

editorial

En aquest butlletí us oferim dos interessants comentaris jurisprudencials: un a càrrec de Carolina Gala sobre la **coincidència entre una IT per malaltia comuna i les vacances**, i l'altre realitzat per Josep Aldomà sobre **l'adscripció a grup/subgrup de titulació i inclusió de llocs no permanents en la RLLT**.

legislació

ORDRE EMO/185/2012, DE 22 DE JUNY, PER LA QUAL S'ESTABLEIX EL CALENDARI OFICIAL DE FESTES LABORALS PER A L'ANY 2013 ([accés al text](#)).

sentències

COINCIDÈNCIA ENTRE UNA INCAPACITAT TEMPORAL PER MALALTIA COMUNA I LES VACANCES: DRET A UN PERÍODE ADDICIONAL DE VACANCES

Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 21 de juny de 2012, assumpte ANGED, C-78/11 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

Aquesta important sentència, l'origen de la qual es troba en una petició de decisió prejudicial plantejada pel TS espanyol, resol, de forma definitiva, una qüestió que havia suscitat un cert debat en els últims anys: què ocorre quan un empleat passa a una situació d'IT derivada d'una malaltia comuna durant el seu període de vacances? La solució adoptada pel TJUE es relaciona amb allò que es disposa a l'art. 38.3 ET, modificat recentment per la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (que prové del *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*).

En torn a aquesta qüestió, el TJUE arriba a les següents conclusions:

- 1) El dret a gaudir de vacances anuals retribuïdes ha de considerar-se un principi del Dret social de la UE d'especial importància, respecte al qual no poden establir-se excepcions i l'aplicació del qual únicament pot efectuar-se respectant els límits establerts expressament per la Directiva 2003/88. A més, el dret a vacances està reconegut de manera expressa en l'art. 31 apartat 2 de la Carta dels Drets Fonamentals de la UE, que posseeix el mateix valor jurídic que els Tractats (sentències KHS C-214/10 y Neidel C-337/10).
- 2) El dret a vacances no pot ser interpretat en sentit restrictiu (sentència Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols C-486/08).
- 3) La finalitat del dret a vacances és permetre que els empleats descansin i disposin d'un període d'oci i esbarjo. I tal finalitat difereix de la corresponent al dret a causar baixa per malaltia, que és la de recuperar-se d'aquesta (sentència Vicente Pereda C-277/08).
- 4) El TJUE ja va declarar el 2009 (sentència Vicente Pereda) que un empleat que es troba en una situació d'IT abans de l'inici del període de vacances, té dret a gaudir-les amb posterioritat a la baixa mèdica. I, en concordança amb això, entén també que és irrellevant el moment en què sobrevé la IT. Per tant, **un empleat té dret a gaudir de les seves vacances coincidents amb un període de baixa per malaltia en un període posterior, amb independència del moment en el qual va sobrevenir la incapacitat**.
- 5) **El nou període de vacances serà equivalent a la durada del solapament entre el període de vacances inicialment fixat i la baixa per malaltia** i podrà gaudir-se, en el seu cas, fora del període de referència de les vacances anuals (sentència Vicente Pereda).

Per tant, aquesta sentència implica que **sempre que es doni una situació d'IT**, qualsevol que sigui la seva causa i el moment que es produeixi (immediatament abans o durant el gaudi de les vacances), **es tindrà dret a un període addicional de vacances**.

Cal qüestionar-se finalment si dita conclusió coincideix, respecte del personal laboral, amb allò previst al nou art. 38.3 ET. La resposta hauria de ser afirmativa ja que el precepte es refereix, en termes generals, a que "el període de vacances coincideixi amb una IT", si bé introdueix un límit: l'empleat haurà de gaudir del període addicional de vacances **abans que hagin transcorregut 18 mesos** comptats a partir del final de l'any en què aquelles s'haguessin originat.

RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL: ADSCRIPCIÓ A GRUP/SUBGRUP DE TITULACIÓ I INCLUSIÓ DE LLOC NO PERMANENT

Sentència del Tribunal Suprem de 25 de juny de 2012, recurs 2583/2011 ([accés al text](#))

Comentada per Josep Aldomà

Es parteix d'un acord municipal d'aprovació del pressupost i de modificació de la RLLT i la plantilla orgànica. En el recurs de cassació, l'organització sindical demandant planteja dues qüestions importants sobre el contingut de la RLLT:

1) L'enquadrament de determinats llocs de treball en el grup B en compte del subgrup C1:

De la lectura de la sentència (FJ segon i tercer) es dedueix que es tractava de llocs adscrits a l'Escala d'Administració especial, que la RLLT assignava al subgrup C1. Això era perquè es va accedir als llocs amb la titulació de Tècnic especialista, el que comportà enquadrar-los inicialment en el grup C de l'art. 25 de la Llei 30/1984 (LMRFP), grup que s'equiparà al subgrup C1 per la DT 3ª EBEP.

