

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico relativo a la forma de proceder ante la situación de incapacidad temporal, en la que se encuentra la persona que ha obtenido la primera posición en un proceso de estabilización.

ANTECEDENTES DE HECHO

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____ expone:

“El pasado verano el ayuntamiento necesitaba contratar temporalmente a un peón de servicios múltiples al amparo del Programa de Colaboración Económica Municipal de Empleo 2024, de la Junta de Extremadura. El 31 de julio de 2024, la persona a contratar se sometió al reconocimiento médico organizado por el ayuntamiento para evaluar inicialmente la salud del empleado. Como consecuencia del mismo, el médico especialista del trabajo que realizó el examen emitió un certificado de aptitud que concluye que, según los resultados obtenidos, el trabajador se consideraba apto para el puesto de peón de servicios múltiples.

Por tanto, el 1 de agosto de 2024 el trabajador firmó un contrato de trabajo temporal con el ayuntamiento, para prestarle servicios como peón de servicios múltiples desde esa fecha hasta el 31 de enero de 2025.

El ____ de _____ de 2024 el ayuntamiento publicó en el Boletín Oficial del Estado el extracto de la convocatoria para cubrir, entre otras plazas, una de encargado de obras, servicios e instalaciones, laboral fijo, por concurso, en el marco del proceso extraordinario de estabilización del empleo temporal. Las bases íntegras se habían publicado antes en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres número ____, de ____ de _____ de 2024.

El 12 de noviembre de 2024 el peón de servicios múltiples presentó su solicitud para participar en el proceso selectivo citado, en la que declara responsablemente que tiene plena capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias del encargado de obras, servicios e instalaciones.

El 14 de noviembre de 2024 el peón de servicios múltiples presentó ante el ayuntamiento un parte médico de baja de incapacidad temporal por enfermedad común. La descripción de la limitación de la capacidad funcional contenida en el parte dice que el proceso es corto y de una duración estimada de 15 días, pero lo cierto es que el empleado continúa de baja actualmente.

Una vez baremados los méritos presentados por los aspirantes del proceso selectivo para la cobertura de una plaza de encargado de obras, servicios e instalaciones, resulta que ha obtenido la puntuación provisional más alta el peón de servicios múltiples en situación de incapacidad temporal por enfermedad común.

Si finalmente el tribunal de selección eleva a la AlcaldíaPresidencia la propuesta de adjudicación de la plaza de encargado de obras, servicios e instalaciones al trabajador en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, el alcalde-presidente emite una resolución de adjudicación en su favor y la misma se publica en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres, las bases disponen:

“NOVENA. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS

9.1. En el plazo de diez días hábiles desde la publicación de la resolución, los aspirantes a los que se les hubiera adjudicado plaza deberán presentar en el Registro del Ayuntamiento la siguiente documentación:

a) Declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

inhabilitación absoluta o especial para el desempeño de funciones públicas por resolución Judicial para el acceso a la escala, subescala, clase y categoría de funcionario en el que hubiese sido separado o inhabilitado. Los nacionales de otros Estados deberán acreditar igualmente no hallarse inhabilitados o en situación equivalente ni haber sido sometidos a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en los mismos términos, el acceso a la función pública.

b) Declaración jurada de no hallarse incurso en ninguno de los supuestos de incompatibilidad establecidos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Quienes tuvieran la condición de funcionarios estarán exentos de justificar documentalmente las condiciones y requisitos ya demostrados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar certificación de la Administración de quien dependan, acreditando cuantas circunstancias consten en su hoja de servicios.

c) Informe médico acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que impidan el ejercicio de las correspondientes funciones.

9.2. Transcurrido el plazo indicado, los aspirantes propuestos que no hubiesen presentado la documentación correcta y completa, o no reuniesen los requisitos exigidos, serán tenidos por desistidos en su derecho, procediendo la presidencia del Tribunal a formular propuesta a favor de los aspirantes que figurasen a continuación en la lista de puntuación definitiva, siguiéndose la misma tramitación descrita anteriormente para los inicialmente propuestos. Los mismos trámites se seguirán en caso de renuncia.

9.3. A la vista de dicha propuesta, y con el fin de asegurar la cobertura de la totalidad de las plazas convocadas, el Alcalde-Presidente podrá nombrar como funcionario de carrera o contratar como personal laboral, según corresponda, a las personas aspirantes que sigan, por orden de prelación, a las personas propuestas inicialmente”.

