



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de... solicita del Departamento de Asistencia a Municipios, mediante escrito de fecha 22 de noviembre pasado y registro de entrada en Diputación el día 28 del mismo mes, la emisión de un Informe que dé respuesta a las dudas suscitadas en relación con una reclamación previa al ejercicio de la acción judicial laboral formulada al Ayuntamiento.

Los hechos, en síntesis, son los siguientes: Un trabajador causa alta en el "Programa de Acción Autonómica y Local frente al desempleo", desarrollado por el Ayuntamiento en colaboración con el SEPECAM. El mismo día que comienza su actividad laboral, el referido trabajador acude al médico y éste le da de baja, sin que, al parecer, el Ayuntamiento tuviera conocimiento previo de su estado físico, ni noticia alguna relacionada con su visita al médico, ni sobre el diagnóstico o prescripción establecida al efecto. Al día siguiente, el trabajador, sin haber presentado aún en el Ayuntamiento el correspondiente parte de baja ni hacer mención alguna a su nueva situación, presenta en las oficinas municipales un documento en el que, bajo el título de "ESCRITO DE RENUNCIA", afirma escuetamente lo siguiente, *"Yo, D..., con D.N.I..., ceso mi contrato laboral firmado el 18/05/2011 por motivos de salud"*; apareciendo a continuación la fecha, 19/05/2011, y la firma del indicado trabajador. Ese mismo día, el Ayuntamiento tramita la renuncia del trabajador y procede a darle de baja, suscribiendo al mismo tiempo un nuevo contrato con otro trabajador que ocupa su lugar en el expresado "Programa". Posteriormente, una vez efectuados los respectivos trámites de alta y baja, pero dentro aún del mismo día, la esposa del primer trabajador presenta en el Ayuntamiento el correspondiente parte de baja médica por enfermedad común (lumbalgia agudizada estando trabajando), de fecha 18/05/2011.

A partir de aquí, en las oficinas municipales no se tiene noticia alguna del trabajador en situación de baja, hasta la presentación por éste de un escrito, con fecha 10/09/2011, en el que solicita el abono de las prestaciones que pudieran corresponderle por su Incapacidad Temporal, y de las correspondientes copias de los sucesivos partes de baja médica y de confirmación expedidos hasta la fecha, cuya existencia, al no haber sido aportados hasta ese momento, era desconocida para el Ayuntamiento. Finalmente,



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



al no obtener respuesta del Ayuntamiento a la solicitud anterior, el trabajador presenta, con fecha 11/11/2011, un nuevo escrito, a modo de Reclamación Previa al ejercicio de la acción judicial laboral, en el que, tras reiterar su petición anterior, solicita se tenga por interpuesta la expresada Reclamación Previa.

Además del indicado relato de hechos, el Sr. Alcalde nos informa también de la consulta formulada por el Ayuntamiento ante la Dirección Provincial de la Seguridad Social, con fecha 21/09/2011, con la finalidad de conocer su criterio y poder así ajustar mejor a derecho la respuesta que hubiera de darse a las peticiones del trabajador. Sin que hasta la fecha se haya recibido contestación alguna del indicado centro directivo, ni en un sentido ni en otro.

Con tales antecedentes, una vez analizada la información facilitada por el Ayuntamiento y consultada la legislación que consideramos de aplicación al caso que, en su momento, se citará, se procede a emitir el siguiente,

INFORME

Del relato de hechos proporcionado por el Ayuntamiento, lo primero que llama nuestra atención es el comportamiento contradictorio y, en cierto modo, extravagante, en el sentido de raro, extraño o poco común, mantenido por el trabajador que, primero, a la hora y media de comenzar su jornada de trabajo, se ausenta de su puesto para acudir al médico del consultorio local, sin avisar a la empresa –según se hace constar, al menos, en el volante de asistencia extendido por la Mutua...–, y, segundo, que, tras recibir la oportuna baja médica y ocultando dicha circunstancia a la empresa, firma de su puño y letra un escrito renunciando a su puesto de trabajo por razones de salud.

El motivo alegado por el trabajador en los respectivos escritos presentados en el Ayuntamiento para tratar de justificar tan errático comportamiento, fue al parecer la conversación mantenida con el Sr. Alcalde, en la que éste le habría convencido, dada su enfermedad y la naturaleza subvencionable del puesto ocupado por él, de la necesidad de cubrir su vacante con otro trabajador, supuestamente para de esa forma no perder la referida subvención. Sin embargo, ni en el transcurso de dicha conversación ni posteriormente el trabajador informó al Alcalde de su nueva situación



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



de baja médica, ni presentó en el Ayuntamiento el parte que así lo acreditaba y que debía obrar ya en su poder, hasta que, una vez firmado el mencionado escrito de renuncia y formalizada la baja y el nuevo contrato con otro trabajador, su esposa presentó en el Ayuntamiento el mencionado parte de baja médica por enfermedad común.

