

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia de 18 de septiembre de 2002

Sala de lo Social

Rec. n.º 316/2002

SUMARIO:

Suspensión del contrato. Excedencia voluntaria común con un derecho preferente de reingreso. Es legal la cláusula del Convenio Colectivo que establece el plazo de un mes como tiempo de preaviso necesario para el ejercicio del derecho al reingreso preferente. La consecuencia que se impone para el supuesto de su omisión, que se concreta en la pérdida del derecho de reingreso o baja definitiva del trabajador excedente, no es exorbitante o desproporcionada.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 46.2, 5 y 6.

PONENTE:

Don Antonio Martín Valverde.

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña ha dictado la Sentencia impugnada en recurso de suplicación interpuesto contra la Sentencia dictada el 1 de marzo de 2001, por el Juzgado de lo Social número 1 de Figueres, entre los litigantes indicados en el encabezamiento, sobre despido.

El relato de hechos probados de la sentencia de instancia es el siguiente:

«Primero.

La actora ha venido prestando servicios por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa demandada, con antigüedad de 10 de abril de 1988, categoría profesional reconocida de PAS-TFPT NI, y salario bruto, incluida la prorrata de pagas extraordinarias de 191.256 ptas. (6.375 ptas. de salario diario).

Segundo.

En fecha 14 de diciembre de 1999 Dña. E... B... P... solicitó al Hospital de Figueres una excedencia voluntaria por un año, a disfrutar a partir del día 20 de diciembre de 1999, de acuerdo con lo previsto en el art. 40 del convenio de la XHUP, que le fue concedida en las mismas condiciones solicitadas. El citado artículo del convenio de la XHUP condicionaba al reingreso, en su art. 40, a la solicitud de la trabajadora un mes antes de la expiración del plazo de excedencia (19 de diciembre de 2000), así como a la existencia de una vacante en un puesto de trabajo similar al ocupado al iniciar la excedencia.

Tercero.

La trabajadora dejó de prestar sus servicios el día 14 de diciembre de 1999, debido a que se le adeudaban unos días, si bien percibió su salario hasta el 19 del mismo mes y año. El finiquito fue redactado por el Hospital de Figueres en fecha 28 de diciembre de 1999, siendo recogido por la actora el 17 de enero de 2000.

Cuarto.

En fecha 21 de noviembre de 2000 Dña. E... B... P... solicitó la reincorporación al trabajo, siéndole denegada por el Hospital de Figueres en escrito de fecha 27 de noviembre de 2000, al no haber respetado el preaviso recogido en el art. 40.3 del convenio de la XHUP.

Quinto.

Durante el período de excedencia voluntaria, la actora prestó servicios a tiempo parcial para la empresa S..., dedicada al cuidado de personas necesitadas.

Sexto.

En el momento de solicitud de reingreso y hasta la celebración del acto del juicio no ha existido una vacante en un puesto de trabajo similar al ocupado al iniciarse la excedencia.»

El fallo de la sentencia de instancia es del siguiente tenor:

«FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por Dña. E... B... P... contra el Hospital de Figueres, declaro la improcedencia del despido de la actora acordado por la demandada y, en consecuencia, condeno a esta última a que a su opción, que deberá ejercitar en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, proceda al reingreso de la trabajadora demandante, condicionado a la existencia de una vacante en un puesto de trabajo similar al que venía ocupando al iniciarse la excedencia, o bien a abonarle una indemnización por importe de 3.356.220 ptas., quedando extinguida la relación laboral en el momento en el que el empresario opte por la no readmisión, y entendiéndose, caso de no ejercitar la opción el empresario en el plazo indicado que procede el reingreso en las condiciones indicadas en esta resolución.»

Segundo.

El relato de hechos probados de la sentencia de instancia ha sido mantenido íntegramente en la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, hoy recurrida en unificación de doctrina, siendo la parte dispositiva de la misma del siguiente tenor literal:

«FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia de 1 de marzo de 2001 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Figueres en autos de juicio de despido seguidos a instancia de E... B... P... contra Hospital de Figueres, y en consecuencia la revocamos absolviendo a la demandada de las pretensiones de la demanda. Firme que sea esta resolución devuélvanse a la recurrente el depósito y los aseguramientos prestados para recurrir.»

Tercero.

La parte recurrente considera contradictoria con la impugnada en el caso la Sentencia del TSJ de Navarra de fecha 9 de septiembre de 1999. Dicha sentencia contiene los siguientes hechos probados:

«Primero.