Si llegado este punto el trabajador continúa en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, habida cuenta de que las funciones del encargado de obras, servicios e instalaciones y del peón de servicios múltiples de nuestro ayuntamiento son semejantes, si bien el encargado de obras juega un papel adicional de coordinación y supervisión, ¿cómo debería actuar el ayuntamiento? ¿procedería prorrogar el plazo para presentar la documentación y para acreditar que se reúnen los requisitos exigidos en la convocatoria de la plaza de encargado de obras, servicios e instalaciones hasta el momento en el que el trabajador cese en la situación de incapacidad temporal?”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

ÚNICA: La situación planteada por el Ayuntamiento de _____ es una cuestión común a cualquier proceso de selección, ya sea de estabilización o no, si bien adquiere un matiz especial en el sistema de concurso de méritos, dado que según indica la propia solicitud de informe el empleado municipal estaba de alta médica en el momento de la solicitud, y sin embargo en situación de baja médica en el momento de la toma de posesión, a lo que ha de unirse el hecho de que estamos ante un acto personalísimo.

Así las cosas, en relación con este tipo de situaciones como la planteada, se ha pronunciado la Dirección General de la Función Pública en consultas de 21 de mayo y de 3 de julio de 2018, en las que contesta tras analizar la normativa y jurisprudencia aplicable:

“En consecuencia, a juicio de este Centro Directivo y a la luz de la previsión normativa señalada más arriba, se considera que la situación de incapacidad temporal debidamente acreditada que cumpla con las exigencias fijadas en la jurisprudencia y no sea causa de incapacitación funcional, constituye causa justificada de fuerza mayor que permitiría que la toma de posesión se produzca una vez finalice dicha causa.”

De esta forma, en opinión de los que suscriben, dando por supuesto que la situación de fuerza mayor (incapacidad temporal) estuviera acreditada, tendrá como duración máxima la de la situación de la incapacidad temporal (incluyendo la prórroga o la demora en la calificación de la incapacidad permanente), situación que, de acuerdo con el artículo 45.1.c) del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET/15) produce la suspensión del contrato de trabajo.

Únicamente si el Instituto Nacional de la Seguridad Social declara su incapacidad permanente total o superior, que produce la extinción del contrato (artículo 49.1.e ET/15) procedería el nombramiento del siguiente candidato, para lo que el ayuntamiento tendría que dictar el oportuno Decreto abriendo el plazo para la toma de posesión.

En la línea argumental que venimos manteniendo, conviene tener presente que el proceso habría finalizado, y lo único que estaría pendiente es la toma de posesión. Por eso, la recomendación que trasladamos al ayuntamiento es que se dicte el Decreto de suspensión correspondiente y se publique en la sede electrónica.

Si se declara la incapacidad permanente, y se produjera la posible revisión (aunque improbable) en el plazo de dos años (artículo 48.2 ET/15), lo que procedería es el abono de la indemnización prevista en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, dado que el puesto se habría cubierto definitivamente.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes de hecho, así como la exposición jurídica aquí enumerada, pueden formularse las siguientes,

CONCLUSIONES

PRIMERA: En opinión de los que suscriben, la incapacidad temporal (causa de la fuerza mayor) produce la suspensión del contrato de trabajo (no su extinción).

La IT tiene como duración máxima la de la situación de la incapacidad temporal de 545 días (más la prórroga o la demora en la calificación de la incapacidad permanente hasta de 180 días adicionales, con un máximo global de 730 días).

Durante este período, la recomendación que haríamos al Ayuntamiento de _____ es que dicten el Decreto de suspensión del plazo para tomar posesión y lo publiquen en el mismo lugar en el que han realizado las publicaciones de la convocatoria.

Si el empleado es dado de alta médica, procede abrir el plazo de toma de posesión.

SEGUNDA: Únicamente si el Instituto Nacional de la Seguridad Social declara su incapacidad permanente total o superior, la cual sí produce la extinción del contrato, entonces procedería el nombramiento del siguiente candidato, para lo que tendrían que dictar un nuevo Decreto abriendo el plazo para la toma de posesión.

Finalmente, si se declara la incapacidad permanente, y se produjera la posible revisión (aunque improbable) en el plazo de dos años, lo que procedería es el abono de la indemnización prevista en el artículo 2 de la Ley 20/2021, dado que el puesto se habría cubierto definitivamente por el siguiente candidato.