueben la correspondiente oferta de empleo público remitan los acuerdos aprobatorios a la Administración General del Estado (DA única), de igual modo que se dispuso ya para 2014.

REAL DECRETO-LEY 3/2015, DE 22 DE MARZO, POR EL QUE SE PREVÉ UNA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA Y ADICIONAL PARA LUCHAR CONTRA EL FRAUDE EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS, PARA EL IMPULSO DEL FUNCIONAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y EN APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS EN LA LEY 27/2013, DE 27 DE DICIEMBRE ([acceso al texto](#))

Se prevé una oferta complementaria que afecta a los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de carácter nacional. A las plazas que constan en el *Real Decreto 196/2015* se agregan las contempladas en el art. 1 de este *Real Decreto-ley*, que [fue convalidado el pasado 16 de abril](#) (BOE de 23 de abril de 2015).

SENTENCIAS

LÍMITE CUANTITATIVO DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2012

STS de 29 de septiembre de 2014, recurso 3065/2013 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

El art. 56 ET, en la redacción dada al mismo primero por el *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* y después por la *Ley 3/2012, de 6 de julio*, establece que cuando un despido sea declarado improcedente, el empresario podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. Tanto el módulo de cálculo de la indemnización como el límite cuantitativo máximo de

ésta experimentaron en aquellos momentos una notable reducción porque anteriormente eran, respectivamente, 45 días de salario por año de servicio y 42 mensualidades.

Para aquellos casos en que el contrato se hubiera formalizado con anterioridad a la entrada en vigor del *Real Decreto-ley 3/2012*, es decir, el 12 de febrero de 2012, esta norma contiene una regla transitoria conforme a la cual la indemnización por despido improcedente se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. Por lo que respecta al límite indemnizatorio, el mismo precepto -DT 5ª del *Real Decreto-ley 3/2012*- determina que no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso.

En la sentencia analizada el TS realiza una interpretación de la DT 5ª del *Real Decreto-ley 3/2012* que ha generado no pocas controversias. Admitido a trámite el recurso de casación para la unificación de doctrina respecto de un par de sentencias de los TSJ de Castilla y León y de Extremadura, se resuelve la situación de 2 trabajadoras afectadas por sendos despidos improcedentes respecto del límite indemnizatorio aplicable en estos casos. En el primero de ellos, la trabajadora ya había generado, en el momento de entrada en vigor del *Real Decreto-ley 3/2012*, una cuantía indemnizatoria superior al límite establecido en el art. 56 ET antes de la reforma laboral de 2012. Esta trabajadora había prestado servicios en la empresa entre el 18 de marzo de 1980 y el 18 de octubre de 2012, por lo que en el momento del despido era de aplicación la DT 5ª del *Real Decreto-ley 3/2012*. De acuerdo con lo establecido en este precepto, el Tribunal resuelve que la trabajadora tiene derecho a una indemnización equivalente a 42 mensualidades de salario, puesto que ya había generado una cuantía superior a ésta con anterioridad al 12 de febrero de 2012.

Más compleja resulta la explicación del segundo de los supuestos resueltos. Se trata de una trabajadora que había prestado servicios en la empresa entre el 3 de octubre de 1989 y el 18 de octubre de 2012, de modo que en el momento de la entrada en vigor del *Real Decreto-ley 3/2012* tenía una antigüedad de 22 años y 5 meses, lo que generaría en aquel momento el derecho a una indemnización equivalente a 1.008 días de salario. Siendo esta cifra superior al nuevo límite indemnizatorio de 24 mensualidades (720 días), pareciera que la indemnización que debió reconocerse a la trabajadora sería la correspondiente al número de días generado con anterioridad al 12 de febrero de 2012, es decir, 1.008 días de salario, puesto que la repetida DT 5ª establece que cuando del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior al nuevo límite indemnizatorio de 720 días, se aplicará a ese número de días el importe indemnizatorio máximo, sin que pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso. Sin embargo, la conclusión alcanzada por el TS en esta sentencia es bien distinta, puesto que condena al abono de una indemnización equivalente a 1.030 días de salario, por entender que, al haberse superado el límite indemnizatorio de 720 días de salario antes de la entrada en vigor del *Real Decreto-ley 3/2012*, éste no opera y por tanto el límite aplicable es el de 42 mensualidades.

Se trata de una sentencia, como ya se ha señalado, ciertamente controvertida, puesto que del tenor literal de la DT 5ª del *Real Decreto-ley 3/2012* parece deducirse que el límite indemnizatorio en estos casos es el alcanzado antes de 12 de febrero de 2012, sin que pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso. Pero no parece que del precepto se desprenda que, superado el límite de 24 mensualidades en aquella fecha, se siga ampliando la cuantía de la indemnización con los periodos de prestación de servicios posteriores hasta alcanzar, si es el caso, el límite de 42 mensualidades. Sin embargo, el TS acoge esta tesis y resuelve de acuerdo con ella, sin que en la sentencia analizada pueda apreciarse un argumento jurídico explícito.