La actora doña R... N... N... ha venido prestando servicios para la demandada, E..., Sociedad Cooperativa, desde el 27 de abril de 1992 ostentando la categoría profesional de auxiliar y percibiendo una retribución salarial bruta de 134.512 ptas. con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias en el mes de junio de 1996, de las que 18.080 ptas. responden a horas extra. Los períodos de ocupación cotizada de la demandante en la empresa demandada son los que obran en el informe de vida laboral de 8 de abril de 1999 (folio 53 de los autos) siendo el total de días trabajados en la empresa hasta el 27 de junio de 1996 de 618 días.

Segundo.

La demandada está encuadrada en la actividad de conservas vegetales sin que la demandante haya ostentado cargo de representación legal o sindical de los trabajadores en el último año.

Tercero.

La actora el 4 de marzo de 1997 solicitó a la empresa la concesión de una excedencia voluntaria por un mínimo de 2 años, haciendo constar como motivo de la misma "otro trabajo" obrando en autos (folio 29) la expresada solicitud, que fue contestada por la empresa mediante escrito también de 4 de marzo de 1997 obrante al folio 30 de los autos y que se tiene por reproducido en el que se hacía constar que la excedencia por motivos

profesionales comunicada a la empresa el día 4 de marzo al amparo del artículo 42 del Convenio Nacional de Conservas Vegetales, comenzaba en dicha fecha y finalizaba el 3 de marzo de 1999 y expresamente se recogía en la misiva que "le recordamos que según el artículo arriba mencionado deberá solicitar el reingreso en la empresa dentro del período comprendido entre los 30 y 60 días naturales anteriores a la finalización de la excedencia entendiéndose, en caso contrario, que renuncia a su relación laboral".

Cuarto.

El 8 de febrero de 1999 la demandante solicitó el reingreso en la empresa, presentando el 1 de marzo de 1999 escrito en el que comunicaba a la empresa la decisión de acceder a una jornada reducida por el cuidado de un menor de seis años y una hora de lactancia de conformidad con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores entre las 8 horas y las 9 horas. Por escrito fechado el 25 de marzo de 1999 y presentado en la empresa en dicha fecha, la actora comunicó a la empresa su intención de incorporarse al trabajo al inicio de la próxima campaña (folio 32 de los autos), remitiendo la empresa a la demandante carta fechada el 24 de marzo de 1999 en la que se le comunicaba que su solicitud de reincorporación de 8 de febrero de 1999 había sido presentada fuera de plazo como en la propia carta de concesión de la excedencia se le advertía y el Convenio Colectivo de Conservas Vegetales en su artículo 42 establece, indicando que por tanto no podía reincorporarse a la empresa no obstante lo cual si estaba interesada en trabajar para ella tenía la posibilidad de volver a apuntarse para ser llamada (folio 31 de los autos). Esta carta fue recibida por la demandante el 26 de marzo de 1999.

Quinto.

Obra en autos un informe de pediatría de San Adrián en el que se hace constar que la demandante acudió a dicho centro de salud el 3 de febrero de 1999 con su hija que sufría un proceso infeccioso y que la niña posteriormente precisó reposo domiciliario con vigilancia.

Sexto.

La demandante en septiembre de 1998 solicitó incorporarse a la empresa para la campaña del espárrago y en las oficinas de la empresa le comunicaron que si se incorporaba estando en excedencia perdía la antigüedad.

Séptimo.

La campaña del espárrago en el año 1999 se ha iniciado el 29 de marzo.

Octavo.

El gerente de la empresa demandada que es el mismo que el de sociedad cooperativa R..., en esta última ha admitido en alguna ocasión el reingreso tras la excedencia voluntaria fuera del plazo establecido en el Convenio Colectivo, sin que conste que esta política se haya seguido en la empresa demandada.

Noveno.

Por motivo de los hechos que han dado lugar a la presente demanda, se formuló el 8 de abril de 1999 demanda de conciliación ante el Tribunal Laboral de Navarra, celebrándose intento conciliatorio el 16 de abril de 1999 que concluyó sin avenencia.»

En la parte dispositiva de la misma se estimó el recurso de suplicación interpuesto por la actora contra la sentencia de instancia revocándose la misma.

Cuarto.

El escrito de formalización del presente recurso lleva fecha de 8 de febrero de 2002. En él se alega como motivo de casación al amparo del artículo 221 de la Ley de Procedimiento Laboral contradicción entre la sentencia reseñada en el antecedente de hecho anterior y la ahora impugnada en el caso. Alega también el recurrente infracción de los artículos 46.6, 82 y 85.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Finalmente alega quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia.