Segons el TS, **el grup/subgrup que ha de figurar en la RLLT ha d'atendre a la titulació que legalment s'exigeix en el moment que s'aprova aquest instrument d'ordenació**, o sigui l'art. 76 EBEP. Considera que no procedeix enquadrar els llocs en el grup B per la **manca d'adequació del títol de Tècnic superior amb les noves titulacions**, i també per **aplicació de les equivalències entre els grups antics i nous establertes per la DT 3ª EBEP**. Manifesta igualment que no procedeix abordar en la sentència un debat sobre les equivalències dels títols acadèmics.

Fixem-nos que **el cas plantejat constitueix un dels problemes importants generats per la classificació professional en grups/subgrups** establerta en l'art. 76 EBEP. En concret, què passa en el cas del personal funcionari de moltes entitats locals que va accedir al grup C de l'art. 25 LMRFP, al que es va requerir la titulació de Tècnic superior de la formació professional o una d'equivalent com és la de Tècnic especialista, i que s'equiparà per la DT 3ª EBEP al subgrup C1? Procedeix efectuar la seva reclassificació al grup B de l'art. 76 EBEP i, en cas afirmatiu, quan i com?

La STS considera que l'equiparació de les titulacions de Tècnic superior i Tècnic especialista a efectes professionals no és un tema a debatre en el procés, quan en realitat aquesta és la qüestió que s'ha de resoldre prèviament per a poder decidir amb posterioritat quin és el grup/subgrup d'enquadrament. A més, la demandant partia de l'equivalència d'aquestes titulacions establerta en la legislació citada expressament.

D'altra banda, sembla contradictori afirmar que el grup/subgrup que ha de figurar a la RLLT ha de respondre a la titulació que legalment s'exigeix en el moment de l'aprovació d'aquest instrument -el que comportaria que un lloc de Tècnic superior de la formació professional o equivalent s'enquadrés en el grup B de l'art. 76 EBEP-, i resoldre el cas aplicant les equivalències de la DT 3ª EBEP, el que significa enquadrar el lloc en el subgrup C1.

En qualsevol cas, l'aplicació de la DT 3ª EBEP planteja dues qüestions: a) Quan s'acaba aquesta transitorietat? Dependrà de la voluntat de cada administració la creació de les places del nou grup B en la plantilla i els llocs corresponents en la RLLT? b) La reclassificació dels funcionaris afectats s'ha de fer *intuitu personae* com afirma l'ajuntament demandat, o objectivament en virtut de Llei i per a les places i els llocs de treball afectats?

En definitiva, el problema no és fàcil de resoldre satisfactòriament, perquè rau en el fet que **les equiparacions formals transitòries de la DT 3ª EBEP no es corresponen amb la nova classificació segons les titulacions de l'art. 76 EBEP**. Efectivament, la DT 3ª equipara l'antic C (formació professional de segon grau o equivalent) amb el C1, mentre que la nova classificació requereix el títol de Tècnic superior, amb el qual equival el de formació professional de segon grau, per accedir al grup B.

2) La no inclusió d'un lloc de treball de caràcter no permanent en la RLLT:

Es tractava de resoldre si s'ha d'incloure en la RLLT un lloc de treball de Tècnic d'Educació Infantil adscrit a un servei que es presta en virtut d'un conveni entre l'ajuntament i la comunitat autònoma, conveni que es celebrà per un curs escolar (de l'1 de setembre al 31 d'agost) i que s'anava prorrogant cada curs.

Segons la demandant, malgrat que el servei de les Escoles d'Educació infantil es prestava en virtut d'un conveni per curs acadèmic i estava vinculat a una subvenció de la Comunitat autònoma, el servei tenia vocació de permanència i no es podia deduir que fos temporal.

El TS resol que el lloc de treball no era de caràcter permanent i, en conseqüència que no era obligatori incloure'l a la RLLT. Argumenta que és discutible que les places controvertides siguin de l'organització municipal i que la interpretació de la Sala d'instància no és irraonable si es té en compte que l'art. 15.1.f) LMRFP -que no té caràcter bàsic-admet la provisió de llocs de treball no inclosos en la RLLT quan es tracta de realitzar tasques de caràcter no permanent mitjançant contractes de treball de durada determinada i amb càrrec a crèdits corresponents a personal eventual o al capítol d'inversions; provisió que actualment es podria estendre al personal funcionari interí en virtut de l'art. 10.1. c) i d) EBEP.