

I. ARTÍCULOS

SOBRE LA EXCEDENCIA ESPECIAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR UNIVERSITARIO EN RÉGIMEN LABORAL

JUAN J. GUTIÉRREZ ALONSO

Universidad de Granada

Crónica Jurídica Hispalense 13 • Págs. 141 a 156

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN. 2. RÉGIMEN DE LA SUSPENSIÓN DE CONTRATO, EXCEDENCIA VOLUNTARIA Y EXCEDENCIA FORZOSA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL. 3. EL MARCO NORMATIVO QUE RESULTA DE APLICACIÓN EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO RESPECTO DE LA SUSPENSIÓN CONTRACTUAL Y LA EXCEDENCIA ESPECIAL. 4. REFERENCIA AL BORRADOR DE ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR COMO CRITERIO INTERPRETATIVO COMPLEMENTARIO. 5. CONCLUSIONES.

Resumen: En los últimos años ha sido frecuente en nuestro país que los convenios colectivos que regulan las condiciones de trabajo del personal docente e investigador de las universidades públicas, introduzcan diferentes cláusulas de equiparación de derechos y situaciones administrativas entre el personal funcionario y el laboral, sea éste último de carácter temporal o sea de carácter indefinido. Así, una de estas equiparaciones la encontramos precisamente en el reconocimiento general de las situaciones de excedencia para el personal laboral e investigador, que es el tema que nos proponemos analizar en este trabajo.

Abstract: In recent years it has been frequent in our country that collective agreements, which govern working conditions for teaching and research staff of public universities, introduce different terms of equal rights and administrative situations between civil servants and labor, temporary or indefinite. So, one of these is found precisely in equating the general recognition of situations of leave for work and research, which is the theme that we propose to analyze in this paper.

Palabras clave: Excedencia especial, suspensión contractual, personal docente e investigador, legislación laboral.

Keywords: Special leave, contract suspension, teaching and research, labor legislation.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años ha sido frecuente en nuestro país que los convenios colectivos que regulan las condiciones de trabajo del personal docente e investigador de las universidades públicas, introduzcan diferentes cláusulas de equiparación de derechos y situaciones administrativas entre el personal funcionario y el laboral, sea éste último de carácter temporal o sea de carácter indefinido. Así, una de estas equiparaciones la encontramos precisamente en el reconocimiento general de las situaciones de excedencia para el personal laboral e investigador, que es el tema que nos proponemos analizar en este trabajo.

Las referencias normativas fundamentales para afrontar este cometido, serán las disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas Andaluzas, publicado el 9 de mayo de 2008 en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, y que sigue actualmente vigente. No obstante ello, es cierto que podríamos tomar en consideración para el análisis de esta cuestión otros convenios colectivos de otras Comunidades Autónomas que se encuentran también vigentes, ya que presentan una regulación parecida sobre las situaciones de excedencia que aquí nos proponemos analizar.

Dicho esto, hay que señalar en primer lugar que el convenio andaluz establece y regula con carácter general las relaciones de prestación de servicios entre las universidades públicas andaluzas y el personal docente e investigador (en adelante PDI) que en ellas trabaja, así como la situación laboral del restante personal docente o investigador que tenga suscrito contrato laboral con las mismas. En el Capítulo VI, que lleva por rúbrica «*Suspensiones de contratos y Excedencias*», se reconoce la denominada «*excedencia voluntaria por interés particular*» y también la «*excedencia especial*». Respecto a la primera, dice expresamente el artículo 35, que podrá ser solicitada por el profesorado con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para la situación de excedencia voluntaria por interés particular del personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios, mientras que en el apartado segundo de este mismo precepto, se dispone que cuando se dote de una plaza a tiempo completo en un área de conocimiento y haya solicitudes de reingreso de excedentes, la plaza dotada deberá ser de la categoría de quien desea el reingreso, incluida la modalidad de profesor colaborador.

Por su parte, en relación a la *excedencia especial*, que es la figura a la que prestaremos más atención en este estudio, el artículo 36 del citado convenio la recoge en los siguientes términos:

«La excedencia especial podrá ser solicitada por el profesorado con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa

establece para situaciones de servicios especiales del personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios».

Desde nuestro punto de vista, esta excedencia, así planteada, puede suscitar algunas dudas y cuestiones interpretativas de considerable trascendencia en el ámbito del PDI laboral. Por un lado, respecto del alcance de su ámbito subjetivo, porque al igual que sucede con la excedencia voluntaria, podemos preguntarnos si cualquier personal laboral puede acogerse a ella o, por el contrario, al hablar estos preceptos de «*profesorado con contrato laboral*», sólo algunas figuras de personal docente podrán hacerlo. En segundo término, creemos que habría que preguntarse también por las situaciones objetivas en las que el personal laboral puede acogerse a la excedencia especial, mientras que una tercera cuestión que interesa aclarar, es las consecuencias jurídicas o efectos en la relación contractual de un trabajador laboral en el ámbito universitario cuando se acoge a esta excedencia.

