



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de..., mediante escrito de fecha 11 de agosto y registro de entrada en Diputación el día 17 del mismo mes, solicita del Departamento de Asistencia a Municipios la emisión de un Informe sobre diversas cuestiones suscitadas a raíz de la petición de prórroga formulada por un empleado municipal respecto de su actual situación de excedencia voluntaria, concedida en su día por el Ayuntamiento para el periodo comprendido entre el 4/03/2008 y el 16/08/2011, y que ahora pretende alargar hasta el 3/03/2013.

A tales efectos, la primera autoridad municipal, tras informarnos de la naturaleza laboral y de carácter fijo de la relación que une al citado empleado con el Ayuntamiento, así como, del estado legal de su plaza, ocupada en la actualidad, con carácter fijo, por otro trabajador bajo el mismo régimen laboral, nos transcribe el artículo 27 del Convenio laboral vigente en el Ayuntamiento, durante el periodo 2008/2011, que literalmente dice: *“En relación a las excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente laboral y en el estatuto básico del empleado público, garantizando el Ayuntamiento la reserva del puesto de trabajo durante al menos dos años”*.

Con tales antecedentes, el Sr. Alcalde nos formula, finalmente, las siguientes cuestiones: ¿tiene el aludido empleado derecho a la prórroga solicitada? Y, en caso de que aquélla no fuera posible, ¿en base a qué se le puede denegar? Por último, ¿qué se le puede decir en el supuesto de que, denegada la prórroga, solicitara el reingreso en su puesto de trabajo?

Pues bien, a la vista de la información facilitada, una vez consultada la doctrina jurisprudencial y la legislación que hemos considerado de aplicación al caso, que después se dirá, se procede a emitir el siguiente,

INFORME

PRIMERO

En relación con el régimen jurídico aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones Locales y, más concretamente, en lo referente a sus situaciones



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

administrativas, el artículo 92 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), establece, en su párrafo primero, que *“El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación”*; para añadir a continuación, en su párrafo segundo, que *“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”*. Y eso es, precisamente, lo que ha hecho el citado artículo 27 del Convenio Colectivo laboral del Ayuntamiento de Consuegra, al remitirse genéricamente y en relación con las excedencias *“a lo dispuesto en la legislación vigente laboral y en el estatuto básico del empleado público”*.

Por su parte, el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET, en adelante), al referirse a las situaciones de excedencia del personal laboral, distingue, en primer lugar, dos tipos básicos de excedencias, la excedencia voluntaria y la excedencia forzosa. Pues bien, según el citado precepto legal, el trabajador con una antigüedad en la empresa – Ayuntamiento – de, al menos, un año, tendrá *“(…) 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”*. Derecho que, por cierto, solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador una vez hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Así pues, en base al régimen jurídico de la excedencia voluntaria establecido en el citado artículo 46, aplicable, con carácter general, a los trabajadores contratados en régimen de derecho laboral, ya se trate de personal laboral fijo o temporal, y salvo que el Convenio Colectivo vigente en el Ayuntamiento de... regulara este tipo de excedencia en términos diferentes a lo establecido en el citado precepto legal, es evidente que el empleado en cuestión ostentaría, en principio, un derecho a permanecer en su situación actual de excedencia voluntaria durante el periodo comprendido entre los cuatro meses y los cinco años de que habla el citado precepto.

Por otra parte, hay que recordar también que, además del derecho a la reserva del puesto de trabajo durante al menos los dos primeros años – de que habla el artículo 27 del citado Convenio –, dentro de los efectos derivados del reconocimiento de la



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

situación administrativa de excedencia voluntaria, el trabajador ostentaría también, conforme a lo dispuesto en el apartado 5 del referido artículo 46, un derecho preferente al reingreso en cualquiera de los puestos de trabajo vacantes de igual o similar categoría a la suya que en el futuro pudieran producirse en el Ayuntamiento. Asimismo, es oportuno recordar que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 6 del citado precepto legal, la situación de excedencia en cualquiera de sus tipos podría ampliarse a otros supuestos a través de la negociación colectiva, con el régimen y los efectos que, en su caso, llegaran a pactarse; luego, cabe deducir que, si el Convenio municipal regulara la excedencia voluntaria de forma diferente a la contemplada en el TRLET, sería dicha regulación la que debería ser asumida por las partes¹.

SEGUNDO

Conocido, a grandes rasgos, el régimen general de la excedencia voluntaria aplicable al personal laboral, así como, la posible ampliación de sus determinaciones legales a través de la negociación colectiva, podemos ya responder a cada una de las preguntas formuladas por el Ayuntamiento.

En cuanto a la primera de las preguntas planteadas, sobre la existencia o no de un derecho del trabajador a solicitar la prórroga en su actual situación de excedencia voluntaria, hay que decir, en primer lugar, que la normativa legal citada con anterioridad no se pronuncia a este respecto, por lo que en tales circunstancias deberemos acudir a la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo. En este sentido, la Sentencia de 11 de diciembre de 2003 (RJ 2003\9528) del mencionado Tribunal, dictada en un recurso de casación para la unificación de doctrina, afirma, en su Fundamento de Derecho Segundo, apartado 2, lo siguiente: *“(...) la excedencia voluntaria constituye un supuesto atípico de suspensión del contrato de trabajo que, al igual que los demás supuestos de suspensión reflejados en el art. 45 ET constituye una alteración de la normalidad laboral y como tal alteración exige que las normas que regulan su ejercicio sean interpretadas en su estricto sentido. (...) Los términos en que el legislador se expresa en dicho precepto legal están reconociendo al trabajador el derecho a una excedencia cuyo*

¹ Esa es la posición mantenida, al menos, por la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de mayo de 1997 (RJ 1997/3652).



