

24 octubre 2007



CONSULTORIO JURÍDICO LA EXCEDENCIA EN LA ENSEÑANZA CONCERTADA (II)

La excedencia forzosa

¿En qué casos se puede solicitar una excedencia forzosa en el ámbito de la enseñanza concertada?

Este tipo de excedencia se puede solicitar por tres motivos: por designación para un cargo público, para el desempeño de funciones sindicales y, por último, para el perfeccionamiento profesional.

¿Qué casos abarca la excedencia para el desempeño de un cargo público? ¿Cualquier cargo público da derecho a este tipo de excedencia?

Cualquier desempeño de un empleo público no da derecho a este tipo de excedencia, sino que sólo se tiene derecho a la misma cuando nos referimos a cargos políticos temporales que se desempeñan en una organización pública. Por tanto, a tenor de lo anterior, debemos excluir de este tipo de excedencias las relaciones funcionariales, los cargos públicos que son puramente burocráticos, aquéllos que se desempeñan en empresas públicas que adoptan la forma de empresa privada y los que son mediante una relación de empleo laboral con la Administración.

La excedencia por desempeño de un

cargo público, además de ser para un cargo político temporal en una organización pública, debe reunir los siguientes requisitos:

- El cargo tiene que ser por elección popular en unas votaciones como, por ejemplo, haber sido elegido alcalde de un pueblo o por designación, como cuando el Presidente de un gobierno designa a sus Ministros.

- Dicho cargo público tiene que ser incompatible con el trabajo que se venía realizando, bien por imposibilidad horaria, bien por desempeñarse en lugares distintos o cualquier otra que suponga imposibilidad de prestar ambos trabajos.

¿Qué sucede si el desempeño de un cargo público tan sólo se realiza en momentos puntuales y no de forma exclusiva?

En dicho caso, se podrán disfrutar de permisos retribuidos puntuales para que el trabajador desempeñe esas funciones. Ahora bien, si el desempeño de un cargo público supone la imposibilidad de realizar al menos el 20 % de las horas de trabajo durante un periodo de tres meses, se concede la posibilidad al empresario de pasar al trabajador a la situación de excedencia for-



“El convenio colectivo del sector exige como requisito para la excedencia forzosa para el perfeccionamiento profesional que el trabajador acredite al menos una antigüedad de diez años en la empresa.

Este periodo de tiempo se reduce a cuatro años cuando dicho perfeccionamiento es consecuencia de una adecuación de la empresa a innovaciones educativas”.

zosa.

¿Cuándo se puede solicitar la excedencia forzosa para el desempeño de funciones sindicales?

Se puede solicitar cuando el trabajador ocupe un cargo electivo en un sindicato más representativo a nivel provincial o superior. Esto quiere decir que no es suficiente con desempeñar funciones administrativas o técnicas, sino que deben realizar funciones de representación sindical.

En el caso de que se realizaran funciones que no sean de tipo representativo del sindicato, la ley también permite que se solicite excedencia, pero de tipo voluntaria no forzosa, con las consecuencias que de ello se deriva.



¿Qué periodo de tiempo dura la excedencia forzosa en los casos de desempeños de cargos públicos o sindicales?

Obviamente la excedencia durará el periodo que dure el desempeño de ese cargo público o sindical, pudiéndose prorrogar en los casos en los que se vayan prorrogando esos cargos o se vayan desempeñando otros nuevos.

¿En qué casos y con qué requisitos se puede solicitar la excedencia por perfeccionamiento profesional?

Se puede solicitar cuando ese perfeccionamiento profesional esté directamente relacionado con la actividad profesional de la persona que lo solicita. Es decir, que no basta con alegar que vayan a realizar algún tipo de estudios que al trabajador que lo solicita le supone una mejora desde un punto de vista profesional, sino que además tiene que tener una vinculación con la actividad que desarrolla.

El convenio colectivo del sector exige como requisito que el trabajador acredite al menos una antigüedad de diez años en la empresa. Este periodo de tiempo se reduce a cuatro años cuando dicho perfeccionamiento es consecuencia de una adecuación de la empresa a innovaciones educativas. Por ejemplo, si estamos en un colegio que va a pasar a ser bilingüe español-inglés, los profesores que soliciten una excedencia por este motivo para mejorar su nivel de inglés sólo tendrán que acreditar cuatro años de antigüedad. Sin embargo, en un

colegio que no va a cambiar el sistema educativo a bilingüe y un profesor de inglés quisiera mejorar el dominio de esta lengua yéndose a un país de habla inglesa y solicitara una excedencia forzosa por este motivo, necesitaría acreditar al menos diez años de antigüedad en la empresa.

¿Por cuánto tiempo se puede solicitar la excedencia por perfeccionamiento profesional?

De acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo se podrá solicitar durante el periodo de un curso escolar.

¿Cómo se debe comunicar la excedencia forzosa?

La práctica jurídica recomienda que dicha excedencia se comunique por escrito y con la antelación suficiente para que la empresa pueda acometer las medidas que considere necesarias. En dicho escrito se deberán redactar con claridad los motivos por los cuales se solicita dicha excedencia, pues a diferencia de la excedencia voluntaria -donde no se tiene que acreditar ninguna causa- en la forzosa vienen tasados los casos en los que se puede solicitar.

¿Cómo computa la antigüedad durante el tiempo que un trabajador permanece en situación de excedencia forzosa?

De acuerdo con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo que dure la excedencia forzosa computa a efectos de antigüedad. Algunos Tribunales han llegado a considerar incluso que el tiempo que un trabajador permanece en situación de excedencia forzosa debe considerarse como trabajo efectivo de cara al cálculo de indemnizaciones en caso de despido.

¿Qué derecho conserva el trabajador a reincorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la excedencia forzosa?

El trabajador tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo mientras dure la excedencia. De forma que no tendrá que esperar a que exista una vacante para poder reincorporarse a su puesto, sino que dicha reincorporación será automática una vez que comunique a la empresa la finalización de la excedencia. La comunicación debe realizarse por escrito para dejar constancia fehaciente de la misma, debiendo el trabajador reincorporarse en cualquier caso en los treinta días siguientes a la finalización de la causa que generó la excedencia. De no hacerlo así se considerará baja definitiva en la empresa.

En este sentido es conveniente aclarar que en el caso de los cargos electivos, tanto políticos como sindicales, la causa que genera la excedencia no finaliza en el momento en el que se celebran nuevas elecciones en las que salen elegidas otras personas, sino que el momento real en el que cesa la causa es cuando los nuevos cargos toman posesión de sus puestos, que es en un momento posterior a la elección.

Carlos Quirós Bohórquez

Asesor Jurídico

Federación de Enseñanza de USO.-