

editorial

En este boletín os ofrecemos dos interesantes comentarios jurisprudenciales: uno a cargo de Carolina Gala sobre la **coincidencia entre una IT por enfermedad común y las vacaciones**, y el otro realizado por Josep Aldomà sobre la **adscripción a grupo/subgrupo de titulación e inclusión de puestos no permanentes en la RPT**.

sentencias

COINCIDENCIA ENTRE UNA INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN Y LAS VACACIONES: DERECHO A UN PERÍODO ADICIONAL DE VACACIONES

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de junio de 2012, asunto ANGED, C-78/11 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

Esta importante sentencia, cuyo origen se encuentra en una petición de decisión prejudicial planteada por el TS español, resuelve, de forma definitiva, una cuestión que había suscitado un cierto debate en los últimos años: ¿qué ocurre cuando un empleado pasa a una situación de IT derivada de una enfermedad común durante su período de vacaciones? La solución adoptada por el TJUE se relaciona con lo dispuesto en el art. 38.3 ET, modificado recientemente por la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (que proviene del *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*).

En torno a esta cuestión, el TJUE concluye lo siguiente:

- 1) El derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la UE de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la Directiva 2003/88. Además, el derecho a vacaciones está reconocido de manera expresa en el art. 31 apartado 2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, que posee el mismo valor jurídico que los Tratados (sentencias KHS C-214/10 y Neidel C-337/10).
- 2) El derecho a vacaciones no puede ser interpretado en sentido restrictivo (sentencia Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols C-486/08).
- 3) La finalidad del derecho a vacaciones es permitir que los empleados descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento. Y tal finalidad difiere de la correspondiente al derecho a causar baja por enfermedad, que es la de recuperarse de ésta (sentencia Vicente Pereda C-277/08).
- 4) El TJUE ya declaró en 2009 (sentencia Vicente Pereda) que un empleado que se encuentra en una situación de IT antes del inicio del período de vacaciones, tiene derecho a disfrutarlas con posterioridad a la baja médica. Y, acorde con ello, entiende también que resulta irrelevante el momento en que sobreviene la IT. Por tanto, **un empleado tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones coincidentes con un período de baja por enfermedad en un período posterior, con independencia del momento en que sobrevino la incapacidad**.
- 5) **El nuevo período de vacaciones será equivalente a la duración del solapamiento entre el período de vacaciones inicialmente fijado y la baja por enfermedad** y podrá disfrutarse, en su caso, fuera del período de referencia de las vacaciones anuales (sentencia Vicente Pereda).

Por tanto, esta sentencia implica que **siempre que se dé una situación de IT**, cualquiera que sea su causa y el momento en que se produzca (inmediatamente antes o durante el disfrute de las vacaciones), **se tendrá derecho a un período adicional de vacaciones**.

Cabe preguntarse finalmente si dicha conclusión coincide, respecto del personal laboral, con lo previsto en el nuevo art. 38.3 ET. Considero que la respuesta debe ser afirmativa, ya que el precepto se refiere, en términos generales, a que "el período de vacaciones coincida con una IT", si bien introduce un límite: el empleado deberá disfrutar del período adicional de vacaciones **antes de que hayan transcurrido 18 meses** contados a partir del final del año en que aquéllas se hubieran originado.

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO: ADSCRIPCIÓN A GRUPO/SUBGRUPO DE TITULACIÓN E INCLUSIÓN DE PUESTO NO PERMANENTE

Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de junio de 2012, recurso 2583/2011 ([acceso al texto](#))

Comentada por Josep Aldomà

Se parte de un acuerdo municipal de aprobación del presupuesto y de modificación de la RPT y la plantilla orgánica. En el recurso de casación, la organización sindical demandante plantea dos cuestiones importantes sobre el contenido de la RPT:

1) El encuadramiento de determinados puestos de trabajo en el grupo B en lugar del subgrupo C1:

De la lectura de la sentencia (FJ segundo y tercero) se deduce que se trataba de puestos adscritos a la Escala de Administración especial, que la RPT asignaba al subgrupo C1. Ello era porque se accedió a los puestos con la titulación de Técnico especialista, lo que comportó encuadrarlos inicialmente en el grupo C del art. 25 de la Ley 30/1984 (LMRFP), grupo que se equiparó al subgrupo C1 por la DT 3ª EBEP.

