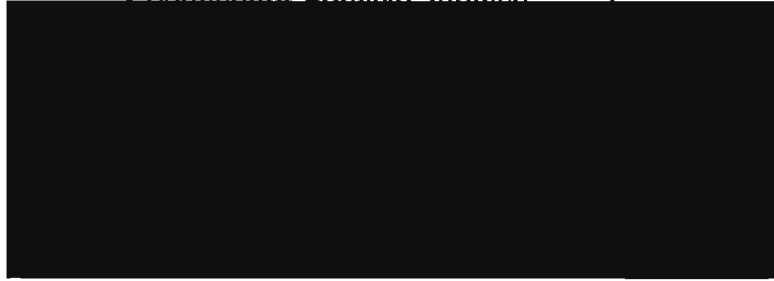




Adjunto se acompaña copia de la sentencia Núm. 159/2024, de fecha 13 de mayo de 2024 dictada por el Juzgado de lo Social Núm. 1 de Ponferrada, en el Procedimiento Ordinario 602/2023 desestimando el recurso interpuesto por [REDACTED], sobre derecho de reingreso.

Ponferrada, a 16 de mayo de 2024

Coordinador Servicio Jurídico



**JUNTA DE GOBIERNO LOCAL**





en fecha 15 de noviembre de 2023, en la que solicitaba se dictase sentencia frente a PAC Gestión Sociocultural y Turística, S.L. y el Ayuntamiento de Ponferrada por la que:

Se declarase el derecho de [REDACTED] a la reincorporación y alta en la Seguridad Social desde el día 2 de enero de 2023, con los efectos inherentes, condenado a las demandadas a estar y pasar por tal declaración así como a que, en el ámbito de sus responsabilidades, abonen a la demandante la prestación de incapacidad temporal, a razón de 23,20€/día (75% de 30,93) o, en su caso, salarios, a razón de 30,93€/día, dejados de percibir, desde el día 2 de enero de 2023 hasta la total regularización de la reincorporación, más el 10% de mora o, en su caso, con los intereses legales previstos en el artículo 1.108 del Código Civil.

Se condene a las demandadas, en el ámbito de sus responsabilidades, a abonar a la [REDACTED] una indemnización por daños morales de 7.501 euros con los intereses legales previstos en el artículo 1.108 del Código Civil.

Se condene a las demandadas, en el ámbito de sus responsabilidades, a abonar a [REDACTED] una indemnización por daños patrimoniales en una cuantía equivalente a la prestación de incapacidad temporal (o, en su caso, salarios) que le pudieran corresponder desde el día 2 de enero de 2023 hasta la fecha de la total regularización de la reincorporación, que, a fecha 29 de septiembre de 2023, alcanzaba los 6.287,2 euros, cantidad que debe ser incrementado con las devengados hasta la fecha de la total regularización de la incorporación y con los intereses legales previstos en el artículo 1.108 del Código Civil.

**Segundo.**- La demanda fue admitida a trámite. Las partes fueron convocadas a los actos de conciliación y juicio, celebrados el 11 de abril de 2024.

**Tercero.**- Al juicio asistieron las partes representadas por Letrado, salvo el Ministerio Fiscal, quien excusó su presencia.

Llevado a cabo el turno de alegaciones fue recibido el pleito a prueba.

Se practicó documental a instancia de todas las partes.

Seguidamente las partes hicieron uso de la palabra para conclusiones.

Quedó el juicio visto para sentencia.

## HECHOS PROBADOS

**Primero.**- Con antigüedad de 1 de diciembre de 2008 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (DNI [REDACTED]) ha venido prestando servicios mediante contrato indefinido a tiempo parcial (62,3% de la jornada) para la empresa PAC Gestión Sociocultural y Turística, S.L. en el servicio de ludotecas municipales de Ponferrada con categoría profesional [REDACTED] y salario, pactado conforme al Convenio Colectivo autonómico de Servicios Educativos Extraescolares y Socioculturales de Castilla y León, de 30,93 euros diarios, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

PAC Gestión Sociocultural y Turística, S.L. es la actual adjudicataria del servicio de ludotecas del Ayuntamiento de Ponferrada.

La [REDACTED] simultaneaba, desde el 3 de mayo de 2021, este trabajo con la prestación de servicios en [REDACTED].