En tales circunstancias, la cuestión a dilucidar pasaría, a nuestro juicio, por poder demostrar que ha sido el comportamiento del trabajador en su relación con el Ayuntamiento el que ha llevado a éste a obrar de manera equivocada, al considerar extinguida la relación laboral con un trabajador que, con contrato en vigor y en situación de baja por enfermedad (prácticamente desde el mismo momento de comenzar a trabajar), ya no podía ser dado de baja, ni siquiera renunciar a su puesto de trabajo en contra de sus propios intereses, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3.5¹ 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). Contemplada la cuestión desde esta única perspectiva legal, cabría considerar, incluso, la invalidez de la renuncia efectuada por el trabajador.

Ahora bien, ni en el preciso momento de la renuncia efectuada por el trabajador, ni en el momento posterior de la baja formalizada por el Ayuntamiento, tras la presentación de la referida renuncia, éste parece haber tenido conocimiento de la nueva situación laboral de baja médica del trabajador, hasta el punto de que formalizada ésta se contrató a un nuevo trabajador en sustitución del anterior, con el fin de no perder la subvención. Es decir, el Ayuntamiento, inducido por lo que entendió como libre y voluntaria decisión adoptada por el trabajador, y en aparente ejercicio, por tanto, del derecho de éste a extinguir su contrato de trabajo, que expresamente le reconoce el artículo 49.1, letra d)², del TRLET, y, desde luego, ajeno por completo a la verdadera

¹ **Artículo 3. Fuentes de la relación laboral.**

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

² **Artículo 49. Extinción del contrato.**

1. El contrato de trabajo se extinguirá:



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



situación de baja médica alcanzada por aquél, optó por aceptar dicha renuncia liquidándole los dos días que había permanecido en situación de alta.

Así pues, desde este otro punto de vista, es evidente que el Ayuntamiento habría incurrido, inicialmente, al menos, en un error de hecho provocado por la actitud, cuando menos, negligente del propio trabajador, pues, hasta que su esposa no presenta en las oficinas municipales el correspondiente parte de baja extendido el día anterior, una vez había sido presentada la renuncia expresa firmada por el propio trabajador, el Ayuntamiento no tiene conocimiento de la verdadera situación de Incapacidad Temporal en que se encuentra aquél y su derecho a percibir las cantidades que en tal concepto le correspondan. Por consiguiente, si aplicamos el principio de que las consecuencias derivadas de los errores provocados por la acción u omisión de terceros en ningún caso deberían beneficiar a éstos, de ningún modo debería estimarse ahora la reclamación previa presentada por el trabajador, haciéndolo así responsable de las consecuencias derivadas de su propia falta de diligencia, que solo a él debería perjudicar.

No obstante lo anterior, no podemos dejar de señalar cómo en el presente caso el Ayuntamiento, tras la presentación de la baja médica del trabajador, tuvo también la oportunidad de rectificar, casi de forma inmediata y, desde luego, en el mismo día en que se produjeron los hechos, el error padecido de dar por extinguida la vigente relación laboral o, al menos, haber solicitado de aquél la ratificación de su renuncia anterior, explicándole previamente, eso sí, los derechos que le asistían en su situación de baja médica. Y es que no podemos olvidar que, pese a la renuncia expresa del propio trabajador y la ocultación de su situación de baja médica, cuando de relaciones laborales se trata nos movemos en un ámbito jurídico en el que el trabajador es visto como la parte más débil y precaria de la relación. Como con absoluta nitidez se aprecia, por otra parte, en este caso, en que un trabajador en situación de paro es contratado para paliar, precisamente, dicha situación solo durante tres meses, y que al poco de comenzar sus prestaciones tiene la desgracia de caer enfermo, renunciando, sin

.....
d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



embargo, a los mermados derechos económicos que pudieran corresponderle mientras se encuentre en situación de baja por enfermedad.

En resumidas cuentas, y pese a la situación descrita en el párrafo anterior, cuya defensa en el ámbito laboral tiene difícil explicación y peor justificación, pues, como hemos visto más arriba, el principio de libre voluntad y consiguiente responsabilidad de las partes se encuentra legalmente limitado para el trabajador, hasta el punto de que es muy probable que en un hipotético pleito el juez falle a favor de éste, no podemos por menos de concluir recomendando la desestimación de la Reclamación Previa formulada, apoyándose dicha resolución en la sucesión cronológica de los hechos conforme ha quedado expuesta, así como, en la actitud indolente del trabajador que habría llevado al Ayuntamiento a equivocarse y cometer un error de hecho, cuyas graves consecuencias jurídicas solo aquél debería soportar.

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, 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, 30 de noviembre de 2011.