En cuanto a la primera pregunta, hemos de advertir que el artículo 4 del propio convenio colectivo andaluz, establece que las normas contenidas en el mismo son de aplicación *a todo el personal docente e investigador y también a otro personal investigador que se encuentre vinculado mediante una relación jurídico-laboral a alguna de las universidades que suscriben el convenio y que perciba sus retribuciones con cargo a los presupuestos de la misma*. Seguidamente, en los artículos 14 y siguientes se detallan las modalidades de contratación que quedan bajo el ámbito objetivo de aplicación del convenio y que vienen más o menos a seguir el criterio establecido en la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (que modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y que es la norma que recoge como modalidades principales de contratación laboral específicas del ámbito universitario, las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante¹).

Teniendo en cuenta que el artículo 36 del convenio, por su parte, se refiere al «*profesorado con contrato laboral*», podría pensarse que la posibilidad de acogimiento a una excedencia especial queda limitada a profesores con contrato laboral. Un planteamiento que puede generar algunas dudas respecto de la situación de otros investigadores con vinculación laboral y que, no obstante, como se ha apuntado, quedan bajo el régimen jurídico del convenio. Hemos de preguntarnos consecuentemente, si el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral para las Universidades andaluzas, así como cualquier otro que se pronuncie en similares términos, a estos efectos va más allá de las modalidades de contratación laboral típicamente denominadas como «*profesorado*», o por el contrario, queda limitado o restringido.

1. Este artículo 14 se refiere también a la figura de profesor asociado, profesor asociado de concierto con las instituciones sanitarias, profesor sustituto interino, profesor emérito y profesor contratado doctor en su modalidad extraordinaria; además de personal investigador contratado en formación cuya beca figure en el registro general de programas de ayudas a la investigación, personal investigador contratado de acuerdo con la Ley 13/1984, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, y el personal investigador contratado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica a través del contrato por obra o servicio determinado.

Desde nuestro punto de vista, una interpretación conjunta de lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como los artículos 4, 35 y 36 del Convenio Colectivo del PDI laboral de las Universidades andaluzas, y el propio Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que rige supletoriamente en este ámbito, debería llevarnos a concluir que tanto los profesores ayudantes, como los ayudantes doctores, contratados doctores, asociados, así como cualquier otro trabajador con vinculación laboral adscrito a cualquiera de las universidades públicas andaluzas, estaría en condiciones de acogerse y/o solicitar una excedencia voluntaria por interés particular (artículo 35) y también una excedencia especial (artículo 36), siempre y cuando concurren las circunstancias objetivas para que proceda la misma.

En los supuestos de acogimiento al régimen de excedencia, como sabemos, el trabajador laboral se ve inmerso en una modificación de su situación administrativa, pasando del servicio activo a la situación de «excedencia voluntaria» o «excedencia especial». De este modo se plantea un problema adicional, seguramente el más importante, y que está relacionado con los efectos temporales de esa modificación. Es decir, la nueva situación administrativa en la que se encuentre el trabajador puede prolongarse por un periodo de tiempo más o menos extenso, o no, en función de la causa que origine la excedencia. En el caso de la excedencia especial, esa prolongación podría extenderse incluso más allá del tiempo establecido en el contrato originario, que recordemos, en el caso de personal laboral, será en la mayoría de los casos de duración limitada. Es por esto por lo que puede darse la circunstancia de que el trabajador solicite la reincorporación a su Universidad de origen pasando nuevamente al servicio activo sin generar mayor alteración, o por el contrario, que el periodo de vinculación en el nuevo desempeño que justificaba la excedencia especial se prolongue más allá del cómputo temporal del contrato laboral. En estos casos se plantea la posibilidad de que ese trabajador, al acogerse a esta excedencia, se vea en unas circunstancias que podrían llevarle a perder su vinculación laboral o a ponerle en una complicada situación de retorno. Una eventualidad que podría darse si se entiende o interpreta que el tiempo de trabajo en excedencia no interrumpe el cómputo temporal del contrato previamente suscrito, que como se ha dicho, es de duración limitada.

Se plantea de este modo una de los principales interrogantes de esa figura en este ámbito: determinar si la excedencia especial reconocida mediante Convenio Colectivo del PDI Laboral, conlleva la suspensión del contrato laboral por tiempo limitado, produciendo una interrupción del cómputo temporal, o por el contrario, no conlleva esa interrupción del plazo. Las situaciones que pueden darse en función de mantener un criterio u otro son obviamente muy dispares.

2. RÉGIMEN DE LA SUSPENSIÓN DE CONTRATO, EXCEDENCIA VOLUNTARIA Y EXCEDENCIA FORZOSA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

La Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, introdujo por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico laboral el conjunto de situaciones suspensivas de los contratos. Con anterioridad a esta norma sólo existían menciones legales dispersas en relación a algunos supuestos de suspensión.

