

STS de 25 de enero de 2023, recurso 4756/2019

*Reingreso de un trabajador fijo en situación de excedencia voluntaria a una vacante temporal (acceso al texto de la sentencia)*

La cuestión a resolver es la de determinar **si la empresa debe abonar los salarios del periodo correspondiente, a un trabajador que ostenta la condición de fijo en la Administración pública y se encuentra en situación de excedencia voluntaria, el cual presenta una solicitud de reingreso** en la que alega haber tenido conocimiento de la existencia de una **vacante temporal** generada por una trabajadora trasladada durante 6 meses a otra plaza con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

**El Tribunal procede a analizar el contenido del art. 46.5 ET**, que se limita a señalar que 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, sin especificar si dicha vacante puede ser la de un puesto de trabajo de naturaleza temporal.

Esta cuestión ya **fue tratada en la STS de 28 de noviembre de 2017, en la que se establece que los puestos de trabajo temporales no son adecuados para el reingreso de los excedentes voluntarios cuya relación laboral es de carácter fijo o indefinido**. A juicio de la Sala es un derecho potencial o "expectante" condicionado a la existencia de vacante en la empresa, y no un derecho incondicional, ejercitable de manera inmediata en el momento en que el trabajador excedente exprese su voluntad de reingreso. Precisamente por ello, la excedencia voluntaria no implica para el empresario el deber de reservar al trabajador excedente el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad, de modo que puede disponer de la plaza vacante, bien contratando a otro trabajador para el desempeño de la misma, bien reordenando los cometidos laborales que la integran, e incluso procediendo a su amortización.

Por lo tanto, **ese derecho potencial o expectante solo puede ejercerse de manera inmediata cuando el mismo puesto de trabajo que el excedente tenía, u otro similar o equivalente, se encuentre disponible en la empresa**. En otras palabras, no se puede invocar como vacante sino aquella plaza cuyo ofrecimiento resultaría de obligada aceptación para la persona que está en situación de excedencia voluntaria. En este sentido, **parece evidente que el trabajador no está obligado a aceptar el reingreso en una plaza de cobertura temporal** ya que, de estarlo, las consecuencias jurídicas derivadas de su rechazo podrían valorarse como una dimisión y consecuente extinción de la relación laboral por su voluntad unilateral. Por todo ello, **no hay razón legal alguna para entender que la empresa hubiere actuado ilícitamente al no ofrecerle previamente al trabajador la posibilidad de aceptar esa ocupación temporal**.