**Segundo.**- El 16 de junio de 2022 [REDACTED] [REDACTED] solicitó una excedencia voluntaria que le fue concedida por la empresa PAC Gestión Sociocultural y Turística, S.L. por carta de la misma fecha en que se le comunicaba que había resuelto aceptar su solicitud por un periodo de seis meses, desde el 1 de julio de 2022 hasta el 1 de enero de 2023.

**Tercero.**- El 28 de noviembre de 2022 [REDACTED] inició un proceso de incapacidad temporal, por enfermedad común, con diagnóstico de [REDACTED], situación en que permanecía a fecha de la vista de juicio (11 de abril de 2024).

**Cuarto.**- El 5 de diciembre posterior, vigente tal situación, comunicó a su empresa su deseo de reincorporarse a su puesto de trabajo el día 2 de enero de 2023, sin hacer constar aquélla.

La empresa procedió a darle de alta el festivo día 2, no obstante lo cual, la [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] no pudo incorporarse a su puesto el día 3 posterior, dado que subsistía la situación de incapacidad temporal.



Tras mantener conversaciones por WhatsApp con persona de la empresa, acudió a su médico de familia para que le expidiese un parte de baja, a lo que el facultativo se negó puesto que sólo podía hacerle entrega de un parte de confirmación.

Desde la gestoría de la mercantil se le insistió en que era preciso contar con el parte de baja y no de confirmación por lo que el 18 de enero de 2023 el médico le hizo entrega de un parte de baja con efectos de 28 de noviembre de 2022.

A la vista del mismo, PAC Gestión Sociocultural y Turística, S.L. envió a su trabajadora burofax fechado el 23 de enero de 2023 a tenor del cual le informaba de que su situación de incapacidad temporal, iniciada antes del 2 de enero y de cuya fecha no había tenido conocimiento hasta el 18 de enero de 2023, resultaba incompatible con la reincorporación a su puesto de trabajo por lo que dejaba constancia de que no existía ningún inconveniente en que se incorporase cuando finalizase su proceso de baja médica.

Cursó la anulación del alta de 2 de enero de 2023 ante la TGSS, dato que ésta comunicó a la empleada el 25 de enero posterior.

**Quinto.-** Disconforme con la decisión empresarial, el 2 de febrero de 2023 [REDACTED] promovió acto de conciliación previa por despido tácito ante el organismo administrativo correspondiente, sin éxito.

**Sexto.-** Posteriormente interpuso la demanda de despido origen de los autos 56/2023 de este juzgado, resueltos por sentencia firme de 3 de enero de 2024, por la que se desestimó la demanda por inadecuación de procedimiento.

Con fecha 15 de noviembre de 2023 [REDACTED] había presentado la demanda de procedimiento ordinario sobre acción de reingreso, que ahora resolvemos.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.-** El relato de hechos probados no ha sido discutido y resulta de la prueba de naturaleza documental practicada.



Ha sido especialmente relevante la sentencia firme recaída entre las partes, aludida en el hecho sexto y aportada en todos los ramos de prueba.

La cuestión es de índole jurídica.

**Segundo.** - Reseñemos, a continuación y de modo sintético, las pretensiones de las partes.

La demandante solicitaba se declare su derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo con efectos desde su solicitud, 2 de enero de 2023, con condena al abono de la prestación de incapacidad temporal, a razón de 23,20€/día (75% de 30,93) o, en su caso, de los salarios dejados de percibir, a razón de 30,93€/día.

Sumaba la pretensión de indemnización de daños y perjuicios por la suma de 7.501,00 euros, en concepto de daños morales provocados por la vulneración de su derecho fundamental a la igualdad y no discriminación (artículo 14 de la Constitución Española) por cuanto entiende que la no reincorporación se debe a su situación en incapacidad temporal.

Asimismo, interesaba la condena al pago de una cuantía equivalente a la prestación de incapacidad temporal (o, en su caso, salarios) que le pudieran corresponder desde el día 2 de enero de 2023 hasta la fecha de la total regularización de la reincorporación.

Convocaba a juicio al Ayuntamiento de Ponferrada para la correcta constitución de la litis.

PAC Gestión Sociocultural y Turística, S.L. opone indebida acumulación de acciones, ya que las prestaciones de incapacidad temporal deben llevar otro cauce y ser reclamadas, asimismo, a entidades gestoras y/o colaboradora de la Seguridad Social.

En cuanto al fondo del asunto la mercantil hace valer que la incapacidad temporal hubo de serlo en la otra empresa en que la trabajadora se hallaba en activo, siendo inviable el reingreso en tanto en cuanto no se produzca el alta médica.