El Estatuto de los Trabajadores, como ha puesto de manifiesto MÁRQUEZ PRIETO, heredó el desarrollo normativo de aquellas referencias previas y constituye en la actualidad el referente jurídico básico para analizar la naturaleza de la situación de suspensión y también en sus relaciones con otras figuras como las excedencias. Para este autor, debe señalarse igualmente la incoherencia de la Sección Tercera del Estatuto de los Trabajadores, especialmente en la parte dedicada a la suspensión del contrato, que es donde se incluye el tratamiento de las excedencias. A su modo de ver, éstas representan una institución totalmente distinta a la suspensión, pero sin embargo, ahí se encuentran. De hecho, en puridad, excedencia se podría defender que solo hay una: la llamada legalmente «voluntaria»; porque el resto de excedencias, y muy especialmente la denominada excedencia forzosa, representan realmente casos de suspensión contractual².

La institución de la suspensión hay que decir consecuentemente, que por encima de todo viene a asegurar «la pervivencia del contrato de trabajo». De hecho, como sostiene la mayoría de los autores que han abordado esta temática, puede afirmarse incluso que en realidad no es el contrato lo que se suspende sino sus obligaciones principales, como apuntan también, entre otras, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 19 de septiembre de 1995 o la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de junio de 2001³. Es por esto por lo que no cabe hallar en esta institución otra justificación que la estabilidad en el empleo⁴.

Teniendo en cuenta esto, creemos que resulta necesario diferenciar inevitablemente la institución de la suspensión contractual de la figura de la excedencia, así como las variantes de excedencias que puedan reconocerse también en la normativa, para intentar aclarar la confusión creada por el hecho de que la ley incluye a la excedencia forzosa entre las causas de suspensión y la distingue de la excedencia voluntaria; situación ésta última en la que no se posee el derecho a reserva de puesto de trabajo, sino sólo un derecho preferente de reingreso. Téngase en cuenta que entre las causas de suspensión, el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores incorpora el *desempeño de cargo público* y la *excedencia forzosa*, si bien es cierto que, como se ha apuntado, realmente estamos ante una sola causa de suspensión, como de hecho parece aclararse seguidamente en el propio artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

2. MÁRQUEZ PRIETO, A., «Comentarios a los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores», en *El nuevo Estatuto de los Trabajadores, Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*; MONEDERO PÉREZ, J. L. (dir.), páginas 626-640 Comares, Granada, 2012.

3. Más recientemente, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 15 de enero de 2010.

4. El derecho a conservar el puesto de trabajo es otra nota característica de esta suspensión del contrato de trabajo. Un derecho que paralelamente sirve de causa para justificar una de las clases de la contratación temporal, pues la suspensión del contrato de trabajo en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores se configura como una vicisitud de la relación contractual, en la que mientras el trabajador tiene derecho a conservar el puesto de trabajo y el empresario tiene el deber de reserva del mismo. Esto significa básicamente que durante la situación suspensiva, el puesto de trabajo puede ser desempeñado por otro trabajador de la empresa o por otro trabajador contratado para ocuparlo y, la relación contractual en suspenso recupera su plenitud en el momento en que desaparece la causa suspensiva. De ahí, que la normativa laboral haya previsto expresamente desde hace tiempo este tipo de excedencia como una de las causas justificadas de contratación de trabajadores por tiempo determinado la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.

En cualquier caso, hay que insistir en que el Estatuto de los Trabajadores y la normativa laboral en general, diferencian desde hace tiempo entre la excedencia voluntaria y la excedencia forzosa. Una clasificación que hemos de realizarla fundamentalmente como consecuencia de la existencia de aquellos trabajos reconocidos en el ámbito de la Administración pública y que vienen conociéndose como puestos de trabajo «*de libre designación*». Puestos que, en general, suelen declararse tras la celebración de diferentes procesos electorales y que en algunas ocasiones se renuevan, o no, en virtud de posibles cambios en los equipos de gobiernos en cada uno de los niveles de Administración que tenemos en nuestro país. Se trata de unos puestos de trabajo que, como indica GARCÍA TOMÁS, si son ocupados por personas que estaban empleadas en la empresa privada, éstas quedan habilitadas a cesar temporalmente en el puesto mediante la solicitud de una excedencia⁵.

En cualquier caso, el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores establece que la *excedencia forzosa* da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, siempre que se conceda cuando concorra designación o elección para un cargo público⁶, por lo que la designación o elección de cargo público se convierte en esa circunstancia objetiva habilitante para declarar esta excedencia, cuyo régimen jurídico particular ha hecho que en muchos casos se plantee la duda de si las excedencias solicitadas por los trabajadores al amparo del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores son de naturaleza voluntaria o, por el contrario, estamos ante verdaderos supuestos de *excedencia forzosa*. Y ello porque el afectado, en estos últimos supuestos, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, podrá reingresar en la empresa con el simple hecho de solicitarlo en el plazo de un mes desde que cesó en el cargo público que había venido desarrollando. Por el contrario, como es sabido, la excedencia voluntaria tiene un régimen, digamos, menos generoso. No sólo se exigen requisitos de antigüedad en la empresa para poder solicitarla, sino que además esta modalidad tiene una duración limitada. El trabajador sólo ostenta un derecho preferente al reingreso cuando se produzcan vacantes de igual o similar categoría a la que venía desempeñando originariamente.

