



Núm 2 – Julio 2024

El TS sentencia que un convenio colectivo no puede fijar la pérdida del derecho al reingreso tras una excedencia por incumplir el preaviso (STS 726/2024).

La reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (STS nº726/2024 de fecha 22.05.2024) ha declarado que incumplir el plazo recogido en Convenio Colectivo para solicitar la reincorporación tras excedencia voluntaria no puede suponer la pérdida del derecho a dicha reincorporación, a pesar de la dicción del convenio que así lo establece, por tratarse de una previsión contraria a la ley.

Deja muy claro el Supremo que *“no podemos admitir que la fijación de un plazo de preaviso para solicitar el reingreso lleve aparejado que su incumplimiento pueda dar lugar a la pérdida de ese derecho”*. Por tanto, la negativa empresarial a la reincorporación constituye un despido improcedente.

La sentencia referenciada analiza si se debe o no considerar despido la situación de un trabajador en excedencia voluntaria que solicita el reingreso con una antelación inferior a la prevista en el convenio colectivo de aplicación.

En el caso concreto, dicho Convenio Colectivo de aplicación (en concreto el artículo 48.4 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes) afirmaba que *“Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el interesado con una antelación de un mes a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido”*).

El TS estima el recurso del trabajador y declara la existencia de despido improcedente al no incorporar la empresa al trabajador tras la excedencia. Entiende que, si el Convenio Colectivo permite incluir un plazo de preaviso tras excedencia y las consecuencias de su incumplimiento, las mismas deben ser proporcionales y no perjudiciales para los trabajadores como sí lo es la pérdida del derecho al reingreso tras excedencia.

Para ello, trae a colación la regulación legal de la excedencia voluntaria, recogida en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores y, dada que la misma es parca, se puede regular por medio de la negociación colectiva, PERO, sin embargo, ésta está limitada a lo dispuesto por el Estatuto, al ser una normativa de mínimos.

No niega que por Convenio Colectivo se pueda prever un plazo para solicitar el reingreso a la empresa tras excedencia y las consecuencias de su incumplimiento, pero las mismas deben ser proporcionales y nunca de tal magnitud como la pérdida del derecho puesto que la misma no está prevista en el Estatuto de los Trabajadores, ya que implicaría una disminución convencional en perjuicio del trabajador de los derechos establecidos legalmente.

En conclusión, a pesar de la opinión de este gabinete acerca del Tribunal Supremo, tan sumamente desacreditado por sus últimas sentencias (control patronal del crédito sindical, etc...) entendemos aun así que esta sentencia limita el poder de negociación colectiva de determinados sindicatos mayoritarios, quienes en contra de los intereses de los trabajadores, firman y pactan acuerdos colectivos, con objetivos particulares de estos con la conformidad de la patronal, olvidándose de los derechos mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Gabinete Jurídico Confederal, 11 de julio de 2024.

Información sobre la sentencia:

Roj: STS 2798/2024 - ECLI:ES:TS:2024:2798

Id Cendoj: 28079140012024100683

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Fecha: 22/05/2024

Nº de Recurso: 1317/2023

Nº de Resolución: 726/2024

Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Tipo de Resolución: Sentencia