El Ayuntamiento de Ponferrada esgrime falta de legitimación pasiva en el pleito.

En fase de conclusiones la parte demandante admitió la indebida acumulación de la reclamación de salarios y de prestaciones de incapacidad temporal, cuyo carácter alternativo puso de manifiesto.



**Tercero.** - Una vez resuelta en el acto de la vista la indebida acumulación de la acción de reclamación salarial y de prestaciones de incapacidad temporal, que ejercitó la demandante con carácter alternativo, con la oportuna reserva de acciones, hemos de abordar el fondo del asunto.

Resolver acerca del derecho de la trabajadora en excedencia voluntaria a reingresar a su puesto de trabajo, una vez expirada la duración de aquélla, y vigente una situación de incapacidad temporal, obliga a estar a los pronunciamientos judiciales recaídos en la materia.

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de La Coruña), en sentencia citada por la empresa demandada de 10 de julio de 2012 (recurso 2070/2012) examinó el caso del trabajador que, (...) días antes de concluir la tercera prórroga de su excedencia, que finalizaba el 1º de julio de 2011, solicitó su reincorporación a la empresa, y tal como se declara probado, la demandada accedió a su reincorporación, indicándole que podría incorporarse, con efectos del 1 de julio próximo, a la Oficina 639- FIGUERES (GIRONA). Y si esta reincorporación no se produjo, fue por causa imputable al actor, quien comunicó a la demandada **Ta imposibilidad de incorporación en dicha fecha** "...por no encontrarme capacitado para el desempeño del **trabajo**, toda vez que en la actualidad me encuentro afecto a un cuadro [REDACTED] por el que estoy bajo seguimiento, tratamiento y control médico...", (hecho probado cuarto) . En tales circunstancias, y sin constancia alguna de que el actor haya sido dado de alta de ese proceso que afirma padecer, ni de que se haya reincorporado a su trabajo, es evidente que la mercantil demandada no pudo haber incurrido en ninguna irregularidad, por cuanto la relación laboral no llegó a reanudarse tras el vencimiento del plazo de excedencia, al continuar el actor en situación de Incapacidad Temporal, por lo que en modo alguno pudo darse la infracción del art. 32.3.1º del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, no constando comunicación alguna del actor dirigida a la empresa participándole el alta de su proceso de IT, de ahí que la falta de alta del actor en la Seguridad Social el día 1º de julio de 2011, pueda constituir un acto inequívoco y expreso del que se pueda deducir la existencia de un despido tácito, por lo que este motivo de recurso debe ser desestimado.



El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia asimismo aportada por la empresa a título ilustrativo de 15 de noviembre de 2021 (recurso 745/2021), razonó que:

*Ciertamente, la norma, en los supuestos de excedencia voluntaria (y la presente lo es) no fija el procedimiento que se ha de seguir para solicitar el reingreso, ni el momento en el que se ha de interesar éste, a diferencia de lo que ocurre con la excedencia forzosa en la que el excedente ha de solicitar el reingreso en el mes siguiente al cese en el cargo público. Ahora bien, parece lógico que llegado el día de expiración de la excedencia concedida, el trabajador, o bien ha solicitado previamente el reingreso o la prórroga, de ser esta posible; o bien se reincorpore sin más; pero en el supuesto que aquí analizamos, la actora no hizo nada de eso; sin embargo, se da una situación especial, y es que desde el día 27 de noviembre de 2020 estaba en situación de baja; y envió el parte de baja y los de confirmación posteriores a su empleadora, la cual esperó hasta el día 19 de enero de 2021 para contestarle que no estaba de alta en el Organismo. Y tras la solicitud de la interesada, instando para que subsanasen el error y volvieran a cursar el alta en la Agencia desde la finalización de la excedencia, la Agencia para el Empleo resuelve el día 29-01-21 que la actora pierde con efectos del 7 de enero de 2021 toda vinculación con el puesto de Técnico de empleo que aquella venía ocupando en la Agencia.*

*Se está obviando por la empleadora que la actora le había remitido tanto el parte de baja de fecha 27-11-20 como los partes de confirmación posteriores; en concreto, en la fecha de finalización de la excedencia, se habría procedido al envío del parte de baja, y de dos partes de confirmación; con lo que no puede apreciarse una voluntad por parte de aquella, de extinguir su relación laboral, pues aún cuando no consta una solicitud expresa de reincorporación, el envío de los partes de baja y confirmación implican su deseo tácito de mantener vigente la relación laboral (...).*

*La actora hoy recurrente, si bien no solicita el reingreso con carácter previo a la finalización de su excedencia (el 6 de enero de 2021), sin embargo ya comunica a la empresa, a través de sus envíos (parte de baja y partes de confirmación), que está en situación de baja médica desde el 27-11-20; con lo que parece obvia la intención de reincorporarse cuando causase alta médica, habida cuenta que en caso contrario, no tendría sentido remitir a su empleadora los*





partes de baja y confirmación; pues si no pensaba reincorporarse efectivamente, ningún efecto tendrían aquellos.