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

período es de libre elección por él, pero no permiten aceptar que una vez elegido dicho período pueda ser alterado de forma unilateral por el propio trabajador. En efecto, el hecho de que el legislador haya aceptado la posibilidad de que la excedencia pueda alcanzar una duración de entre dos [cuatro meses, en la actualidad] y cinco años supone reconocer al trabajador un derecho a suspender su relación laboral con la empresa en función de sus intereses personales, laborales o familiares, pero no lleva implícito el que esa adecuación de sus intereses se haga sin tener en cuenta para nada los intereses de la empresa, pues, ésta, una vez concedida la excedencia por el período solicitado tiene derecho a poder organizar sus propios intereses en función del período por el que el trabajador optó, y ese derecho quebraría si tuviera que someterse a variaciones ulteriores unilateralmente decididas por el trabajador excedente”.

En la citada Sentencia, el Tribunal Supremo niega, por tanto, cualquier derecho del trabajador a obtener la prórroga de la situación de excedencia voluntaria que previamente le había sido concedida, añadiendo a la argumentación anterior que: *“Aceptar la posibilidad de que un trabajador en excedencia pueda solicitar una prórroga de la ya concedida con anterioridad equivale materialmente a aceptar la posibilidad de obtener una nueva excedencia aunque formalmente aparezca como una continuación de la primera, y ello no parece compatible con las previsiones legales si se tiene en cuenta, como antes se ha dicho, la excepcionalidad de que en un contrato sinalagmático se acepte la posibilidad de su suspensión por la voluntad exclusiva e injustificada de una de las partes”.*

Así pues, en la medida en que, conforme a los argumentos contenidos en la citada Sentencia, la concesión de la prórroga no forma parte del derecho del trabajador a la excedencia voluntaria concedida en su día por un plazo determinado, una vez transcurrido éste, el Ayuntamiento podría negarse a ampliar dicho plazo y acordar, por consiguiente, la denegación de la prórroga solicitada, en base a las mismas razones y argumentos utilizados en la Sentencia citada. Ahora bien, al no estar regulada la solicitud de prórroga ni en el Convenio ni en ninguna otra norma de carácter general, y no existiendo, por tanto, precepto alguno que la prohíba expresamente, podría también el Ayuntamiento, a nuestro juicio, someter la cuestión al criterio de la comisión paritaria u órgano equivalente regulado en el Convenio, con la finalidad, precisamente, de



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

resolver concertadamente las discrepancias que pudieran surgir en la interpretación y aplicación del Convenio. En cualquier caso, la decisión final sobre la denegación o aceptación de la prórroga solicitada deberá adoptarse tras la realización por el Ayuntamiento de una adecuada y ponderada valoración de los intereses en juego, y supeditando en todo caso la concesión de aquélla al buen funcionamiento de los servicios públicos.

En cuanto a la última de las cuestiones planteadas, sobre qué decir en el caso de que el trabajador solicitara el reingreso al servicio activo tras la denegación de su solicitud de prórroga, cabe recordar lo dicho en el punto primero del presente Informe, al exponer el régimen legal de la excedencia voluntaria del personal laboral, sobre su derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya existentes en el Ayuntamiento o que pudieran producirse en el futuro, así como, lo recogido en el artículo 27 del Convenio sobre la reserva del puesto de trabajo durante dos años, al menos.

En el primer caso, es decir, si el trabajador invocara su derecho preferente al reingreso, habría que decir que, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 46.5 del TRLET, su petición no podría ser atendida por encontrarse en la actualidad el puesto de trabajo a que aspira ocupado con carácter fijo por otro trabajador y no existir otro de igual o similar categoría a la suya, continuando, mientras tanto, en dicha situación hasta que dicho puesto de trabajo u otro de igual o similares características quede vacante.

En el segundo caso, esto es, si el trabajador hiciera valer su presunto derecho a la reserva de su anterior puesto de trabajo contemplada en el Convenio municipal, habría que decirle que el reconocimiento de la invocada reserva solo alcanzaba a dos años, como máximo, de forma que, una vez que el disfrute de la excedencia inicialmente concedida se había alargado por un plazo superior a dicho periodo de tiempo, el derecho del trabajador a su ejercicio habría caducado, liberando así y desde ese mismo instante al Ayuntamiento de la garantía de su cumplimiento.

Es cuanto me corresponde informar al respecto, advirtiendo expresamente a los destinatarios del presente Informe que las opiniones vertidas en el mismo se someten a cualesquiera otras mejor fundadas en derecho, ya que no pretenden, en modo alguno,



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente deban emitirse para la válida adopción de los acuerdos.

Toledo, 22 de agosto de 2011.