Ante estas circunstancias, es evidente que debemos preguntarnos más en detalle por las causas objetivas que dan lugar a una excedencia forzosa y cuales, por el contrario, nos llevarían a la excedencia voluntaria. El Tribunal Supremo y otras instancias judiciales, como se insistirá más adelante, han tenido ocasión de referirse en bastantes ocasiones al respecto, y vienen reconociendo reiteradamente que el elemento diferenciador será la designación para desempeñar un cargo público. Y por tal circunstancia se debe entenderse *aquellas situaciones laborales o cargos diferentes al permanente burocrático de carrera, es decir, aquellos cargos de naturaleza política y*

5. GARCÍA TOMÁS, E., «La excedencia para el ejercicio de un cargo público no siempre es forzosa», en *Lex Nova: La Revista*, núm.. 38, 2004, pp. 22-23.

6. No siempre ha existido unanimidad sobre el alcance y significado de la expresión «cargo público». Así, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 15 de abril de 1997, por ejemplo, se refiere a la noción de «cargo público» referido en el Estatuto de los Trabajadores, señalando que no sólo exige a estos efectos elementos como la temporalidad y la designación o elección, so pena de aceptarse, indebidamente, el mero puesto funcional caracterizado por la confianza, sino que es dato imprescindible la toma de decisiones en uno u otro nivel de la Administración.

temporal, a los cuales se accede por elección o por designación o nombramiento de la autoridad que sea competente⁷. Sin embargo, es cierto que en muchas ocasiones se ha planteado igualmente si todos aquellos empleos que se ejercen por designación o nombramiento de la autoridad competente deben considerarse como «políticos», haciendo surgir así algunas dudas adicionales.

A este último respecto, en nuestro país se ha elaborado alguna doctrina jurisprudencial un tanto contradictoria. En algunos supuestos se ha entendido por cargos públicos aquellos que son ocupados por personas que desarrollan funciones de confianza o asesoramiento, como apunta, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 23 de marzo de 1993, mientras que en otras ocasiones se ha entendido por cargo público el que implica dirección o gobierno; llegándose en algunas ocasiones a denegar la condición de cargo público a directores de empresas públicas o empresas participadas por Administraciones o entes con participación accionarial de alguna Administración⁸.

Hemos de tener en cuenta, además, que no todos los puestos de libre designación o cargos de confianza van a tener la misma consideración y relevancia, puesto que existen diferencias entre el rango y también en la retribución. Y es precisamente por esto por lo que a juicio de alguna doctrina, el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores se ha quedado corto en la diferenciación entre excedencia forzosa y voluntaria, delimitando claramente las condiciones para tener derecho a una excedencia voluntaria, pero dejando inconcreto lo referente a la forzosa, esto es, sin delimitar el concepto de cargo público. Un concepto que se ha venido depurando vía jurisprudencial y también en algunas otras normas que se han ido dictando en lo sucesivo.

Es cierto, por tanto, que en la jurisprudencia, y también en la doctrina, se ha abordado el estudio de esa amplia amalgama de cargos de confianza o puestos de libre designación con un criterio y aproximación dispar. Estamos ante desempeños que, aun no teniendo poder o capacidad de gobierno, ni tampoco representación de los ciudadanos, en ocasiones van a ostentar la condición de cargos públicos a los efectos que aquí se estudian. Entre otros supuestos, por ejemplo, los asesores técnicos de los Ministros, de los Secretarios de Estado, de los Presidentes de Comunidades Autónomas e incluso los de los Alcaldes de grandes municipios, surgiendo así dudas adicionales respecto de otros cargos o puestos que adscriban al personal a gabinetes distintos o de relevancia menor, como sucede, por ejemplo, en el caso analizado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 17 de junio de 1992 y otros casos especiales estudiados por GARCÍA TOMÁS⁹.

No obstante, es verdad que al margen de esas dudas, en la práctica, este tema ya queda bastante superado y podemos incluso afirmar y subrayar que una de las

7. La STS de 7 de marzo de 1990, incide en que la excedencia forzosa por ejercicio de cargo público, dotada de reserva de puesto de trabajo no es aplicable al cargo permanente burocrático de carrera. Cargo público no es el permanente burocrático de carrera, sino el político temporal o amovible al que se accede por elección o por designación o nombramiento de la autoridad competente.

8. STSJ del País Vasco de 21 de junio de 1994 y STSJ de Galicia de 22 de mayo de 1998.

9. Referencia citada por GARCÍA TOMÁS, E., «La excedencia para el ejercicio...» *cit.*,

causas de suspensión del contrato de trabajo, según el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, será siempre la «*excedencia forzosa*». Una situación que, como señala la STS de 25 de octubre de 2000, concuerda sin dificultad alguna con la regulación de la misma en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores, pues «*se caracteriza en este precepto como una causa de incompatibilidad material con el trabajo o imposibilidad de la ejecución del trabajo (designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo), y el rasgo más destacado de su regulación es el derecho del excedente forzoso a la conservación del puesto de trabajo*».

