

BASE DE DATOS [NORMACEF](#)**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia de 2 de marzo de 2016

Sala de lo Social

Rec. n.º 2501/2014

SUMARIO:

Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Plazo de prescripción de las faltas disciplinarias. La inclusión del personal laboral dentro del EBEP no se lleva a cabo con toda plenitud, sino que unas veces se produce una equiparación completa con los funcionarios públicos, otras se inserta al personal laboral con matices, y en otras ocasiones se le excluye expresamente con remisión al régimen laboral. En materia disciplinaria, el personal laboral está sujeto al régimen establecido en el título VII del EBEP, el cual regula de manera completa, sin que tenga cabida la legislación laboral o convencional, el tema de la prescripción de las faltas. Por tanto, no se aplica el artículo 60.2 del ET a los empleados públicos, careciendo de toda fundamentación legal la pretensión de trasponer a ese tipo de relaciones laborales el plazo de 60 días desde el conocimiento de su comisión.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 60.2.

Ley 7/2007 (EBEP), arts. 93.1 y 4 y 97.

PONENTE:

Don Fernando Salinas Molina.

Magistrados:

Don FERNANDO SALINAS MOLINA

Don JESUS SOUTO PRIETO

Don JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ

Don JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Doña MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a dos de Marzo de dos mil dieciséis.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador Don Everardo , representado y defendido por el Letrado Don Luis Miguel Sánchez Solbi contra la sentencia de fecha 20-febrero- 2014 (rollo 1792/2013), dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga , en el recurso de suplicación interpuesto por el citado trabajador ahora recurrente en casación y por la "AUTORIDAD PORTUARIA DE MELILLA" contra la sentencia de fecha 14-agosto-2013 (autos 669/2012), dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Melilla , en procedimiento seguido a instancia del referido trabajador contra la citada Autoridad Porturia y contra el MINISTERIO FISCAL, sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrido la "AUTORIDAD PORTUARIA DE MELILLA", representada y defendida por el Abogado del Estado.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina ,

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

El día 20 de febrero de 2014 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga, dictó sentencia, en virtud del recurso de suplicación nº 1792/2013 interpuesto contra la sentencia del

Juzgado de lo Social nº 1 de Melilla, en los autos nº 669/2012, seguidos a instancia del trabajador Don Everardo contra la "Autoridad Portuaria de Melilla", sobre despido. La parte dispositiva de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga, es del tenor literal siguiente: " I.- Se estima parcialmente recurso de suplicación interpuesto por don Everardo , en el único sentido de fijarse el salario regulador del despido en la cantidad de en dos mil novecientos veintidós euros con cinco céntimos (2.922.05) mensuales, o noventa y seis euros con seis céntimos (96,06) diarios. II.- Se estima íntegramente el recurso de suplicación interpuesto por la Autoridad Portuaria y se revoca la sentencia del Juzgado de lo Social número uno de Melilla, de 14 de agosto de 2013 . III.- Se declara procedente del despido de don Everardo , de convalida la extinción del contrato, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación a favor del trabajador. IV.- Se absuelve a la Autoridad Portuaria de las peticiones efectuadas en su contra. V.- Esta resolución no es firme, y contra la misma cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que se preparará dentro de los diez días siguientes a la notificación de esta sentencia, mediante escrito firmado por letrado y dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia ".

Segundo.