Según el TS, **el grupo/subgrupo que debe figurar en la RPT debe atender a la titulación que legalmente se exige en el momento en que se aprueba este instrumento de ordenación**, o sea el art. 76 EBEP. Considera que no procede encuadrar los puestos en el grupo B por la **falta de adecuación del título de Técnico superior con las nuevas titulaciones**, y también por **aplicación de las equivalencias entre los grupos antiguos y los nuevos establecidos por la DT 3ª EBEP**. Manifiesta igualmente que no procede abordar en la sentencia un debate sobre las equivalencias de los títulos académicos.

El caso planteado constituye uno de los problemas importantes generados por la clasificación profesional en grupos/subgrupos establecida en el art. 76 EBEP. En concreto, ¿qué pasa en el caso del personal funcionario de muchas entidades locales que accedió al grupo C del art. 25 LMRFP, requiriéndole la titulación de Técnico superior de la formación profesional o una equivalente como es la de Técnico especialista, y que se equiparó por la DT 3ª EBEP al subgrupo C1? ¿Procede efectuar su reclasificación al grupo B del art. 76 EBEP y, en caso afirmativo, cuándo y cómo?

La STS considera que la equiparación de las titulaciones de Técnico superior y Técnico especialista a efectos profesionales no es un tema a debatir en el proceso, cuando en realidad ésta es la cuestión que debe resolverse previamente para poder decidir con posterioridad cuál es el grupo/subgrupo de encuadramiento. Además, la demandante partía de la equivalencia de estas titulaciones establecida en la legislación citada expresamente.

Por otro lado, parece contradictorio afirmar que el grupo/subgrupo que debe figurar en la RPT debe responder a la titulación que legalmente se exige en el momento de la aprobación de este instrumento -lo que comportaría que un puesto de Técnico superior de la formación profesional o equivalente se encuadrara en el grupo B del art. 76 EBEP-, y resolver el caso aplicando las equivalencias de la DT 3ª EBEP, lo que significa encuadrar el puesto en el subgrupo C1.

En cualquier caso, la aplicación de la DT 3ª EBEP plantea dos cuestiones: a) ¿Cuándo finaliza esta transitoriedad? ¿Dependerá de la voluntad de cada administración la creación de las plazas del nuevo grupo B en la plantilla y los puestos correspondientes en la RPT? b) ¿La reclasificación de los funcionarios afectados se debe hacer *intuitu personae* como afirma el ayuntamiento demandado, u objetivamente en virtud de Ley y para las plazas y los puestos de trabajo afectados?

En definitiva, el problema no es fácil de resolver satisfactoriamente, porque incide sobre el hecho de que **las equiparaciones formales transitorias de la DT 3ª EBEP no se corresponden con la nueva clasificación según las titulaciones del art. 76 EBEP**. Efectivamente, la DT 3ª equipara el antiguo C (formación profesional de segundo grado o equivalente) con el C1, mientras que la nueva clasificación requiere el título de Técnico superior, con el cual equivale el de formación profesional de segundo grado, para acceder al grupo B.

2) La no inclusión de un puesto de trabajo de carácter no permanente en la RPT:

Se trataba de resolver si debe incluirse en la RPT un puesto de trabajo de Técnico de Educación Infantil adscrito a un servicio que se presta en virtud de un convenio entre el ayuntamiento y la comunidad autónoma, convenio que se celebró por un curso escolar (del 1 de septiembre al 31 de agosto) y que se iba prorrogando cada curso.

Según la demandante, aunque el servicio de las Escuelas de Educación infantil se prestaba en virtud de un convenio por curso académico y se hallaba vinculado a una subvención de la Comunidad autónoma, el servicio tenía vocación de permanencia y no podía deducirse que fuera temporal.

El TS resuelve que el puesto de trabajo no era de carácter permanente y, en consecuencia que no era obligatorio incluirlo en la RPT. Argumenta que es discutible que las plazas controvertidas pertenezcan a la organización municipal y que la interpretación de la Sala de instancia no es irrazonable si se tiene en cuenta que el art. 15.1.f) LMRFP -que no tiene carácter básico- admite la provisión de puestos de trabajo no incluidos en la RPT cuando se trata de realizar tareas de carácter no permanente mediante contratos de trabajo de duración determinada y con cargo a créditos correspondientes a personal eventual o al capítulo de inversiones; previsión que actualmente podría extenderse al personal funcionario interino en virtud del art. 10.1. c) y d) EBEP.