Esta consideración y la correspondiente interrupción o suspensión del contrato, tiene algunas consecuencias respecto de los efectos de la relación laboral. Para la doctrina, es pacífico que el periodo de la situación de excedencia forzosa por desempeñar un cargo público, por ejemplo, no debe ser tenido en cuenta a los efectos de calcular la correspondiente indemnización por el despido declarado improcedente. Esta doctrina aparece recogida en las SSTs de 30 de junio de 1997 y de 26 de septiembre de 2001, estableciéndose respecto del cálculo de la indemnización correspondiente, que actúa sobre el tiempo de servicios efectivamente prestados y no sobre la mayor antigüedad reconocida, sin perjuicio de que haya un pacto o disposición en contra¹⁰.

Precisa además esa línea argumentativa, que consecuentemente se ha de distinguir entre el derecho al cómputo de la antigüedad en la excedencia forzosa y la determinación del tiempo de servicios en la empresa efectos, por ejemplo, de lo dispuesto en el artículo 56.1.a) del Estatuto, pues suspendido el contrato por la excedencia forzosa, ésta exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo (artículo 45.2 del Estatuto) y ello es lógica consecuencia de los términos en que se expresan los artículos 56.1.a) y 46.1 del Estatuto de los Trabajadores; en donde, primero se establece la indemnización a tenor de los «*periodos de tiempo de servicio*» y no de antigüedad, como también se hace en los artículos del mismo texto legal 53.1.b) (extinción del contrato por causas objetivas) y 51.8 (despido colectivo); y segundo (artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores), se determina los derechos inherentes a la excedencia forzosa, que son conservación del puesto y cómputo de antigüedad y no de «*tiempo de servicio*». Conceptos distintos como reiteradamente y desde hace ya tiempo ha venido matizando también la jurisprudencia.

3. EL MARCO NORMATIVO QUE RESULTA DE APLICACIÓN EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO RESPECTO DE LA SUSPENSIÓN CONTRACTUAL Y LA EXCEDENCIA ESPECIAL

Teniendo en cuenta las precisiones señaladas sobre la suspensión de contrato, la excedencia voluntaria y excedencia forzosa en la normativa laboral, hay que señalar a continuación que en el ámbito universitario se presentan algunas especificidades. Así, conviene destacar en primer lugar que las referencias legales o convencionales que nos encontramos son evidentemente una derivación del régimen laboral recién

10. SSTs de 16 de enero y 30 octubre de 1984, de 20 de noviembre y 17 de diciembre de 1985, de 25 de febrero y 30 de abril de 1986, de 5 de mayo, 2 de junio y 21 de diciembre de 1987, de 28 de abril, 8 y 14 de junio de 1988, de 24 de julio y 19 de diciembre de 1989, y 15 de febrero de 1990 y 27 de junio de 1991.

mencionado. En nuestro caso en particular, la referencia expresa a las excedencias las encontramos en los artículos 35 y 36 del Convenio Colectivo del PDI laboral de las Universidades andaluzas que ya hemos citado en la introducción. Y si bien es cierto que no suele ser muy habitual que personal laboral por tiempo limitado de las universidades se vean en estas circunstancias, no es menos cierto que algunos casos sí se han dado y de hecho se está dando en la actualidad, sin que las Universidades tengan unos criterios claros al respecto.

Así, para afrontar esta cuestión y encontrar claves interpretativas que nos permitan calibrar las consecuencias jurídicas y efectos de una situación de excedencia en el ámbito del personal docente e investigador, y muy especialmente, respecto de la excedencia especial, hemos de tener en cuenta en primer lugar la multiplicidad de referencias normativas a las que nos enfrentamos, ya que además de los propios Estatutos de cada Universidad, hay que atenerse a la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de 2001, de Universidades, al propio Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, dictado en desarrollo de la LRU, el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional del profesorado, el Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, el Real Decreto 365/1995 de 10 de marzo, por el que aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y también, claro está, el propio Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador que afecte a la universidad correspondiente.

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, en su artículo 29, establecía la supresión de las situaciones administrativas de «excedencia especial» y de «supernumerario», creándose la de «servicios especiales», pero también la excedencia para el cuidado de hijos, la expectativa de destino, la excedencia voluntaria incentivada y la modalidad de excedencia forzosa aplicable a los funcionarios declarados en expectativa de destino.

De este modo, cuando un Convenio Colectivo del PDI laboral establece o admite que el personal laboral podrá acogerse a la excedencia especial y refiera que ésta podrá solicitarse por el profesorado con contrato laboral *en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para la situación de servicios especiales del personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios*, hemos de interpretar que nos encontramos precisamente en este ámbito. Para los denominados «servicios especiales», hemos de tener en cuenta que los funcionarios públicos, siguiendo la Ley 30/1984, de 2 de agosto, pasarán a dicha situación en los siguientes casos:

- a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en Organismos internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