El recurrente ha aportado la preceptiva certificación de la sentencia del TSJ, que considera contradictoria a los efectos de este recurso.

Quinto.

Por providencia de 13 de febrero de 2002, se tuvo por personado e interpuesto en tiempo y forma el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Pasados los autos al Magistrado-Ponente, se admitió a trámite el recurso. Personada la parte recurrida, le fue efectuado el correspondiente traslado del recurso, al que contestó en escrito de fecha 5 de junio de 2002.

Sexto.

Trasladadas las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, dictaminó en el sentido de considerar improcedente el recurso. El día 11 de septiembre de 2002, previamente señalado al efecto, tuvieron lugar la votación y el fallo de la presente resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

La cuestión que plantea el presente recurso de casación para unificación de doctrina versa sobre el contenido y el alcance de la regulación por medio de convenio colectivo de trabajo de un determinado aspecto del derecho a la excedencia voluntaria en la modalidad que pudiéramos llamar, «por interés particular del trabajador» o «por asuntos propios». En virtud de este derecho de excedencia, reconocido en el artículo 46 del ET, y regulado también, aunque de manera muy fragmentaria, en esta disposición legal, el trabajador puede cesar durante un cierto tiempo en la prestación de servicios por decisión propia, manteniendo sin embargo una opción de reanudación de la relación de trabajo o «derecho preferente» de reingreso en la empresa.

De acuerdo con el citado artículo 46 del ET, las normas legales sustantivas que regulan genéricamente la excedencia voluntaria son las siguientes:

1. El «plazo» por el que se concede al trabajador la situación de excedencia voluntaria ha de ser «no menor a dos años y no mayor a cinco» (art. 46.2 del ET).
2. El trabajador excedente tiene «un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa» (art. 46.5 del ET).

Debe tenerse en cuenta además la norma de remisión a la negociación colectiva del apartado final del mismo artículo: «la situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean» (art. 46.6 del ET).

En concreto, la cuestión que es preciso dilucidar en esta sentencia de unificación de doctrina se refiere al tiempo hábil para el ejercicio por parte del trabajador del derecho preferente de reingreso en la empresa. Esta opción o derecho preferente del trabajador en excedencia voluntaria ha de manifestarse, como es lógico, en la solicitud de reincorporación a un puesto de trabajo adecuado vacante o disponible. El precepto de convenio colectivo cuestionado establece un requisito de preaviso a cargo del trabajador para dicha solicitud de reincorporación, determinando además que la inobservancia del mismo lleva consigo la pérdida del derecho de reingreso («cese definitivo» de la relación de trabajo) del trabajador excedente. Las pretensiones respectivas de las partes litigantes son de un lado la inaplicación por contraria a ley de esta regulación convencional, y de otro el cumplimiento de la misma en sus propios términos por estimarse que no resulta incompatible con el marco legal.

Segundo.

La sentencia recurrida se ha inclinado por la segunda de las soluciones que se acaban de indicar, considerando la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña que la normativa convencional aplicable está suficientemente respaldada en los artículos 37.1 de la Constitución y 46.6, 82 y 85.1 del ET.

El caso resuelto en la sentencia impugnada es el de una empleada del Hospital de Figueras, que solicitó y obtuvo una excedencia voluntaria por asuntos propios al amparo del artículo 46.2 del ET y del artículo 40 del Convenio Colectivo de los Hospitales Concertados de Cataluña (1999). La duración de la misma se fijó por las partes del contrato de trabajo en un año; y consta en el hecho probado quinto de la sentencia que la trabajadora prestó servicios a tiempo parcial por cuenta de otra empresa durante la excedencia disfrutada.

En la referida disposición del artículo 40 del Convenio Colectivo se exige a los trabajadores en situación de excedencia voluntaria que quieran reintegrarse a la empresa la presentación de la solicitud de reincorporación con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración o vencimiento del período de excedencia previsto (un año en nuestro caso), condicionando además la reincorporación a la existencia de puesto de trabajo vacante «similar» al desempeñado. La consecuencia establecida en el citado Convenio para la inobservancia del referido

plazo de preaviso de la petición de reincorporación es la pérdida del derecho de reingreso («baja definitiva») del trabajador excedente. No se han discutido en el proceso de suplicación los hechos probados fijados en la instancia, a tenor de los cuales, aunque por muy poco tiempo, la referida solicitud de reincorporación fue presentada fuera de plazo.

