

STSJ del País Vasco de 13 de septiembre de 2005, recurso 1530/2005

Amortización de una plaza vacante de personal laboral que ocupaba un empleado en situación de excedencia voluntaria: requisitos (acceso al texto de la sentencia)

El Tribunal acepta la amortización de la plaza vacante por parte de una corporación local como consecuencia de la situación de excedencia del empleado que la venía ocupando, sobre la base de los siguientes argumentos:

- **La excedencia voluntaria común se otorga por cualquier interés particular o profesional. Este trabajador tiene un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que haya o se produzcan en la empresa.** No hay, pues, un derecho incondicional a la reserva del puesto de trabajo. Sólo se tiene un derecho potencial o "expectante".
- **En el periodo entre el inicio de la excedencia voluntaria y la solicitud de reingreso, la entidad local puede amortizar la plaza vacante si organizativamente no la considera necesaria.** El ayuntamiento no tiene la obligación de mantener la plaza durante el tiempo que dure la excedencia.
- También durante la situación de excedencia, el ayuntamiento puede cubrir la plaza vacante de forma definitiva, ya sea mediante un proceso de selección o por movilidad interna, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, promoción, etc.
- **Durante el periodo de excedencia voluntaria, la amortización no requerirá ninguna autorización administrativa o un acuerdo con los representantes del personal laboral,** excepto que la negociación colectiva de la entidad local prevea otra cosa. **Se requerirá, en todo caso, el informe no vinculante previsto en el art. 64.4 del ET.**
- **Únicamente una vez pedido el reingreso por parte del trabajador en excedencia, la capacidad de autoorganización del ayuntamiento queda limitada:** en este caso, si la plaza todavía no está cubierta o amortizada, la entidad únicamente podrá amortizarla si cumple los requisitos causales para hacerlo y los requisitos formales de optimización basados en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, como con cualquier otro trabajador en activo. En caso contrario, supondría un despido improcedente.