

Nº DOCUMENTO:

C25/ 5_2

CUESTIÓN PLANTEADA:

Posibilidad de que un contratado laboral fijo, se acoja a la excedencia forzosa regulada en el artículo 56 del III Convenio Único, por ser nombrado personal eventual de un Ayuntamiento.

Asimismo, se plantea la posibilidad de suspender el contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo, conforme al artículo 53.d) del III Convenio Único por *“nombramiento de alto cargo por la Administración Local”*.

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

No cabe la declaración en la situación de excedencia forzosa para ser nombrado personal eventual y prestar funciones de confianza y asesoramiento.

Con base en el régimen de autoorganización de cada Administración Pública, habrá que estar a lo que disponga la normativa específica de cada una de ellas respecto a qué puestos pueden considerarse altos cargos o asimilados.

RESPUESTA:

El artículo 56 del III Convenio Único establece lo siguiente:

“1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo transcurrido en la misma, se concederá al contratado laboral fijo, por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo.”

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 46 respecto a las 'Excedencias' dispone que:

“1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.”

De esta forma, la excedencia forzosa se podrá conceder por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Habrá que precisar, por tanto, qué cargos públicos dan derecho a pasar a la situación de excedencia forzosa y si el ser nombrado personal eventual de un Ayuntamiento para prestar servicios como Asesor del Área de Recursos Humanos queda dentro de dicho concepto.

En relación a qué se entiende 'cargo público' a estos efectos el propio artículo 56 del III Convenio Único establece que *“a los efectos de este artículo se entiende por cargo público el cargo político temporal o amovible al que se accede por elección, por designación o por nombramiento de la autoridad competente y que conlleva el ejercicio o participación cualificada en las labores de gobierno o decisión política. En ningún caso podrá entenderse incluido en este apartado el desempeño de cargos de carácter permanente.”*

La cuestión ya ha sido resuelta por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en varias ocasiones, al objeto de interpretar el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores; en concreto, en las siguientes sentencias: STS de 13 de noviembre de 2007 (RJ\2008\2769), STS de 18 de septiembre de 2007 (RJ\2007\7389) , STS de 20 de septiembre de 2000 (RJ\2000\8341), todas en unificación de la doctrina.

La STS, de 13 de noviembre de 2007, establece que el “cargo público” *“que da derecho a pasar a la situación de excedencia forzosa "no es el permanente "burocrático de carrera", sino el cargo "político temporal o amovible al que se accede por elección o por designación de la autoridad competente" (STS 7-3-1990), y cuyo desempeño "imposibilite la asistencia al trabajo" (art. 46.1 ET).”*

“La adscripción a uno u otro de estos dos grupos de servidores públicos es clara en muchos supuestos, pero ha planteado dudas en otros, en los que se trata de empleos de confianza y designación política en cuyo desempeño profesional prevalecen los aspectos de gestión o de asesoramiento técnico . (...)

Pues bien, una interpretación sistemática y finalista de la normativa sobre las situaciones de excedencia inclina a una respuesta negativa a la pregunta anterior. La finalidad del instituto de la excedencia forzosa no es facilitar que los trabajadores incorporados a la Administraciones públicas por designación política desarrollen de manera privilegiada una doble paralela carrera profesional, sino evitar la ruptura o el impedimento de la carrera profesional anterior como consecuencia del desarrollo temporal de cargos políticos en el sentido más propio de la expresión.”

Continúa la sentencia estableciendo que en el concepto estricto de “cargo público” se incluyen tanto *“los cargos representativos y electivos, como los cargos de designación política que participan en las decisiones de Gobierno mediante el desempeño personal de los diferentes órganos de las Administraciones Públicas (por ejemplo, Ministros, Subsecretarios, Secretarios Generales, Directores Generales y cargos equivalentes de las Administraciones autonómicas o municipales, Delegados del Gobierno, Directores o Delegados provinciales, etcétera) “pero no los empleos de gestión o asesoramiento, aunque se trate de puestos de confianza, que llevan a cabo una labor de apoyo de quienes desempeñan los anteriores cargos políticos. Para el desarrollo de estos cargos técnicos de apoyo están previstas en el ordenamiento laboral otras situaciones*

como la excedencia voluntaria (art. 46.6 ET) y la suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes [art. 45.1.a) ET].”

En conclusión, no cabe la declaración en la situación de excedencia forzosa para ser nombrado personal eventual y prestar funciones de confianza y asesoramiento como Asesor del Área de Recursos Humanos de una Entidad Local en aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo expuesta, que establece que los cargos de asesoramiento técnico no constituyen un cargo político oficial en el sentido estricto para ser declarado en dicha situación.

Y ello sin perjuicio de que, en caso de querer prestar servicios en el puesto de Asesor le corresponda quedar en la situación de excedencia voluntaria por interés particular conforme al artículo 54.a) del III Convenio Único o decida suspender el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, conforme a lo previsto en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se plantea la posibilidad del artículo 53.d) del III Convenio Único, suspender el contrato con reserva de puesto de trabajo *por “nombramiento de alto cargo por la Administración Local”*.

En base al régimen de autoorganización de cada Administración Pública, habrá que estar a lo que disponga la normativa específica de cada una de ellas respecto a qué puestos pueden considerarse altos cargos o asimilados.