



EDITORIAL

En el present butlletí us oferim l'habitual ressenya legislativa, així com dos nous comentaris jurisprudencials. En primer lloc, la sentència comentada per Josep Aldomà analitza la impugnació d'una Relació de llocs de treball quan el lloc objecte de la controvèrsia no s'ha vist alterat; en segon terme, Carolina Gala comenta una sentència sobre coincidència d'una incapacitat temporal amb el període de vacances.

LEGISLACIÓ

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

Aquesta resolució, la qual no ens consta com publicada al BOE, atorga un dia de permís addicional al personal al servei de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes públics, atesa la coincidència de la festivitat de 12 d'octubre de 2013 amb dissabte. D'aquesta manera, es fa ús de l'habilitació de l'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](#).

SENTÈNCIES

IMPUGNACIÓ D'UNA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL QUAN EL LLOC DE TREBALL OBJECTE DE LA CONTROVÈRSIA NO S'HA VIST ALTERAT

Sentència del Tribunal Suprem de 18 de juliol de 2012, recurs 1817/2011 ([accés al text](#))

Comentada per Josep Aldomà

Aquest cas ens planteja si es pot impugnar l'aprovació de la Relació de llocs de treball (RLLT) per a un any determinat, quan només s'ha modificat el contingut d'alguns llocs i el lloc sobre el qual recau el recurs havia restat inalterat respecte a la RLLT de l'any anterior.

El supòsit de fet parteix de la impugnació d'un acord municipal pel qual s'aprovaven unes modificacions sobre la RLLT de l'any 2008 i es publicava íntegrament la de l'any 2009, pel fet que un lloc de treball es destinava a ser proveït pel sistema de lliure designació. És interessant precisar dues circumstàncies:

a) L'acord va ser impugnat per un funcionari amb l'argument que el lloc havia de ser proveït pel sistema ordinari de concurs, no pel de lliure designació.

b) A partir de 2004 i per a cada any l'Ajuntament havia aprovat la RLLT modificant, entre altres extrems, el sistema de provisió del lloc de referència. Impugnada per l'interessat amb el mateix abast i pel mateix motiu, el TSJ les havia anul·lat en aquest extrem i el TS havia confirmat les sentències.

L'Ajuntament al·legava que no hi havia objecte de recurs, perquè no havia aprovat la RLLT de l'any 2009 sinó que, simplement, hi havia incorporat unes modificacions respecte a la de l'any 2008 que no afectaven al concret lloc de treball; i entenia que davant d'aquesta actuació no era procedent pretendre anul·lar el sistema de lliure designació d'un lloc que no havia estat modificat per l'acord impugnat.

Segons el TS, en tractar-se d'una nova RLLT que incorpora la totalitat dels llocs, tant els que s'han modificat com els que han restat inalterats, se'n desprenen dues conseqüències:

a) Queda oberta la possibilitat de la impugnació directa de la RLLT i del contingut de tots i cadascun dels llocs perquè estem davant d'una nova actuació administrativa.

b) Serà necessari justificar el contingut de tots i cadascun dels llocs de la RLLT. En el supòsit revisat, tot i que el lloc objecte d'impugnació no s'hagués modificat respecte a la RLLT de l'any anterior, no s'havia motivat el sistema de provisió per lliure designació.

Aquests pronunciaments del TS suposen un toc d'alerta per a les entitats locals que cada any aproven la RLLT, normalment amb motiu de l'aprovació del pressupost, ja sigui amb modificacions sobre la de l'any anterior o bé sense alterar-la. Davant d'això caldria tenir presents les consideracions següents:

a) No és obligatori aprovar i publicar la RLLT de cada any, atès que es tracta d'un instrument organitzatiu amb vigència indefinida. De manera que mentre no es modifica, se segueix aplicant.

b) Quan la RLLT es modifica parcialment -afectant a alguns llocs- n'hi ha prou amb aprovar i publicar les modificacions introduïdes, no cal publicar-la íntegrament. Si s'aprova i publica la RLLT íntegra, es podrà impugnar el contingut relatiu a qualsevol lloc, àdhuc d'aquells llocs que no s'han modificat.

c) S'hauria de justificar el contingut íntegre de la RLLT que s'aprovi. Dit de la manera taxativa amb què es pronuncia la STS, pot semblar una exigència excessiva, doncs si ja s'havia justificat cada extrem quan es va aprovar la RLLT per primera vegada i no es modifica el seu contingut (grup/subgrup, sistema de provisió, règim jurídic del lloc, nivell, etc.) no hauria de ser necessari tornar a justificar-ho quan els arguments previsiblement seran els mateixos. Considero que una solució intermèdia i suficient en cas que una entitat local pretengui aprovar la RLLT íntegra per a cada exercici, passaria per validar formalment la documentació obrant en l'expedient de descripció i valoració dels llocs que va justificar l'aprovació de la RLLT d'origen i incorporar-hi la relativa als llocs que fossin objecte de modificació.

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

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

Comentada per Carolina Gala

Aquesta important sentència, l'origen de la qual precisament el trobem en una petició de decisió prejudicial plantejada pel TS espanyol, resol de forma definitiva una qüestió que havia suscitat cert debat en els últims temps: **què ocorre quan a un empleat li sobrevé una situació d'incapacitat temporal (IT) derivada de malaltia comuna durant el seu període de vacances?** Com veurem, la solució adoptada pel TJUE afecta a allò que disposa l'art. 38.3 de l'Estatut dels Treballadors, ampliant el que aquest estableix a tot supòsit de coincidència entre el gaudiment de vacances i una situació d'IT, qualsevol que sigui el seu origen.

Al voltant d'aquesta qüestió, el TJUE arriba a les següents conclusions:

a) El dret a gaudir de vacances anuals retribuïdes s'ha de considerar un principi del Dret social de la Unió Europea d'especial importància, respecte del qual no es poden establir excepcions i quina aplicació únicament es pot efectuar respectant els límits que marca expressament la Directiva 2003/88. A més, el dret a les vacances està expressament reconegut a l'art. 31.2 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, a la que l'art. 6.1 del Tractat de la Unió Europea reconeix el mateix valor jurídic que als Tractats (sentències KHS i Neidel).

b) El dret a les vacances no pot ser interpretat en sentit restrictiu (sentència Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols).

c) La finalitat del dret a les vacances és permetre que els empleats descansin i disposin d'un període d'oci i esbarjo. Tal finalitat difereix de la corresponent al dret a causar baixa per malaltia, que és la de guarir-se precisament de la malaltia (sentència Vicente Pereda).

d) 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. 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.

e) El nou període de vacances serà equivalent a la duració del solapament entre el període de vacances inicialment fixat i la baixa per malaltia, podent gaudir-se, en el seu cas, fora del període de referència de les vacances anuals (sentència Vicente Pereda).

En conseqüència i d'acord amb allò que s'apuntava anteriorment, aquesta sentència deixa sense efecte la restricció recollida a l'art. 38.3 de l'Estatut dels Treballadors i, com a corol·lari de l'anterior, sempre que es produeixi una IT per malaltia un cop iniciat el període de vacances, es tindrà dret a un període addicional de vacances i no només -com fins ara- quan la IT derivava d'embaràs, part o lactància natural.