La sentencia aportada para comparación tiene por objeto un supuesto litigioso sustancialmente igual al de la sentencia recurrida. Se trata también de determinar la validez y el alcance de una norma paccionada que establece un tiempo de preaviso mínimo («entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia») para la petición de reincorporación de un trabajador en excedencia voluntaria por tiempo determinado (dos años), motivada por un interés particular del trabajador (prestación de «otro trabajo», según consta en el hecho probado cuarto). La propia norma convencional de aplicación en el asunto resuelto por esta sentencia aportada para comparación asigna al incumplimiento del preaviso la consecuencia jurídica de la pérdida del derecho de reingreso, entendiéndose en tal caso «que renuncia a su relación laboral» (hecho probado tercero).

Pero, a diferencia de la sentencia impugnada, la sentencia de contraste llega a la conclusión de que una cláusula convencional de preaviso de esta clase, en cuanto condiciona o limita la opción de reingreso del trabajador en excedencia voluntaria, no puede ser aplicada en sus propios términos, debido a que desborda el ámbito reconocido a la negociación colectiva en la regulación de esta materia. En particular, viene a decir la sentencia de contraste, la consecuencia del cese definitivo del trabajador excedente asignada a la presentación de su solicitud de reingreso fuera de plazo es «desproporcionada», y debe por tanto ser sustituida por otra de menor gravedad.

Tercero.

Es de apreciar la contradicción de sentencias que en este recurso especial de casación abre la puerta a la decisión del fondo del asunto. No obstan a este juicio positivo de contradicción el que existan determinadas diferencias entre los litigios resueltos en las sentencias comparadas, habida cuenta de que tales diferencias carecen de trascendencia para la decisión de la cuestión planteada.

Así, en primer lugar, no impide la apreciación de la contradicción el hecho de que el período de excedencia solicitado y concedido sea en la sentencia de contraste de dos años, coincidente con el mínimo previsto en el artículo 46.2 del ET, y no el de un año de la sentencia recurrida, que se ajusta a la regulación del convenio colectivo aplicable al caso, más favorable para los trabajadores en este punto que la norma legal, en cuanto que amplía los márgenes de la excedencia por asuntos propios. Ello es así porque lo que debemos decidir en el presente recurso de unificación de doctrina no se refiere a la facultad inicial del trabajador de solicitar y obtener la situación de excedencia voluntaria, sino a la facultad sucesiva de optar por el reingreso de quienes se encuentran ya en dicha situación de excedencia. Para la decisión del asunto, por tanto, carece de importancia la duración del período de la excedencia voluntaria solicitada y concedida, cuya determinación precisa puede variar de un supuesto a otro dentro de los límites fijados por la ley y los convenios colectivos.

Tampoco tiene trascendencia a efectos del juicio de contradicción el que los convenios colectivos que han establecido el cuestionado requisito de preaviso sean distintos en las sentencias comparadas: el Convenio de los Hospitales Concertados de Cataluña en la sentencia recurrida, y el Convenio Nacional de Conservas Vegetales en la sentencia de contraste. Las cláusulas de estos convenios relativas al requisito de preaviso de la solicitud de reincorporación a la actividad están enunciadas en términos equivalentes, produciendo en ambos casos el mismo efecto de desvincular de la empresa de manera definitiva al trabajador excedente que lo hubiera incumplido.

Es indiferente en fin para el juicio positivo de contradicción el que los períodos de preaviso exigidos en los preceptos de convenio colectivo en litigio no sean exactamente iguales (un mes para una excedencia de un año en la sentencia recurrida, y de un mes a dos meses para una excedencia de dos años en la sentencia contraria). En ambos casos se trata de períodos de preaviso razonables y adecuados a la finalidad preparatoria que tiene este instituto jurídico.

Cuarto.

La solución correcta a la cuestión controvertida es la que ha dado la sentencia recurrida, por lo que el recurso debe ser desestimado.

El razonamiento que lleva a esta conclusión debe partir de los preceptos legales de carácter general que habilitan a los convenios colectivos para regular «las condiciones de trabajo y productividad» (art. 82.2 del ET) y «las condiciones de empleo», «dentro del respeto a las leyes» (art. 85.1 del ET). Una de estas condiciones de empleo es sin duda la excedencia voluntaria por asuntos propios.

