



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

Por la Mancomunidad _____ se solicita informe relativo a una excedencia por incompatibilidad.

ANTECEDENTES

La Mancomunidad _____ presenta una solicitud al Servicio de Asesoramiento y Asistencia a Entidades Locales (SAAEL, en adelante), del siguiente tenor literal:

“Adjunto remito solicitud de excedencia por incompatibilidad, presentada por D^a _____, contratada como personal laboral indefinido desde el 1 de febrero de 2022 por esta Mancomunidad, y que ha desempeñado las funciones de Arquitecta/Directora de la Oficina Técnica de Urbanismo y Desarrollo Territorial Sostenible (OTUDTS).

Por ello, solicitamos que se emita informe en relación a la solicitud que se acompaña.”

A su solicitud de informe, la mancomunidad adjunta la solicitud de excedencia de la interesada, que dice:

“D^{ÑA}. _____, con DNI n^o _____, con dirección de correo electrónico a efectos de notificaciones en _____@gmail.com, y domicilio en Calle _____, C.P. _____, Cáceres.

EXPONE QUE

PRIMERO: Ha resultado elegida en el proceso selectivo para la contratación como personal laboral para el puesto de Directora de la Oficina Técnica de Urbanismo y Desarrollo Territorial Sostenible (OTUDTS) de la Mancomunidad de Municipios _____, en virtud de Resolución del Presidente de fecha 16 de febrero de 2024,



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

que se adjunta. En dicha Resolución, se me cita en las dependencias de dicha Mancomunidad para la firma del contrato laboral en fecha 21 de febrero de 2024.

SEGUNDO: Actualmente, la solicitante es personal laboral de la Mancomunidad a la que me dirijo, ocupando la plaza de Directora-Arquitecta de la Oficina Técnica de Urbanismo y Desarrollo Territorial Sostenible (OTUDTS).

TERCERO: De acuerdo a lo anteriormente expuesto y a lo establecido en el artículo 10 de la Ley 53/1984 de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, dentro del plazo, opto por el nuevo puesto de Directora de la Oficina Técnica de Urbanismo y Desarrollo Territorial Sostenible (OTUDTS) de la Mancomunidad de Municipios _____ y solicito la excedencia por incompatibilidad por prestación de servicios en el Sector Público, en la Mancomunidad de Municipios _____, con fecha de efectos desde el día 21 de febrero de 2024, fecha prevista para la firma del contrato en la Mancomunidad de Municipios _____, siendo mi último día de trabajo en la Mancomunidad a la que me dirijo el día 20 de febrero de 2024.

Por lo expuesto,

SOLICITO al Sr. Presidente de esta Mancomunidad que tenga por presentado el presente escrito junto con la documentación que lo acompaña, por efectuada la opción de elección del puesto de la Mancomunidad de Municipios _____ y por solicitada la excedencia por incompatibilidad por prestación de servicios en el Sector Público respecto al puesto de Directora-Arquitecta de la Oficina Técnica de Urbanismo y Desarrollo Territorial Sostenible (OTUDTS) de la Mancomunidad de Municipios _____, con fecha de efectos de dicha excedencia desde el día 21 de febrero de 2024.”

La solicitante adjunta, además, los siguientes documentos:



- contrato por obra o servicio determinado, a tiempo parcial (32,5 horas semanales), por cuatro meses (desde el uno de febrero de 2022 al 30 de mayo del mismo año), cuya retribución se fija “*según subvención*”, por lo que se deduce que se trata de un contrato financiado por una subvención externa.
- Contrato de trabajo indefinido, a tiempo parcial (6,8 horas al día), cuyo salario se fija en una cantidad determinada, y en cuyas cláusulas adicionales figura “*subvención Junta Extremadura Oficina Gestión Urbanística en Mancomunidad*”. Este contrato tiene como fecha de inicio el 1 de mayo de 2022.
- Resolución de la Presidencia de la Mancomunidad de Municipios de _____ sobre propuesta de contratación de un/a director/a para la oficina técnica de urbanismo y desarrollo territorial sostenible (OTUDTS), de 16 de febrero de 2024, de contratación de la interesada.

A los anteriores antecedentes, y solicitado informe por órgano competente, les son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El artículo 7 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 (en adelante, TREBEP), establece que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas “*se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan*”.

Por su parte el artículo 92, relativo a las situaciones del indicado personal laboral, señala que: “*El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación.*”



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”.

En consecuencia, 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 (en adelante, ET), y demás normas laborales concordantes.
- En tercer lugar, los convenios colectivos aplicables (artículo 7 del TREBEP y artículo 3.1.b) del ET).
- En cuarto lugar, el contrato individual de trabajo y la costumbre local y profesional (artículo 3.1.c) y d) del ET).

SEGUNDO.- Atendiendo a las fuentes indicadas, la solución a la cuestión suscitada por la Mancomunidad debe partir de lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas (en adelante, LIPAP), que resulta de aplicación a todo el personal al servicio de las corporaciones locales, entre las que se cuenta la mancomunidad, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo (y, por tanto, también se aplica al personal laboral), conforme su artículo segundo.

El artículo 10 de la LIPAP dispone, sobre el particular que nos ocupa, que *“Quienes accedan por cualquier título a un nuevo puesto del sector público que con arreglo a esta Ley resulte incompatible con el que vinieran desempeñando habrán de optar por uno de ellos dentro del plazo de toma de posesión”.*



Es decir, que en caso de incompatibilidad entre dos puestos públicos (como damos por sentado que sucede en el supuesto que nos ocupa), y habiendo ejercido la trabajadora su derecho de opción conforme requiere en el precepto citado, la excedencia por incompatibilidad es automática, y su especialidad es que no requiere ni autorización de la mancomunidad, ni período mínimo para su concesión, ni máximo de duración, pues será lo que dure el otro nombramiento.

TERCERO.- En cuanto a los efectos de la excedencia por incompatibilidad, y a falta de regulación expresa en convenio colectivo de aplicación (que no consta en el momento de emitir el presente informe), serán los contemplados en el artículo 46.5 del ET, conforme al cual *“El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.”*

Es decir, con la excedencia el reingreso de la trabajadora quedará supeditado a la existencia de vacante de igual o similar categoría que hubiera en el momento de la solicitud o en un momento posterior (sin que quepa reserva de puesto). En consecuencia, al no existir reserva, el puesto podría ser amortizado, cubierto por otro empleado por traslado o promoción, o interinamente, o, si fuera el caso, incluido en la siguiente Oferta de Empleo Público a efectos de su cobertura definitiva.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y fundamentos jurídicos, los que suscriben elevan las siguientes

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En caso de incompatibilidad entre dos puestos públicos (como damos por sentado que sucede en el supuesto que nos ocupa), y habiendo ejercido la trabajadora su derecho de opción conforme requiere el artículo 10 de la LIPAP, la excedencia por incompatibilidad es automática, y su especialidad es que no requiere ni



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

autorización de la mancomunidad, ni período mínimo para su concesión, ni máximo de duración, pues será lo que dure el otro nombramiento.

SEGUNDA.- Esta excedencia no genera derecho a reserva del puesto de trabajo, de manera que el reingreso de la trabajadora quedará supeditado a la existencia de vacante de igual o similar categoría que hubiera en el momento de la solicitud o en un momento posterior. En consecuencia, al no existir reserva, el puesto podría ser amortizado, cubierto *por otro empleado por traslado o promoción, o interinamente, o, si fuera el caso, incluido* en la siguiente Oferta de Empleo Público a efectos de su cobertura definitiva.