- b) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de Organizaciones internacionales o de carácter supranacional.
- c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por funcionarios públicos.
- d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.
- e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.
- f) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.
- g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.
Cuando no perciban dichas retribuciones podrán optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la de servicios especiales, sin perjuicio de la normativa que dicten las Comunidades Autónomas sobre incompatibilidades de los miembros de las Asambleas Legislativas.
- h) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las entidades locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales, y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas, excepto los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, cuando desempeñen puestos reservados a ellos, que se regirán por su normativa específica, quedando en la situación de servicio activo.
- i) Cuando presten servicio en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros y de los Secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.
- j) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.
- k) Cuando cumplan el servicio militar o prestación sustitutoria equivalente.
- l) Cuando ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas.
- m) Cuando sean nombrados Subsecretarios, Secretarios Generales Técnicos o Directores Generales.
- n) Cuando sean nombrados Subdelegados del Gobierno en las Provincias o Directores Insulares de la Administración General del Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.
- o) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos en las Áreas Funcionales de la Alta Inspección de Educación funcionarios de los cuerpos docentes o escalas en que se ordena la función pública docente.

A los funcionarios en situación de servicios especiales, dice la normativa mencionada, se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos y tendrán derecho a reserva de plaza y destino que ocupasen. Además, en todos los casos recibirán las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no las que les correspondan como funcionarios, sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios que pudieren tener reconocidos como funcionarios.

El artículo 29.2.j) de la Ley 30/1984, de 2 agosto, por tanto, prevé que los funcionarios públicos pasarán a la situación de servicios especiales, *«cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública»*. Artículo que debemos relacionar obligatoriamente con el 6.j) del Real Decreto 730/1986, de 11 abril, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones administrativas de los Funcionarios de la Administración del Estado, que se pronunciaba del mismo tenor, y también con el 7.1, que dispone que: *«A los efectos de lo previsto en el apartado j) del artículo 29.2 de la Ley 30/1984, se considerará de carácter político el nombramiento para el desempeño de un cargo de confianza que no implique una relación profesional de carácter permanente y del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública»*.

Por su parte, no se puede olvidar tampoco que el artículo 4. i) de Real Decreto 365/1995 de 10 de marzo, por el que aprobó el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, establecía respecto de los servicios especiales, que los funcionarios podrán ser declarados en esa situación administrativa:

i) Cuando presten servicios en puestos de trabajo de niveles incluidos en el intervalo correspondiente a su Cuerpo y Escala, en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado, y opten por pasar a esta situación, conforme al artículo 29.2 i) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. Asimismo, cuando presten servicios en puestos de niveles no incluidos en el intervalo correspondiente al Grupo en el que figure clasificado su Cuerpo o Escala en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros, Secretarios de Estado, Delegados del Gobierno y Gobernadores Civiles.

Y por último, y en este mismo sentido, hemos de tener en cuenta que la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, respecto de las situaciones administrativas, establece que sigue vigente la regulación de las situaciones administrativas contenida en la Ley 30/1984 y en el Real Decreto 365/1995, con los siguientes cambios:

Servicios especiales. Se añaden los siguientes supuestos:

Cuando sean designados miembros de los órganos de gobierno de las Ciudades de Ceuta y Melilla, de las Instituciones de la UE o de las Organizaciones

Internacionales o sean nombrados al tos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones (*letra a*).

Cuando sean nombrados para el desempeño de puestos o cargos en organismos públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos (*letra c*).

Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas (*letra f*).

Cuando sean designados para formar parte de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas (*letra g*).

Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas (*letra k*).

Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas (*letra l*).

Respecto a los efectos de la situación de servicios especiales, señalar también que siguen siendo los previstos en el artículo 29 de la Ley 30/1984 y sus normas de desarrollo, mientras que respecto al «Servicio en otras Administraciones Públicas», deberá tenerse en cuenta que a los funcionarios que se encuentran en situación de servicios en Comunidades Autónomas así como los que se hallan en servicio activo en Corporaciones Locales y en Universidades Públicas, les corresponde la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas. Indicándose expresamente que los funcionarios en situación de servicio en otras Administraciones Públicas tienen *derecho a participar en las convocatorias que realice su Administración de origen para la provisión de puestos de trabajo y para la promoción interna*.

Dicho todo esto, que resulta conveniente tener en cuenta para analizar la cuestión principal que aquí nos hemos propuesto por la multiplicidad de supuestos que pueden darse, cabe destacarse igualmente que el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, como ya se ha mencionado, se refiere a la «Excedencia Forzosa» y al «Ejercicio de cargo público representativo» como causas de la suspensión del contrato, mientras que el artículo 50, apartado d), de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de 2001, de Universidades, en relación a los contratos temporales de carácter laboral, establece que:

«d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años. En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la prevista en el artículo anterior, en la misma o distinta

universidad, no podrá exceder de ocho años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo».

En similares términos suelen pronunciarse los convenios colectivos de las universidades públicas españolas, y en concreto, el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador de las Universidades andaluzas, que en su artículo 17, respecto la duración de los contratos, establece lo siguiente:

«Artículo 17. Duración de los contratos.

1. Los contratos pueden ser por tiempo indefinido o de duración determinada en los términos establecidos por la legislación o normativa aplicable.
2. La duración de los contratos en su modalidad ordinaria será la máxima prevista en la legislación o normativa aplicable. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración de un contrato ordinario a tiempo completo, interrumpirán su cómputo».