La sentencia de instancia, de fecha 14 de agosto de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Melilla , contenía los siguientes hechos probados: " Primero.- El trabajador demandante ha prestado sus servicios a jornada completa como trabajador fijo desde el 18/2/1983, por cuenta de la Autoridad Portuaria de Melilla dedicada a la actividad de explotación y mantenimiento de puertos, canales, diques, etc, con la categoría profesional de Policía Portuaria, percibiendo un salario mensual de 2.643,43 euros con inclusión del prorrateo de pagas extraordinarias, siendo de aplicación el II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y el EBEP. Segundo.- Por comunicación escrita que se da por reproducida, se notificó el día 15 de octubre de 2012, por parte de la Autoridad Portuaria a la actora, la extinción de su contrato, por haber ocultado deliberadamente en fecha de 18 de enero de 2012 la pesada del elemento de transporte rodado de mercancías, remolque matrícula Q-....-Q , omitiendo la extracción del ticket de la pesada, el registro de la misma en el parte diario de peso y la denuncia a través del parte de verificación del peso, relacionado con posibles extorsiones y amenazas a los coherentes de CALMI S.A. y AGENCIA GUMA S.L., propietaria y consignataria de la mercancía cuya pesada se omite, de acuerdo con el hecho probado primero del epígrafe séptimo de la carta de despido, y por permitir el 27 de febrero en turno de noche el paso a la zona restringida del puerto del vehículo de forma imprudente y temeraria del vehículo sin autorización de acceso matrícula-....-.... , sin identificar al conductor y a otros dos pasajeros, intentando los últimos el acceso al 'Volcán de Timanfaya', siendo interceptados por la Guardia Civil, y procediendo el actora introducir al conductor del vehículo durante al menos un minuto y medio en el aseo del control, tras haber sido detenido por la Guardia Civil, el citado conductor; los hechos expuestos se califican como constitutivos de faltas muy graves previstas en el art. 44c.1,3 y 8 del II Convenio de fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio y percepción, por razón del servicio, de dádivas de usuarios o personas ajenas a Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. Tercero.- El expediente disciplinario se incoa el 24 de abril de 2012 a resultas de información del departamento de explotación de 28 de febrero de 2012, concluyéndose por acuerdo de 2 de octubre de 2012 y notificándose la carta de despido al actor el 15 de octubre de 2012, dándose traslado de todo el proceso al actor y a representación sindical de UGT. Cuarto.- El actor, durante los años 2007 a 2011, ha sido miembro del Comité de Empresa. Quinto.- En fecha de 18 de enero de 2012 el actor no anotó la pesada del elemento de transporte rodado de mercancías remolque matrícula Q-....-Q , sin seguir estrictamente el procedimiento para el control de pesada al no salir de la garita para identificar al conductor, que entró en la garita a identificarse. Sexto.- El 27 de febrero en turno de noche y con escasa visibilidad el actor permitió negligentemente el paso a la zona restringida del puerto del vehículo sin autorización de acceso ni tarjeta para franquear la entrada matrícula-....-.... , sin identificar al conductor y a otros dos pasajeros, intentando los últimos el acceso al 'Volcán de Timanfaya', siendo interceptados por la Guardia Civil, y procediendo el actor a introducir al conductor del vehículo durante al menos un minuto y medio en el aseo del control, maltratando de obra al mismo, tras haber sido detenido por la Guardia Civil, el citado conductor. Séptimo.- El actor no presenta ninguna sanción anterior en 29 años de servicio. Octavo.- Se realizó la reclamación administrativa previa ".

El fallo de dicha sentencia es del tenor literal siguiente: " Estimando parcialmente la demanda que da origen a estas actuaciones, debo declarar y declaro improcedente el despido de D. Everardo ocurrido el 15 de octubre de 2012, condenando a la demandada Autoridad Portuaria de Melilla a estar y pasar por esta declaración, y a que readmita al actor en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al despido y debiendo abonar asimismo los salarios dejados de percibir desde que se adoptó el despido y hasta la notificación de esta resolución a razón de un importe diario de 87,10 euros, sin perjuicio de la imposición de las sanciones que pudieran corresponder por los hechos realizados, si no hubieren prescrito ".

Tercero.

Por la representación Letrada de Don Everardo se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña el 8 de julio de 2014. Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos, en fecha 30-mayo-2012 (rollo 383/2012), articulándolo en el siguiente motivo: Único.- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS , por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, considera que la sentencia recurrida hace una aplicación indebida del art. 97 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en relación con la infracción por inaplicación del art. 46 del " II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias ".

Cuarto.

Por providencia de esta Sala de fecha 19 de febrero de 2015, se admitió a trámite por esta Sala el presente recurso y por diligencia de ordenación de la misma fecha se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Quinto.

Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para que emitiera informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 2 de marzo actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

1. La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si tratándose de un trabajador por cuenta ajena que ostenta la condición de empleado público el plazo de prescripción de las posibles faltas disciplinarias cometidas es el más breve establecido en el art. 60.2 ET o en los posibles convenios colectivos aplicables o debe ser el más largo preceptuado en el art. 97 EBEP .

2. Con carácter previo, y para dar una solución jurídica al problema planteado sobre la prescripción de las faltas disciplinarias del personal laboral, debe hacerse referencia los preceptos básicos a tener en cuenta a efectos interpretativos:

a) Dispone el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril, -EBEP), en la redacción vigente en la fecha de los hechos, sobre el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas incluidas en su ámbito de aplicación (art. 2 EBEP), -- entre las que se encuentra la ahora empleadora del trabajador recurrente --, sobre la responsabilidad disciplinaria de dicho personal que " 1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto " y que " 4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral " (art. 93.1 y 4 EBEP).

b) Establece el EBEP en cuanto a la prescripción de las faltas disciplinarias de los empleados públicos que " Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; ... " y que " El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas ... " (art. 97 EBEP);

c) Preceptúa el Estatuto de los Trabajadores (ET) con carácter general en relación con la prescripción las infracciones cometidas por los trabajadores que " Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido " (art. 60.2 ET); y

d) Finalmente, en el II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (BOE 11-01-2016) se convino que " Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el Organismo Público afectado tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado. Este plazo no será de aplicación mientras exista una

litispendencia penal por los mismos hechos, quedando en suspenso el expediente disciplinario " (art. 46.IV Convenio colectivo).

Segundo.

1. La sentencia ahora recurrida por el trabajador demandante (STSJ/Andalucía, sede de Málaga, 20-febrero-2014 -rollo 1792/2013), -- revocatoria, en cuanto ahora afecta, de la de instancia (SJS/Melilla nº 1 de fecha 14-agosto-2013 -autos 669/2012) --, considera que debe aplicarse el plazo de prescripción de 3 años " desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas " que para las infracciones muy graves establece en art. 97 EBEP , en un supuesto de falta muy grave (despido) en que los hechos imputados se afirma que tienen lugar el día 18-01-2012, el expediente disciplinario se incoa en fecha 24-04-2012 y el despido se notifica el día 15-10-2012; razonándose, en esencia, que <<... la parte recurrida niega la pretendida prescripción, invocando la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público [en adelante, EBEP], y la doctrina contenida en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de mayo de 2013 ...>>, que << La Sala de lo Social del Tribunal Supremo , en la sentencia citada, ya ha sentado la inaplicabilidad del artículo 60.2 ET a los empleados públicos, careciendo de toda fundamentación legal la pretensión de trasponer a las relaciones del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas el plazo de 60 días desde el conocimiento de la comisión de las faltas ... >> y que << Estableciendo el artículo 97 de EBEP que las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses, y que, como precisa su párrafo segundo, el plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas, es claro que, en el supuesto sometido a consideración, no transcurrió el plazo de tres años para decidir el despido del trabajador >>.

