



**DIPUTACIÓN DE CÁCERES**  
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

Por la Mancomunidad \_\_\_\_\_ se presenta solicitud relativa a excedencia por incompatibilidad de una de sus trabajadoras.

### **ANTECEDENTES**

La Mancomunidad \_\_\_\_\_ presenta solicitud de informe al Servicio de Asesoramiento y Asistencia a Entidades Locales (SAAEL, en adelante), en relación con la solicitud de excedencia por incompatibilidad, presentada por D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, contratada como personal laboral indefinido desde el 1 de diciembre de 2022 por esta Mancomunidad, y que ha desempeñado las funciones de \_\_\_\_\_.

A su solicitud, la mancomunidad adjunta la siguiente documentación:

- Solicitud de excedencia, acompañada de Decreto de Presidencia de la Mancomunidad \_\_\_\_\_.
- Contrato de trabajo de la trabajadora.

En su solicitud, presentada el 30 de mayo de 2024, la trabajadora expone que, habiendo sido seleccionada para el desempeño de un puesto con carácter laboral fijo en otra administración, por resolución de 25 de mayo de 2024, optando por este último puesto, solicita la excedencia por incompatibilidad en el sector público, al amparo del artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas (en adelante, LIPAP), con efectos desde el 10 de junio de 2024, siendo el último día de trabajo el 9 de junio de 2024.

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

### **CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**PRIMERA.**- 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”*.

El artículo 92 del TREBEP se refiere a las situaciones del personal laboral, señalando 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 personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, en este ámbito, por las siguientes normas:

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

**SEGUNDA.-** El proceso selectivo del personal laboral finaliza, con carácter general, con la firma del correspondiente contrato (suponiendo que en este caso las bases no indicaran la existencia de periodo de prueba alguno), según regula el artículo



**DIPUTACIÓN DE CÁCERES**  
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

87.1 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura (LFPE, en adelante): *“La condición de personal laboral fijo de la Administración Pública de Extremadura precisa del cumplimiento sucesivo de los requisitos siguientes:*

- a) Superación del proceso selectivo.*
- b) Resolución disponiendo la contratación como personal laboral fijo por el órgano o autoridad competente, que será publicada en el Diario Oficial de Extremadura o boletín oficial correspondiente.*
- c) Formalización del correspondiente contrato de trabajo.*
- d) Superación del período de prueba que corresponda de acuerdo con las normas de Derecho laboral”.*

Por lo tanto, para que se produzca la incompatibilidad será precisa la formalización del correspondiente contrato laboral, en el plazo habilitado para ello.

En el supuesto planteado por la mancomunidad, la trabajadora ha superado el proceso selectivo, y se ha dictado el decreto correspondiente a su contratación como personal laboral fijo.

**TERCERA.-** Mediante el ejercicio de su derecho de opción, la trabajadora pretende quedar en situación de excedencia por incompatibilidad en la mancomunidad de origen.

Dicha excedencia se regula con carácter básico por el artículo 10 de la LIPAP, al que se refiere la trabajadora solicitante, y conforme al cual: *“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.*



**DIPUTACIÓN DE CÁCERES**  
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

*A falta de opción en el plazo señalado se entenderá que optan por el nuevo puesto, pasando a la situación de excedencia voluntaria en los que vinieran desempeñando.*

*Si se tratara de puestos susceptibles de compatibilidad, previa autorización, deberán instarla en los diez primeros días del aludido plazo de toma de posesión, entendiéndose éste prorrogado en tanto recae resolución”.*

La regulación contenida en la LIPAP resulta de aplicación al personal laboral de las administraciones locales de acuerdo con su artículo 2, que señala que “*en el ámbito delimitado en el apartado anterior se entenderá incluido todo el personal, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo*”, y que el otro puesto no entra dentro de los escasos supuestos de posible compatibilidad entre dos puestos públicos (artículos 3 a 10 de la propia LIPAP).

**CUARTA.-** En el supuesto planteado por la mancomunidad, existiendo incompatibilidad entre dos puestos públicos y habiendo ejercido la trabajadora su derecho de opción, conforme refiere el precepto citado, la excedencia por incompatibilidad es automática, y su especialidad es que no requiere ni autorización de la entidad local, ni período mínimo para su concesión, ni máximo de duración.

A este respecto, la Sentencia del TSJ Galicia de 4 de julio de 2012 manifiesta de forma muy gráfica que: “*La Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades, es normativa básica con alcance general, y cuando fija la obligación de opción entre plazas o puestos incompatibles lo hace como técnica para resolver una situación de incompatibilidad para el desempeño simultáneo de los mismos. En cuanto norma prohibitiva, que afecta al derecho al desempeño de trabajo o empleo, ha de ser objeto de interpretación restrictiva, especialmente cuando la incompatibilidad material se salva con el deber del afectado de optar libremente entre ambas plazas o puestos sin necesidad de imponer la medida más amplia y desproporcionada de imponer la renuncia irreversible a la plaza obtenida*”.



**QUINTA.-** En cuanto a los efectos de la excedencia por incompatibilidad, y a falta de regulación expresa en convenio colectivo de aplicación (que no se cita en la solicitud de la mancomunidad), serán los contemplados en el artículo 46.5 del TRET, que dispone expresamente al respecto lo siguiente: *“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”*.

Esto hay que interpretarlo en el sentido literal, es decir, con la excedencia la relación laboral del trabajador queda en suspenso, y su reingreso quedará supeditado a la existencia de vacante de igual o similar categoría en el momento de la solicitud o en un momento posterior (no existe reserva de puesto). De existir este puesto, el reingreso es obligatorio.

Al no existir reserva, el puesto podría ser amortizado, cubierto por otro empleado por traslado o promoción, o interinamente, e 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 la siguiente

## **CONCLUSIÓN**

Existiendo incompatibilidad entre dos puestos públicos, y habiendo ejercido la trabajadora su derecho de opción, conforme dispone el artículo 10 de la LIPAP, la excedencia por incompatibilidad es automática, sin que requiera autorización de la mancomunidad, ni período mínimo para su concesión, ni máximo de duración.

En cuanto a los efectos de la excedencia por incompatibilidad, y a falta de regulación expresa en convenio colectivo de aplicación, la trabajadora conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que



**DIPUTACIÓN DE CÁCERES**  
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

hubiera o se produjeran en la mancomunidad, sin que exista derecho de reserva del puesto de trabajo.