Este mismo convenio colectivo, recordemos, reconoce la «Excedencia Especial» para el PDI laboral en su artículo 36, que podrá ser solicitada por el profesorado con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para situaciones de servicios especiales del personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios, como ya hemos tenido ocasión de apuntar.

Así, teniendo en cuenta todo este fatigoso marco normativo, que de un modo u otro se refiere a las situaciones administrativas ya apuntadas, podemos deducir e, en primer lugar, que existen unos criterios generales en la interpretación de la situación administrativa de la «excedencia especial» y que ésta representa una figura tributaria de la excedencia forzosa recogida en el Estatuto de los Trabajadores, en cuyo artículo 45 se configura entre las causas de la suspensión del contrato; también, que el régimen jurídico de los «servicios especiales» respecto de los empleados públicos, se encuentra recogido también en el artículo 87 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo apartado primero se recoge todo un elenco de situaciones que la habilitan, y que para estas situaciones administrativas, el Estatuto Básico del Empleado Público establece, entre otras cosas, que aquellos trabajadores que se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como funcionarios de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento¹¹.

Debe tenerse en cuenta también, que ese mismo precepto del Estatuto del Empleado Público contiene un criterio general para esta situación administrativa, y que

11. También se indica que el tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación, y que tienen derecho, *al menos*, a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan.

no es otro que el de no menoscabar o perjudicar el derecho a la carrera profesional de los funcionarios que se encuentren en esa situación especial. Por tanto, desde nuestro punto de vista, si trasladamos esa visión de la normativa respecto de las situaciones de servicios especiales al asunto objeto de análisis, parece lógico que deberíamos diferenciar entre el régimen y consecuencias jurídicas de la situación de «Excedencia Especial» recogida y reconocida para el PDI Laboral en el artículo 36 del Convenio Colectivo del PDI de las Universidades Públicas Andaluzas, del régimen y causas de interrupción del cómputo del contrato establecido en los artículos 50 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de 2001, de Universidades, y el artículo 17 del Convenio Colectivo del PDI de las Universidades Públicas Andaluzas, que no está claro que deban considerarse como un «*numerus clausus*» respecto de las posibilidades de interrupción temporal del contrato como se verá en adelante.

4. REFERENCIA AL BORRADOR DE ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR COMO CRITERIO INTERPRETATIVO COMPLEMENTARIO

La conclusión inicial que se acaba de apuntar, creemos que se ve reforzada cuando analizamos otros textos, disposiciones o trabajos, realizados por las propias autoridades académicas y que vendrían a aclarar también la propia naturaleza y finalidad de las diferentes modalidades contractuales que se prevén para el PDI. Así, dentro del ámbito de la denominada «**Estrategia 2015**», la **Secretaría de Estado de Universidades** ha venido trabajando los últimos años en el diseño de marco normativo que recoja la diversidad y la complejidad de las actividades y funciones que debe realizar actualmente un profesor universitario: docencia, investigación, innovación, transferencia de conocimiento y gestión. Y como puede verse en su propio planteamiento general, se apunta al *establecimiento de una carrera funcionarial como reconocimiento de los méritos del profesorado universitario y la potenciación de la movilidad son elementos claves en el nuevo marco normativo que actualiza y supera al actualmente existente adaptándose a las nuevas necesidades de la actividad universitaria*¹².

Producto de esos trabajos fue, entre otras cosas, el **Borrador de Estatuto del Personal Docente e Investigador**¹³, en el que se establece «**el derecho a la progresión en la carrera profesional según los principios de igualdad, mérito y capacidad**»¹⁴.

Ese documento sostiene, entre otras muchas cosas, que la movilidad geográfica e interdisciplinaria, así como la movilidad entre los sectores público y privado es un potente instrumento para el desarrollo del PDI en cualquier etapa de su carrera, contribuyendo a optimizar los recursos humanos y materiales de las universidades, a establecer sinergias entre las instituciones y a aumentar su calidad académica, así como al desarrollo del sistema de educación superior, investigación, innovación y

12. <http://www.mecd.gob.es/eu2010/ambitos-ejes-estrategicos/personas/pdi.html>

13. http://www.crue.org/export/sites/Crue/legislacion/documentos/OtraNormInter/Borrador_Estatuto_PDI_nov_08.pdf

14. http://www.crue.org/export/sites/Crue/aacademicos/docenciaeinvestigacion/documentos_docencia/PPT_del_Borrador_Estatuto_PDI.pdf

transferencia del conocimiento. Además, la movilidad es consustancial a la actividad académica, pues contribuye a la mejora de la cualificación del PDI y de la calidad de las instituciones y al desarrollo del sistema de educación superior, investigación, innovación y transferencia del conocimiento. **Se entiende por movilidad del personal docente e investigador, la que se produce entre Universidades o entre éstas y otros organismos públicos o privados dedicados a la investigación y/o con empresas basadas en el conocimiento.**