2. Por el contrario, la sentencia invocada como de contraste (STSJ/Castilla y León, sede de Burgos, 30-mayo-2012 -rollo 383/2012), en el supuesto que analiza relativo a otro trabajador empleado público al que se le imputaba la comisión de hechos muy graves, aunque no se le sancionaba con despido, afirmado como cometidos el día 08-11-2010, el expediente disciplinario se inicia el día 04-02-2011 y la sanción de traslado forzoso sin derecho a indemnización se le impone en fecha 01-07-2011, aplica el plazo de prescripción previsto en el Convenio colectivo aplicable (en dicho caso, el " II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidades Públicas de Castilla y León "), coincidente con el regulado en el art. 60.2 ET , por entender que es más favorable al trabajador conforme permite el art. 3.3 ET ; razonado, en lo esencial, que comparte el criterio sustentado por << la Sala de lo Social del TSJ de Castilla la Mancha en Sentencia de fecha 28-7- 2010 "Encontrándonos ante un supuesto de empleado público laboral, debe detallarse en primer lugar cual sea el precepto de preferente aplicación, que sin duda lo sería el EBEP, si no existiera Convenio Colectivo que, amparado en la cobertura constitucional del art. 37,1 CE , y bajo las reglas de legitimación contenidas en el Estatuto de los Trabajadores (art. 87), ha regulado, con sometimiento a la Ley (art. 85,1 ET), las relaciones laborales en ese concreto ámbito, que permite sin duda mejorar la regulación general contenida en la norma general aplicable. Lo que traducido al supuesto concreto, supone que la norma de aplicación preferente, en cuanto que no está prohibido por el EBEP mejorar tal regulación, será la del Convenio Colectivo que modaliza y concreta para su ámbito de aplicación el plazo de prescripción de las faltas" >>, que << por lo tanto y ya en el supuesto enjuiciado serían de aplicación los plazos de prescripción que para las faltas señala el II Convenio Colectivo del Personal Laboral de administración y Servicios de la Universidad Pública de Castilla y León en cuyo art. 49 ... se establece un plazo de prescripción para las faltas muy graves, que es el supuesto, de sesenta días naturales desde que la Universidad tuvo conocimiento de su comisión. Y en el presente supuesto es evidente que han transcurrido más de sesenta días desde que la Universidad demandada tuvo conocimiento de los hechos ... >> y que << Pero es que además entendemos que sería de aplicación el citado Convenio Colectivo pues en base a él se incoa el Expediente Disciplinario se tramita y se sanciona al actor por lo que también es de lógica jurídica aplicar éste para plazo de prescripción de las faltas previsto en el mismo. Cuando además es más favorable para el trabajador y en tal sentido debemos de tener en cuenta lo señalado en el art. 3.3 ET que en caso de conflicto entre dos normas laborales, tanto estatales como pactadas, éste debe resolverse mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador, en su conjunto, de tal forma que la restricción del Convenio, acorde con el ET, juega siempre en beneficio del trabajador, máxime si se tiene en cuenta que no estamos ante normas de derecho necesario >>.

3. Por lo expuesto, y como informa el Ministerio Fiscal, concurre el requisito o presupuesto de contradicción de sentencias exigido en el art. 219.1 LRJS para viabilizar el recurso de casación unificadora, pues antes hechos y fundamentos análogos las respuestas judiciales han sido distintas; y sin que sea obstáculo a ello, a pesar de lo que alega en su impugnación la Abogacía del Estado, el que los convenios colectivos que, en su caso, resultarían aplicables sean distintos, o el que en un supuesto la sanción impuesta sea la de despido y en el otro la de traslado forzoso, puesto que, en definitiva, lo que se debate es la aplicabilidad o no a los trabajadores que ostentan la condición de empleados públicos del plazo para la prescripción de los diversos tipos de faltas

disciplinarias se establece en el EBEP o si, por el contrario, debe aplicarse el ET o en correspondiente Convenio colectivo.

4. Se debe, por tanto, entrar a conocer de la cuestión planteada, invocando el trabajador recurrente, por el cauce procesal del art. 207.e) LRJS (" Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate "), como infringido por la sentencia de suplicación impugnada el art. 97 EBEP en relación con el art. 46 del " II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias ".

Tercero.

1. El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP -Ley 7/2007, de 12 de abril) comportó en el ámbito de las distintas modalidades de las relaciones de servicio a favor de las Administraciones públicas, -- comprendidas en su ámbito de aplicación de forma directa o supletoria (art. 2.1 y 5) --, una nueva manera de configurarlas y estructurarlas, dando un primer paso hacía una regulación más uniforme de todas ellas, fijando "los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público " y regulando derechos y obligaciones comunes; si bien siendo un paso importante, parece necesitado de ulteriores planteamientos y desarrollos, si lo que se pretendía era alcanzar la máxima homogenización de las, hasta ahora, múltiples modalidades de relaciones de servicio a favor de las Administraciones públicas y de la reducción a un mínimo, claramente delimitado, de los servicios a realizar por los concretos funcionarios públicos.