Y debió la empleadora, al tratarse de una excedencia especial, en el que la reserva del puesto tenía como límite el día 6 de enero de 2021, comunicarle tal extremo a la trabajadora, acordando en su caso, la transformación en una excedencia voluntaria ordinaria, del art. 46.2 ET, sin reserva ya de puesto de trabajo, con el derecho preferente al reingreso en caso de seguir vacante la plaza al finalizar la IT, dado que la actora tenía la condición de trabajadora indefinida no fija.

Dicho esto, se revela además la mala fe existente en la empleadora, en el hecho de que ésta, teniendo conocimiento de la situación de Incapacidad temporal de la trabajadora, no le realizase advertencia alguna en relación a la forma de proceder a partir de la fecha en que debía producirse la reincorporación (7-01-21); antes bien, omite cualquier comunicación hasta después de haber pasado el último día de excedencia (6-01-21); en concreto el 19-01-21 le indica que ya no está de alta en el Organismo. Y diez días después dicta Resolución teniendo por extinguido el contrato.

Ante la falta de datos que nos permitan inferir una voluntad extintiva por parte de la trabajadora, y entendiendo que existe claramente una justificación para la no reincorporación en la fecha pactada, derivada de la situación de IT de la trabajadora, entendemos que llegado el día de finalización de la excedencia ■■■■■■■■■■, sin reincorporación de la trabajadora, la consecuencia no sería la extinción de la relación laboral sino a lo sumo, la transformación en una excedencia voluntaria ordinaria, regulada en el art. 46.2 ET; por lo que la Resolución de la demandada, en la que comunica la falta de vinculación con la trabajadora con efectos de 7 de enero de 2021 debe ser calificada como despido improcedente, con los efectos legalmente previstos en el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores y art. 110 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En cambio, no se ajustan al caso que nos ocupa las sentencias aportadas a modo orientativo por la parte demandante, que abordan el caso de un trabajador que cae en incapacidad temporal una vez producido el reingreso (sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 17 de junio de 2021 -recurso 183/2021-) o la preferencia de un trabajador al reingreso, una vez cursada su solicitud.

Pues bien, conforme a los pronunciamientos antedichos, resulta que a la empresa PAC Gestión Sociocultural y Turística,



S.L. no le es exigible la reincorporación de su trabajadora mientras se encuentre en situación de incapacidad temporal (no consta se haya producido el alta médica a fecha actual), dado que el inicio de la incapacidad transitoria tuvo lugar en fecha 28 de noviembre de 2022, mientras que la solicitud de reingreso lo fue de 5 de diciembre posterior con efectos de 2 de enero de 2023, comunicación en que la empleada omitió que se encontraba en situación de incapacidad temporal.

De ahí que el alta de [REDACTED] cursada por la empresa fuese anulada en cuanto ésta tuvo conocimiento de la fecha de inicio de su incapacidad temporal, sin que ello constituya violación de derecho fundamental alguno, sino cuestión de legalidad ordinaria que ha de ser convalidada.

Por ello la demanda va a ser desestimada, sin que haya lugar a condena alguna ni por daños morales, ni por daños materiales, frente a los codemandados.

**Cuarto.** - Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación -artículo 191. 2 g) y 3 f) de la Ley reguladora de la jurisdicción social-.

## PARTE DISPOSITIVA

**Desestimo la demanda** sobre derecho de reingreso interpuesta por [REDACTED] frente a PAC Gestión Sociocultural y Turística, S.L. y al Ayuntamiento de Ponferrada por inadecuación de procedimiento.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal haciéndoles saber su derecho a interponer contra la misma RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, el cual podrán anunciar por comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de CINCO DÍAS a partir de su notificación.

Dedúzcase testimonio literal de esta sentencia que quedará en estas actuaciones, con inclusión de la original en el Libro de sentencias.

Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.