Junto a los indicados preceptos legales generales hay que considerar a continuación la habilitación específica para la negociación colectiva contenida en el artículo 46.6 del ET, que faculta a los representantes de trabajadores y empresarios para acordar colectivamente el «régimen» y los «efectos» de «otros supuestos» de excedencia. Esta mención a «otros supuestos» ha de entenderse referida a las modalidades de excedencia

distintas de las contempladas y reguladas con detalle en dicho precepto legal y concordantes [art. 45.1 k) del ET y art. 9.º 1 b) de la LOLS], que son la derivada de la designación o elección para cargo público, la excedencia por cuidado de hijos, y la motivada por el ejercicio de determinadas funciones sindicales. Entre estos otros supuestos de excedencia no regulados o insuficientemente regulados en la ley se encuentra la excedencia voluntaria por asuntos propios o por interés particular del trabajador a la que se refiere el presente litigio.

Quinto.

El siguiente paso de nuestro razonamiento debe prestar atención al requisito de preaviso de solicitud de reingreso, que es el aspecto concreto de la excedencia voluntaria por asuntos propios cuya regulación convencional se cuestiona. Tal solicitud o petición de reingreso es el acto de ejercicio de la opción de reanudación de la relación de trabajo que tiene el trabajador excedente; y la exigencia de preavisar dicha solicitud tiene su razón de ser en la trascendencia tanto para el trabajador como para la empresa de la decisión notificada, que genera al mismo tiempo el derecho preferente del trabajador a ocupar una plaza vacante y la obligación correspondiente de la empresa de atribuirle al mismo. No se trata, por tanto, de un requisito extraño a la lógica de la institución de la excedencia voluntaria por asuntos propios, sino de una exigencia que facilita el funcionamiento de la misma en uno de sus aspectos cruciales, que es el ejercicio del derecho de reingreso, temporalmente limitado dentro de los márgenes establecidos por la ley y por los convenios colectivos.

Es de notar además que, aunque el deber de preaviso en cuestión debe ser cumplido por el trabajador excedente, los efectos del mismo pueden ser beneficiosos para ambas partes de la relación de trabajo. De un lado, durante el plazo de preaviso el empresario está en condiciones de adoptar con un cierto margen de tiempo las medidas oportunas en orden a la reincorporación del trabajador excedente. Por su parte, este último podrá en su caso obtener la ventaja de que le sea asignada la vacante existente en el momento de la notificación anticipada, o la vacante que eventualmente pudiera surgir en el transcurso del período de preaviso, haciendo valer con antelación sobre ellas su derecho de reingreso preferente.

Sexto.

A la vista de las consideraciones anteriores sobre la amplia habilitación legal para la regulación colectiva de la excedencia voluntaria por asuntos propios, y sobre la justificación funcional del deber de preaviso a cargo del trabajador excedente que quiere ejercitar la opción de reingreso en la empresa, hemos de llegar a la conclusión de que las partes de la negociación colectiva pueden establecer este requisito de notificación, siempre que establezcan para el mismo una antelación razonable. Queda por ver todavía si el incumplimiento de tal requisito por retraso o presentación extemporánea puede acarrear la pérdida del derecho de reingreso o si ésta es por el contrario una consecuencia ilegal.

La decisión debe ser también aquí que tal regulación se mantiene «dentro del respeto a las leyes» a que están obligados los convenios colectivos. A dicha conclusión conduce el dato normativo de que, según el artículo 46.2 del ET, el derecho del trabajador a la excedencia voluntaria no es en principio un derecho de opción de reingreso que el trabajador pueda disfrutar por tiempo indefinido, sino un derecho que se concede y se obtiene con el límite temporal de un período determinado, fijados en principio por las partes del contrato dentro de los límites y reglas legales y convencionales. En este contexto legal no parece exorbitante o desproporcionado que los representantes de los trabajadores y empresarios anuden a la inobservancia del preaviso de solicitud de reingreso tal consecuencia de pérdida de la opción al reingreso, en cuanto que ésta es conocida por el trabajador, no afecta sensiblemente al período de excedencia acordado, y no desvirtúa en fin una facultad legal que ya de por sí ha de ejercitarse dentro de un período limitado más o menos extenso, y que precluye después de su agotamiento. Es cierto que se podría también haber establecido una consecuencia menos enérgica. Pero no corresponde a la jurisdicción valorar la mayor o menor oportunidad o acierto de las normas colectivas, sino solamente verificar su ateniimiento al marco legal.

Por lo expuesto, en nombre de Su Majestad el Rey y por la autoridad conferida por el Pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por doña E... B... P... contra la Sentencia dictada por el TSJ de Cataluña, de fecha 29 de octubre de 2001, en el recurso de suplicación interpuesto contra la Sentencia dictada el 1 de marzo de 2001 por el Juzgado de lo Social número 1 de Figueres, en autos seguidos a instancia de dicha recurrente, contra el Hospital de Figueres, sobre despido.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.