2. A pesar de ello, aun trasluciendo el EBEP un cierto temor hacia la " laboralización " y pretendiendo, de manera loable, determinar " las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio ", no siempre lo logra en la aplicación práctica, bien como consecuencia de la generalidad de muchas de las remisiones que efectúa, con la mera invocación de las normas legales sociales y de los convenios colectivos aplicables (arg. ex art. 7 EBEP -" El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan ") o con remisiones globales e imprecisas (arg. ex art. 51 EBEP -" Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente "), o mediante una técnica legislativa que la jurisprudencia social ha denominado de " exclusión pormenorizada "; o bien a causa de no atreverse a abordar de una manera conjunta y global la solución uniforme a los problemas derivados de las actuaciones comunes a todos los empleados públicos que de manera loable establece.

Cuarto.

1. Centrándonos en el tema objeto de debate, como se ha adelantado, consistente en determinar si, tratándose de un trabajador por cuenta ajena que ostenta la condición de personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas incluidas en el ámbito de aplicación del EBEP, el plazo de prescripción de las posibles faltas disciplinarias cometidas es el más breve establecido en el art. 60.2 ET o en los posibles convenios colectivos aplicables o debe ser el más largo preceptuado en el art. 97 EBEP ; y la respuesta debe ser que, en todo caso, en este concreto tema de la prescripción de las faltas disciplinarias son plenamente aplicable los plazos establecidos en el art. 97 EBEP y no los fijados en el art. 60.2 ET o en los posibles convenios colectivos aplicables, pues en la regulación del régimen disciplinario de los distintos empleados públicos la aplicación imperativa y preferente del EBEP respecto a al personal laboral, a diferencia de lo que se contempla para otras materias en el referido Estatuto, se establece claramente en el art. 93.1 (" Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto ") y 4 (" El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral ") EBEP, que relega a un carácter subsidiario la aplicación de la legislación laboral (ET o convenios colectivos) respecto de lo no previsto en dicho Título normativa dedicada al régimen disciplinario, y precisamente la prescripción de las faltas disciplinarias está expresamente prevista y regulada en el art. 97 EBEP (a diferencia, p.ej., de la definición de las faltas muy graves y graves en las que deja un margen a la integración de normativas al posibilitar que se adicionen las establecidas " por los convenios colectivos en el caso de personal laboral " - art. 95.2.p y 3 EBEP).

2. En la invocada por la sentencia recurrida STS/IV 23-mayo-2013 (rcud 2178/2012), ya se dio respuesta por esta Sala de casación a la cuestión ahora planteada, en favor de que, en todo caso, a los trabajadores que ostenten la condición de empleados públicos se les aplique el plazo de prescripción de las faltas previsto en el art. 97 EBEP , a cuya doctrina debemos estar por razones de seguridad jurídica, acordes con la finalidad de este recurso, y en la que, en esencia, se razonaba que:

a) << Tras la entrada en vigor del EBEP ... el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige por lo que en él resulte, así como por la legislación laboral que sea de aplicación con arreglo a las disposiciones del EBEP. Así se estipula en el art. 7 , referido a la "normativa aplicable al personal laboral", que señala: "El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo disponen". Se trata, pues, de una técnica de exclusión pormenorizada, de suerte que la norma de la legislación laboral queda excluida cuando así se establezca en el propio EBEP para dar cabida a su norma específica; todo ello, dejando a salvo el papel de la negociación colectiva en las materias en las que quepa la disponibilidad (como pusimos de relieve en las STS de 7 de diciembre -rcud 4318/2009 y rcud 4415/2009- y 9 de diciembre de 2010 -rcud 4178/2009-, en relación a los permisos por asuntos particulares en que concurría regulación específica en el convenio colectivo aplicable)>> y << ... es que la inclusión del personal laboral dentro del EBEP no se lleva a cabo con toda plenitud, sino que unas veces se produce una equiparación completa con los funcionarios públicos, otras se incluye al personal laboral con matices, y en otras ocasiones se le excluye expresamente con remisión al régimen laboral (así lo destacábamos en la STS de 26 de noviembre de 2010 -rcud 41/2010)>>;