Pues bien, este planteamiento sería difícilmente sostenible si se mantiene una interpretación restrictiva respecto de la «excedencia especial» reconocida para el PDI en el convenio colectivo, porque como se insistirá más adelante, si el periodo de tiempo que, por ejemplo, un profesor contratado laboral por tiempo limitado desarrolla en alguna otra instancia diferente a la Universidad como consecuencia de alguna circunstancia como la aquí descrita, y dicho tiempo se computa contractualmente el tiempo de servicios prestados durante la «Excedencia Especial», nadie estaría realmente interesado en acogerse al régimen de esa «Excedencia Especial» puesto que sería una opción que terminaría perjudicándole en su carrera académica. Del mismo modo, si esto es así, la figura de la «Excedencia Especial» podría llegar incluso a perder su sentido en el propio Convenio Colectivo del PDI laboral de las Universidades Públicas Andaluzas.

Parece claro que se daría de este modo una paradoja ciertamente curiosa. Un PDI de nuestras Universidades podría ser designado, por ejemplo, Ministro, Alto Representante en la Unión Europea o Presidente de la Asamblea de Naciones Unidas, y al cese de sus funciones podría no tener retorno –o fácil retorno– a su Universidad de origen.

5. CONCLUSIONES

Si bien es cierto que el Convenio Colectivo del PDI de las Universidades Públicas Andaluzas, en su artículo 17, no recoge expresamente la suspensión del contrato por «Excedencia Especial» del trabajador, cabe deducir que no parece adecuado asimilar el régimen de esta excedencia al de las licencias y/o situaciones de baja por incapacidad temporal, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento. Lo razonable parece más bien pensar que se trata de situaciones administrativas y ámbitos completamente diferentes.

Entender que en la situación descrita, es decir, que computa el tiempo del contrato temporal cuando de una excedencia especial se trate, nos llevaría a unas consecuencias seguramente indeseables tanto desde el punto de vista del espíritu del Convenio Colectivo del PDI de las Universidades Públicas Andaluzas, como con el propio Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores e incluso del interés de la propia Universidad de origen o, dicho de otro modo, del diseño de Universidad que se viene configurando desde hace algunos años y que, como se ha manifestado, intenta potenciar y facilitar la movilidad en el desarrollo del PDI en cualquier etapa de su carrera.

Desde esta perspectiva, parece más lógico y ajustado a Derecho, entender que cuando un profesor contratado laboral por tiempo limitado pasa a la situación admi-

nistrativa de «excedencia especial», el contrato queda en suspenso durante el tiempo que el trabajador se encuentra en esa situación administrativa. De otro modo, es decir, entender que el cómputo transcurre, no sólo se estaría penalizando al trabajador que es requerido, por ejemplo, por una institución que en teoría le reclama por su formación y experiencia, sino que en la práctica podría hacer inútil la previsión del artículo 36 del Convenio Colectivo del PDI como ya se ha sugerido. Parece claro que cualquier profesor o investigador requerido para el desempeño de un cargo como el de referencia, se vería disuadido a aceptar, puesto que ello le llevaría a una situación prácticamente cierta de pérdida de su vinculación laboral con la Universidad, además de verse impedido también, claro está, para desarrollar la carrera universitaria en condiciones de normalidad.

Téngase en cuenta también a este respecto que en nuestro sistema actual existen determinadas categorías o figuras contractuales que están configuradas como una figuras de «*promoción*», es decir, que se debe permitir y facilitar al docente e investigador el desarrollo de sus labores y acumular también méritos docentes, de gestión y/o investigación, e incluso profesionales, para poder aspirar así en lo sucesivo a otras figuras contractuales de estabilización laboral como la propia titularidad. Desde esta perspectiva, parece aun más claro que entender que el periodo de tiempo en el que el trabajador se ha encontrado en situación de «excedencia especial», computa a efectos del contrato temporal, no haría más que negar la propia situación de excedencia para estos trabajadores.

Tampoco tendría mucho sentido que, por ejemplo, una incapacidad temporal, maternidad o paternidad, así como la adopción o acogimiento, determinen la interrupción del contrato y una «excedencia especial» no tenga las mismas consecuencias. O lo que es lo mismo, que en este caso se «*penalice*» al trabajador por lo que en realidad vendría a ser un «mérito», y que le sitúa en una posición de agravio respecto de otras situaciones laborales que sí determinan la interrupción del cómputo contractual y que consideramos también perfectamente justificadas.

Así las cosas, desde nuestro punto de vista, debe tenerse en cuenta que la no mención de la «excedencia especial» en el **artículo 50** de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de 2001, de Universidades y en el **artículo 17** del Convenio Colectivo del PDI de las Universidades Públicas Andaluzas, ni siquiera parece que se deba a un «olvido» del legislador, sino más bien a que la consecuencia lógica respecto de las situaciones de excedencia; y por tanto, el cómputo temporal del contrato viene interrumpido para facilitar al trabajador el desempeño del cargo para el cual ha sido designado, con la seguridad y tranquilidad de que, una vez reincorporado, podrá seguir su carrera universitaria sin ver menoscabada o perjudicada su situación de partida.