EDAD MÀXIMA COMO REQUISITO PARA PARTICIPAR EN UN PROCESO DE SELECCIÓN PARA ACCEDER A LOS CUERPOS DE POLICÍA LOCAL

STSJ de Galicia de 25 de febrero de 2015, recurso 113/2014 ([acceso al texto](#))

Comentada por Josep Aldomà

Se analiza si es legal el requisito de no haber cumplido 36 años para acceder a plazas de agente de la policía local de un ayuntamiento de Galicia. Dicho requisito figuraba en las bases de la convocatoria y tenía apoyo legal en la *Ley 4/2007, de 20*

de abril, de coordinación de policías locales (norma autonómica).

En primer lugar, la sentencia se plantea la cuestión a la luz del derecho interno. A partir de la jurisprudencia del TC y del TS, el TSJ concluye que el requisito de una edad máxima no sería contrario al principio constitucional de igualdad de los arts. 14 y 23.2 de la *Constitución* porque:

- a) El derecho de acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas no prohíbe que el legislador pueda tomar en consideración la edad de los aspirantes, siempre que la diferencia de trato responda a una justificación razonable.
- b) La edad puede ser un elemento diferenciador en función de las características de cada caso concreto. Será constitucional cuando la diferencia de trato responda a una definición objetiva y general de las condiciones que deberían reunir quienes pretenden acceder a los puestos de policía.
- c) En concreto, se admite el límite de edad cuando esté motivado por las funciones asignadas o se dirija a asegurar la eficacia de la Administración favoreciendo la prolongada permanencia en el servicio activo.
- d) Debe aplicarse el canon de proporcionalidad para que no pueda considerarse injustificadamente discriminatorio.

En todo caso, la sentencia considera necesaria la existencia de una norma con rango de Ley para fijar el límite de edad, según dispone el art. 56.c) EBEP. De ahí debe deducirse que si las leyes autonómicas de policías locales no fijan el límite de edad, las entidades locales no lo podrán fijar en el reglamento del cuerpo o en las bases de las convocatorias pues ello supondría la vulneración del principio de reserva de ley.

A continuación la sentencia analiza la cuestión desde la perspectiva del Derecho europeo, concretamente de la *Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*. Para ello se fundamenta en las consideraciones de la STJUE de 13 de noviembre de 2014, asunto C-416/13, según la cual la Directiva se opone a una normativa como la *Ley 2/2007, de 23 de marzo, de Coordinación de las Policías Locales* (norma de la comunidad autónoma de Asturias) que fija en 30 años la edad máxima para acceder a una plaza de agente de la policía local pues establece una diferencia de trato basada directamente en la edad.

La STSJ de Galicia sostiene que un requisito de edad máxima para acceder a la policía local es contrario a la Directiva porque:

- a) Las funciones asignadas no constituyen una justificación apropiada para establecer dicho límite de edad en consonancia con un objetivo legítimo de política social que persiga asegurar un período de actividad razonable previo a la jubilación.
- b) El requisito de superar unas pruebas físicas para acreditar que los candidatos reúnen las condiciones físicas especiales necesarias para ejercer la profesión, demuestra que las funciones no están vinculadas necesariamente a un grupo de edad determinado.

Conviene llamar la atención sobre la posición adoptada en esta sentencia, porque ni la *Directiva 2000/78/CE* ni la doctrina del TJUE juzgan ilegal cualquier límite máximo de edad para acceder a la policía local. Al contrario, admiten la posibilidad de establecer diferencias de trato por razón de edad en un par supuestos: 1) el del art. 4.1 de la Directiva, al establecer que “las funciones relativas a la protección de las personas y bienes, la detención y custodia de los autores de hechos delictivos y las patrullas preventivas pueden requerir la utilización de la fuerza física”, lo que exige “capacidades físicas específicas que se pueden considerar un requisito profesional esencial y determinante” y que permitiría un límite de edad; y 2) el del art. 6.1 de la Directiva, en relación con la finalidad legítima de política social en que se erige el objetivo de conseguir un período de actividad razonable previo a la jubilación a través de la exigencia de un límite de edad máxima para la contratación (selección).

Lo que se pone de manifiesto en la STJUE citada es la debilidad de la argumentación aportada por el Gobierno español en favor de la legalidad de la normativa gallega. Por ello parece indispensable complementar el análisis con el de la STJUE de 12 de enero de 2010, asunto C-229/08, que da validez al límite de edad máxima de 30 años para acceder como empleado al servicio técnico de bomberos de una ciudad de Alemania, atendiendo a la naturaleza de las funciones y al hecho de que a partir de los 45-50 años se prevé una disminución de su capacidad física que les imposibilita la realización de algunas de las funciones propias de la profesión. También es interesante el criterio que apunta a la distinción entre los puestos ejecutivos y los

puestos de dirección dentro del servicio de bomberos, ya que las funciones de estos últimos no requieren el mismo nivel de capacidad física, y por ello el requisito de 30 años de edad máxima no estaría justificado.

La disparidad existente entre la legislación de las diferentes comunidades autónomas y la poca profundidad con que se estudian la normativa y la jurisprudencia europeas en este punto podrían producir una deriva que acabaría -lamentablemente, en mi opinión- con la supresión generalizada de la edad máxima para acceder a la policía local.