



El Sr. Presidente de la Mancomunidad _____, solicita un informe jurídico, relativo a solicitud de excedencia voluntaria por interés particular de empleada laboral indefinida.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales, el Sr. Presidente de la Mancomunidad _____ expone:

“Adjunto remito solicitud de la trabajadora de esta Mancomunidad, D^a _____, contratada como personal laboral indefinido y que desempeña las funciones de Dinamizadora Deportiva, por la cual solicita la concesión de excedencia voluntaria por interés particular para trabajar en la Universidad de Salamanca durante un período de 5 meses. Por ello, solicitamos que se emita informe en relación a la solicitud que se acompaña. Atentamente.

En _____, a fecha de la firma electrónica del documento

Fdo. _____

Presidente Mancomunidad _____”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: Según dispone el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) es personal laboral el que en virtud de un contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste puede ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Añade el artículo 7 TREBEP que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regula, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos del propio Estatuto que así lo dispongan.

De esta forma, el sistema de fuentes aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas sería el siguiente:

- En primer lugar, las normas del TREBEP, tanto las generales referidas a todos los empleados públicos, como las específicas referidas exclusivamente al personal laboral.

- En segundo lugar, la legislación laboral común, esto es, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -ET/15- y demás normas laborales concordantes.

- En tercer lugar, los convenios colectivos aplicables (artículo 7 TREBEP y artículo 3.1.b ET/15).

- En cuarto lugar, el contrato individual de trabajo y la costumbre local y profesional (artículo 3.1.c) y d) ET/15).

SEGUNDA: En lo relativo a la figura de la excedencia, el TREBEP contempla en el artículo 89.1.a) la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, si bien se refiere exclusivamente a los funcionarios de carrera, por lo que hemos de acudir al Estatuto de los Trabajadores, y más concretamente al artículo 46 ET/15, y en su caso, al convenio colectivo, si lo hubiera.

Según el artículo 46 ET/15, al personal laboral de la Administración le asiste el derecho a solicitar una excedencia voluntaria o forzosa en los términos y condiciones que se preceptúa en dicho artículo:

“1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. (...)”



2. 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 voluntaria.

(...) 5. El trabajador en excedencia voluntaria 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 (...)

Igualmente, el artículo 15.6 ET/15 señala que:

“Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado (...)”

Así pues, al personal laboral de la Administración Pública, sea fijo, indefinido no fijo o temporal, le asisten los mismos derechos que se establecen en la normativa laboral de aplicación y normas convencionales, sin perjuicio de las particularidades derivadas de la naturaleza de su contrato y sin que, en modo alguno, puedan ser discriminados en función de la relación jurídica que ostentan.

En consecuencia, siempre que se den los requisitos indicados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, que la trabajadora cuente con una antigüedad de al menos un año, y la solicitud sea por un período no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años, tendrá derecho a la concesión de la excedencia.

En cuanto a los efectos de la excedencia, son los contenidos en el artículo 46.5 ET/15, es decir, que tendrá el derecho preferente al reingreso en la Mancomunidad, si bien condicionado a la existencia de vacante de categoría igual o similar a la suya, De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan la siguiente,

CONCLUSIÓN

PRIMERA Y ÚNICA: Si concurren los requisitos indicados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, que la trabajadora cuente con una antigüedad de al menos un año, y la solicitud sea por un período no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años, tendrá derecho a la concesión de la excedencia.