



EDITORIAL

En el presente boletín os ofrecemos la habitual reseña legislativa, así como dos nuevos comentarios jurisprudenciales. En primer lugar, la sentencia comentada por Josep Aldomà analiza la impugnación de una Relación de puestos de trabajo cuando el puesto objeto de la controversia no se ha visto alterado; a continuación, Carolina Gala comenta una sentencia sobre coincidencia de una incapacidad temporal con el período de vacaciones.

LEGISLACIÓN

RESOLUCIÓN DE 24 DE ENERO DE 2013 DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, APROBANDO UN DÍA ADICIONAL DE PERMISO DURANTE 2013 ([acceso al texto](#))

Esta resolución, que no nos consta como publicada en el BOE, otorga un día de permiso adicional al personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, en atención a la coincidencia de la festividad de 12 de octubre con sábado. Se hace uso así de la habilitación del art. 9.8 de la [Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos](#).

SENTENCIAS

IMPUGNACIÓN DE UNA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CUANDO EL PUESTO OBJETO DE LA CONTROVERSIA NO SE HA VISTO ALTERADO

Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de julio de 2012, recurso 1817/2011 ([acceso al texto](#))

Comentada por Josep Aldomà

Este caso nos plantea si puede impugnarse la aprobación de la Relación de puestos de trabajo (RPT) para un año determinado cuando tan sólo se ha modificado el contenido de algunos puestos y el puesto sobre el que recae el recurso no había experimentado alteración alguna respecto de la RPT del año anterior.

El supuesto de hecho parte de la impugnación de un acuerdo municipal por el que se aprobaban unas modificaciones sobre la RPT del año 2008 y se publicaba íntegramente la del año 2009, por el hecho de que un puesto de trabajo se destinaba a ser provisto por el sistema de libre designación. Es de interés precisar dos circunstancias:

a) El acuerdo fue impugnado por un funcionario que argumentaba que el puesto debía ser provisto por el sistema ordinario de concurso, no por el de libre designación.

b) A partir de 2004 y para cada año el Ayuntamiento había aprobado la RPT modificando, entre otros extremos, el sistema de provisión del puesto de referencia. Impugnada por el interesado con el mismo alcance y por el mismo motivo, el TSJ las había anulado en este extremo y el TS había confirmado las sentencias.

El Ayuntamiento alegaba la inexistencia de objeto de recurso, porque no había aprobado la RPT del año 2009 sino que, simplemente, había incorporado algunas modificaciones respecto de la del año 2008 que no afectaban al concreto puesto de trabajo; y entendía que ante esta actuación no era procedente solicitar la anulación del sistema de libre designación de un puesto que no había sido modificado por el acuerdo impugnado.

Según el TS, al tratarse de una nueva RPT que incorpora la totalidad de los puestos, tanto los que han sido modificados como aquéllos que no se han visto alterados, de ello se desprenden dos consecuencias:

a) Queda abierta la posibilidad de la impugnación directa de la RPT y del contenido de todos y cada uno de los puestos porque estamos ante una nueva actuación administrativa.

b) Será necesario justificar el contenido de todos y cada uno de los puestos de la RPT. En el supuesto revisado, aunque el puesto objeto de impugnación no se hubiera modificado respecto de la RPT del año anterior, no se había motivado el sistema de provisión por libre designación.

Estos pronunciamientos del TS suponen un aviso para las entidades locales que cada año aprueban la RPT, normalmente con ocasión de la aprobación del presupuesto, ya sea con modificaciones sobre la del año anterior o sin ellas. Así pues, debieran tenerse presentes las consideraciones siguientes:

a) No es obligatorio aprobar y publicar la RPT de cada año al tratarse de un instrumento organizativo con vigencia indefinida. De modo que mientras no se modifica, se sigue aplicando.

b) Cuando la RPT se modifica parcialmente -afectando a algunos puestos- es suficiente aprobar y publicar las modificaciones introducidas, no es necesario publicarla íntegramente. Si se aprueba y publica la RPT íntegra, podrá impugnarse el contenido relativo a cualquier puesto, incluso el de aquellos puestos que no se han modificado.

c) Debería justificarse el contenido íntegro de la RPT que se apruebe. Dicho de la manera tajante con la que se pronuncia la STS, pudiera parecer una exigencia excesiva, pues si ya se había justificado cada extremo cuando se aprobó la RPT por primera vez y no se modifica su contenido (grupo/subgrupo, sistema de provisión, régimen jurídico del puesto, nivel, etc.) no sería necesario volver a justificarlo cuando los argumentos previsiblemente serán los mismos. Considero que una solución intermedia y suficiente en el caso de que una entidad local pretenda aprobar la RPT íntegra para cada ejercicio, pasaría por validar formalmente la documentación obrante en el expediente de descripción y valoración de los puestos que justificó la aprobación de la RPT de origen e incorporarle la relativa a los puestos que fueran objeto de modificación.

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

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

Esta importante sentencia, cuyo origen precisamente se encuentra en una petición de decisión prejudicial planteada por el TS español, resuelve de forma definitiva una cuestión que había suscitado cierto debate en los últimos tiempos: ¿qué ocurre cuando un empleado incurre en una situación de incapacidad temporal (IT) derivada de una enfermedad común durante su período de vacaciones? Como veremos, la solución adoptada por el TJUE afecta a lo dispuesto en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, ampliando lo allí establecido a todo supuesto de coincidencia entre el disfrute de vacaciones y una situación de IT, cualquiera que sea su origen.

En torno a esta cuestión, el TJUE alcanza las siguientes conclusiones:

- a) El derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión Europea de especial importancia, respecto del 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 expresamente reconocido en el art 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que el art. 6.1 del Tratado de la Unión Europea reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados (sentencias KHS y Neidel).
- b) El derecho a vacaciones no puede ser interpretado en sentido restrictivo (sentencia Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols).
- c) 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 precisamente de la enfermedad (sentencia Vicente Pereda).
- d) 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. Y, en concordancia con ello, entiende también que es 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.
- e) 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).

En consecuencia y como se apuntaba anteriormente, esta sentencia deja sin efecto la restricción recogida en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores y, por consiguiente, siempre que se produzca una IT por enfermedad una vez iniciado el período de vacaciones, se tendrá derecho a un período adicional de vacaciones y no sólo -como hasta ahora- cuando la IT derivaba del embarazo, el parto o la lactancia natural.