

ASUNTO: PERSONAL

Nombramiento como personal eventual o de confianza a trabajador laboral fijo del Ayuntamiento y consecuencias, en su caso, del cese

278/11

AA

INFORME

I. ANTECEDENTES DE HECHO

Mediante escrito de fecha _____, el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de _____, solicita informe en relación con el asunto epigrafiado, manifestando lo siguiente:

"El trabajador de este Ayto D. _____ figura contratado por este Ayuntamiento como peón, conforme al contrato de trabajo adjunto al presente escrito, desde el ___ de febrero de _____. Dicho contrato quedó prorrogado hasta el 31 de diciembre de 1985....."

En la plantilla y relación de puestos de trabajo de la Corporación Municipal, que figura en el presupuesto municipal de cada año, aparece recogida y dotada presupuestariamente esta plaza en el apartado B)PERSONAL LABORAL, laboral fijo como "encargado del servicio de agua y alumbrado público, con una retribución total de _____ € y un gratificación de _____ €.

En la plantilla de puestos de trabajo existe una plaza de personal laboral eventual de confianza dotada presupuestariamente con una cantidad total anual de _____ €, que actualmente se encuentra vacante con ocasión de haber cesado el anterior trabajador con motivo del cambio de corporación, pretendiéndose por equipo de gobierno de la actual corporación que el puesto de personal laboral eventual de

confianza sea ocupado por el trabajador citado anteriormente, que desempeña el puesto de encargado del servicio de aguas y alumbrado público.

En cuanto a la normativa municipal de aplicación a sus trabajadores no existe catalogación, ni convenio colectivo de trabajo del Ayto con los mismos, rigiendo por todo ello en las relaciones laborales con ellos las normas estatales o autonómicas y los convenios sectoriales vigentes.

En consecuencia tengo a bien solicitar informe jurídico sobre..... posibilidad de aprobar este ayuntamiento excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo para el trabajador referido que tiene previsto designarse personal eventual de confianza.

SOLICITA:

.....un informe jurídico que pueda servir de base para la resolución del nombramiento de este trabajador como personal de confianza y aprobar la excedencia voluntaria y reserva de su puesto actual de trabajo.

A mencionado escrito figura como documentación destacable la plantilla de personal y sus retribuciones.

II. LEGISLACION APLICABLE

- Constitución Española (CE)
- Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL)
- Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, que aprueba el Texto Refundido de Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Real Decreto Legislativo 1/1995 Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)

III. FONDO DEL ASUNTO:

PRIMERO.-

Al hablar de las situaciones administrativas de los empleados públicos debemos remitirnos al EBEP. De entre las reguladas para los funcionarios en el Título VI (Arts 85 a 91), cabe destacar la de servicios especiales (Art. 87.1 i) : *"cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo"*.

La situación administrativa descrita sería en la que quedaría el empleado público si fuera funcionario, o si siendo personal laboral fijo, se recogiera la misma en el convenio colectivo correspondiente, porque para el personal laboral, el Art. 92 del anterior indica (en relación a dichas situaciones administrativas) que el mismo *"se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación."*Y *"Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este Capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores"*

Por tanto, al no existir convenio colectivo en el Ayto no se le pueden aplicar al personal laboral de ese Ayuntamiento las situaciones administrativas de los funcionarios públicos en los términos indicados, debiéndose acudir entonces al E.T.

SEGUNDO.-

El E.T. expresa en su Art. 46.2 que *"El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en **excedencia voluntaria** por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia."*

Por su parte el punto 5 explicita que *" El trabajador excedente conserva **sólo un derecho preferente** al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa"*.

Dice un aforismo *"in claris non fit interpretatio"* o lo que es lo mismo, lo que es claro en la ley no necesita interpretación. Por tanto, para el caso que el trabajador fuera nombrado personal eventual o de confianza, al cesar como tal no tiene una reserva para volver a su puesto de trabajo sino un derecho preferente sobre cualquier vacante (de igual o similar categoría) que exista o que se produzca en un futuro.