b) << Procede, pues, examinar la regulación específica del EBEP en materia disciplinaria para extraer la normativa aplicable al régimen de infracciones del personal laboral >>, señalando que << La responsabilidad disciplinaria del personal laboral de las Administraciones Públicas está sujeta al régimen disciplinario establecido en el Título VII del EBEP " y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto" (art. 93.1 EBEP). Para el personal laboral, el ap. 4 del art. 93 EBEP añade que su régimen disciplinario "se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral" >>. Partiendo de tal presupuesto normativo, se interpreta que << Se consagra aquí de nuevo la compleja técnica, ya detectada en nuestros anteriores pronunciamientos, que implica una cierta indefinición en el establecimiento de un orden de primacía y supletoriedad entre el propio EBEP y la legislación laboral "ordinaria" >>, que << En el Título VII se contempla la regulación del ejercicio de la potestad sancionadora (art. 94 EBEP), las faltas disciplinarias (art. 95 EBEP), las sanciones (art. 96 EBEP) la prescripción de las faltas y sanciones (art. 97 EBEP) y el procedimiento disciplinario y medidas provisionales (art. 98 EBEP) >>.

c) Afirma que << Corresponde ahora analizar en qué aspectos de la regulación de la materia disciplinaria que el EBEP lleva a cabo se contiene un sistema completo y en cuáles tiene cabida la legislación laboral a la que se remite el antes citado art. 93.4 EBEP >>, que << Puede observarse, a título de ejemplo, como la tipificación de las faltas del art. 95 EBEP mantiene abierta la vía de la intervención de la negociación colectiva en esta materia >>, que << Centrándonos en el tema de la prescripción de las faltas, el art. 97 establece: "Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años...". Añade el segundo párrafo: "El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas">> y << Por su parte, el art. 60.2 E.T . dispone que las faltas muy graves prescribirán "a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido" >>;

d) Concluyendo, en cuanto ahora directamente afecta, que << No hay en el precepto del EBEP remisión alguna a la legislación laboral y no cabe entender que la regulación sobre la prescripción de las faltas resulta incompleta. El legislador opta por un sencillo esquema de fijación de un plazo y determinación del momento inicial del mismo >>, que << Hemos de concluir, por tanto, con la inaplicabilidad del art. 60.2 E.T . a los empleados públicos, de suerte que carece de toda fundamentación legal la pretensión de trasponer a ese tipo de relaciones laborales el plazo de 60 días desde el conocimiento de la comisión de las faltas ... >> y que << Finalmente, como recuerdan tanto la sentencia de Instancia como la recurrida, en nuestra STS de 4 de noviembre de 2010 (rcud. 88/2010) ya sostuvimos que el art. 93 EBEP establece "una clara jerarquización entre los dos tipos de normas reguladoras del régimen disciplinario del personal laboral, a saber, la normativa aplicable es la contenida en el EBEP y, únicamente en el supuesto de que no hubiera regulación en dicho Estatuto se aplicaría la legislación laboral..." >>.

Quinto.

La aplicación de la doctrina expuesta comporta, -- de conformidad también con lo informado por el Ministerio Fiscal --, entender que la solución jurídica correcta es la contenida en la sentencia recurrida en la que se entiende no ha prescrito la falta muy grave que declara cometida por el trabajador recurrente, por lo que procede la desestimación del recurso casacional; sin costas (art. 235.1 LRJS).

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador Don Everardo , contra la sentencia de fecha 20-febrero-2014 (rollo 1792/2013), dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga , recaída en el recurso de suplicación interpuesto por el citado trabajador ahora recurrente en casación y por la "AUTORIDAD PORTUARIA DE MELILLA" contra la sentencia de fecha 14-agosto-2013 (autos 669/2012), dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Melilla , en procedimiento seguido a instancia del referido trabajador contra la citada Autoridad Portuaria y contra el MINISTERIO FISCAL. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Fernando Salinas Molina hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.