

STSJ de Castilla La Mancha de 5 de febrero de 2010, recurso 1325/2009

Incumplimiento del plazo fijado para solicitar el reintegro, en la excedencia voluntaria (acceso al texto de la sentencia)

En este proceso, el Tribunal debe pronunciarse sobre si es posible resolver el cese definitivo del trabajador que en situación de excedencia voluntaria no solicita la readmisión con la antelación prevista en el convenio colectivo.

Sobre esta cuestión se pronunció **el TS en sentencia de 18 de enero de 2002**, en la cual **concluyó el siguiente**:

- La fijación de un plazo de preaviso para la reincorporación de los trabajadores excedentes es una cuestión que puede determinarse mediante convenio colectivo dado que es una condición de empleo (art. 82.2 ET); **y será válida siempre que aquel plazo sea razonable.**
- **Las consecuencias que ha de comportar el incumplimiento del plazo también se pueden fijar en la negociación colectiva, y no parece desproporcionado ni exorbitante que se vincule al mismo la pérdida de la opción de reintegro,** puesto que dicha consecuencia es conocida por el trabajador, no afecta sensiblemente el periodo de excedencia acordado, y no desvirtúa una facultad legal que ya de por sí ha de ejercitarse dentro de un periodo más o menos extenso de tiempo. Es cierto, dice el TS, que podría preverse una consecuencia menos enérgica, pero no corresponde a la jurisdicción valorar la mayor o menor oportunidad de las normas colectivas.
- Como que en ese supuesto el convenio colectivo preveía que la inobservancia del plazo de preaviso comportaría la pérdida del derecho de reintegro del trabajador excedente, el TS estimó correcto el cese definitivo de la relación de trabajo.

Por el contrario, los hechos de este caso hacen que la solución no pueda ser la misma, puesto que el convenio colectivo no prevé cuáles tienen que ser las consecuencias del incumplimiento del plazo de preaviso. El Tribunal argumenta que en este supuesto no se puede aplicar la solución más restrictiva y limitativa del derecho del trabajador, lo cual no encontraría amparo ni en el ET, ni el convenio colectivo aplicable, ni en la doctrina jurisprudencial existente sobre la materia.

Por lo tanto, la empresa no podía cesar a la trabajadora excedente por el solo hecho de no haber solicitado la reincorporación dentro del plazo fijado en el convenio.