TERCERO.-

El trabajador consta en la plantilla ocupando un puesto de trabajo como laboral fijo denominado *encargado de servicios de aguas y alumbrado*, con unas retribuciones anuales de _____ € más _____ en concepto de gratificación. El puesto de personal eventual o de confianza figura también en la plantilla con unos retribuciones de _____ €. Si se pretende que dicho puesto eventual sea ocupado por el trabajador con el fin, entre otras cuestiones, de aumentarle sus retribuciones y teniendo en cuenta, como hemos visto, que no se puede garantizar la reserva del puesto de trabajo a dicho trabajador tras su cese como eventual o de confianza, cabe plantearse lo siguiente:

El Ayto en calidad de Admón. Pública Territorial y bajo las potestades de autoorganización y planificación -Art. 4 Ley 7/85-LRBRL- (esta última concretada también como planificación de los recursos humanos y ordenación de puestos de trabajo-Art. 69 y 74 EBEP-respectivamente) podría incrementar sus retribuciones, haciendo una valoración de su puesto de trabajo. Por ejemplo nombrándole *encargado general de obras, alumbrado público y aguas o encargado de servicios múltiples*.

Estas valoraciones se suelen hacer vía RPT, de ahí la importancia de tener una, así como un convenio colectivo en donde se pudieran recoger (como así se hace) los mismos derechos y obligaciones de los funcionarios, referidos a situaciones administrativas, régimen retributivo, permisos, licencias, vacaciones, régimen disciplinario, etc.

Las retribuciones de los funcionarios locales (y de cualquier Administración) vienen determinadas todos los años por las diferentes leyes de presupuestos generales del estado; las fijas son las que marca dichas leyes (sueldos, trienios, pagas extra); en cambio con las complementarias (complemento de destino, específico, productividad, etc,) lo que tenemos son "unas pautas" y es en estas últimas donde los Aytos tienen más margen de maniobrabilidad.

De tener los trabajadores laborales del Ayto los mismos conceptos retributivos que los funcionarios (con la tendencia actual de equiparación de retribuciones) y la misma clasificación de grupos y subgrupos, perfectamente sería justificable la subida de retribuciones de dicho trabajador, como decíamos, vía valoración de su puesto de trabajo: por ejemplo esa subida estaría justificada en el complemento específico que está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo referidas, entre otras, a la dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, etc., perfectamente encuadrables en un puesto de trabajo denominado *encargado general de obras, alumbrado y aguas o encargado de servicios múltiples*.

CUARTO.-

El régimen jurídico del personal eventual o de confianza viene descrito, por un lado en el Art. 12 del EBEP:

“1 Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.

3. El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

4. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.

5. Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera”

Por otro y en similares términos se pronuncia el Art. de la Ley 7/85 (LBRL) pero precisando algunas cuestiones sobre competencias y obligaciones:

1. El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. Estas determinaciones solo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los Presupuestos anuales.

2. El nombramiento y cese de estos funcionarios es libre y corresponde al Alcalde o al Presidente de la entidad local correspondiente. Cesan automáticamente en todo caso cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten su función de confianza o asesoramiento.

3. Los nombramientos de funcionarios de empleo, el régimen de sus retribuciones y su dedicación se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y, en su caso, en el propio de la Corporación.

Por su parte el Art. 176 TRRL (R.D. Legis. 781/1986) preceptúa que:

Art. 176 R. D. Legislativo 781/1986 TRRL

1. El personal eventual se rige por lo establecido en el artículo 104 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.



2. Los puestos de trabajo reservados a este tipo de personal deberán figurar en la plantilla de personal de la Corporación.

3. Podrán ser desempeñados por personal eventual determinados puestos de trabajo de carácter directivo, incluidos en la relación de puestos de trabajo de la Corporación, de acuerdo con lo que dispongan las normas que dicte el Estado para su confección. En estos supuestos, el personal eventual deberá reunir las condiciones específicas que se exijan a los funcionarios que puedan desempeñar dichos puestos.

4. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna

IV. CONCLUSIÓN

El trabajador tiene derecho a la excedencia voluntaria, no así a la reserva de puesto de trabajo; lo que conserva es un derecho preferente sobre cualquier vacante que se produzca.

Previa valoración de su puesto de trabajo, cabría la posibilidad de incrementar su retribuciones (complementarias) como personal laboral fijo.

Badajoz, octubre 2011