



Juzgado de lo Social nº 17 de Barcelona

Avenida Gran Vía de les Corts Catalanes, 111, 6a planta, edifici S - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874532

FAX: 938844922

E-MAIL: social17.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: [REDACTED]

Despidos / Ceses en general [REDACTED]

-

Materia: Otros despidos no disciplinarios

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:

Para ingresos en caja. Concepto: [REDACTED]

Pagos por transferencia bancaria: IBAN [REDACTED]

Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 17 de Barcelona

Concepto: [REDACTED]

Parte demandante/ejecutante: [REDACTED]

Abogado/a: [REDACTED]

Parte demandada/ejecutada: [REDACTED]

SENTENCIA Nº 255/2024

Barcelona, 2 de septiembre de 2024

Vistos por mí, Patricia Batlle Ferrando Magistrada - Juez en sustitución en el Juzgado de lo Social nº 17 de Barcelona, los presentes autos del procedimiento con número [REDACTED], seguidos ante este Juzgado a instancia de DÑA. [REDACTED] con DNI [REDACTED] contra [REDACTED] con CIF [REDACTED] y el [REDACTED], se dictan los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha de 05/05/2023 fue presentada demanda, ante el Decanato de los Juzgados de Barcelona, por DÑA. [REDACTED] con DNI [REDACTED] contra [REDACTED] con CIF [REDACTED] y el [REDACTED], solicitando el dictado de una sentencia en la que se declare la improcedencia del despido de la actora en fecha 31-03-2023 como consecuencia de la denegación indebida de la prórroga de la situación de excedencia voluntaria a la que tiene derecho la actora, debiendo la empresa optar por su readmisión o por abonar la indemnización prevista en el art. 56 ET. Todo ello con imposición de costas.

Segundo.- Admitida la demanda y señalado día y hora para la celebración de los actos de conciliación y juicio, este tuvo lugar el día 5 de junio de 2024, con la comparecencia de las actora y demandada (no del [REDACTED]). Abierto el juicio la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, tras lo cual la demandada se opuso en los términos que obran en grabación y, tras la práctica de las pruebas propuestas y admitidas, formularon conclusiones

Tercero.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Codi Segur de Verificació:
C4O5NETH93BAXIIXGPVFGX09JYLC83S

Data i hora
04/09/2024
14:15

Signat per Batlle Ferrando, Patricia;





y trámites legales.

A la vista de las alegaciones de las partes y de la prueba practicada en juicio, corresponde dictar los siguientes,

HECHOS PROBADOS

1.- La actora ha venido prestando servicios para la empresa demandada desde el pasado 17-04-2015, mediante contrato de trabajo indefinido a jornada parcial (120 horas al mes), en el puerto de Barcelona y, posteriormente, en el coworking sito [REDACTED] de Barcelona, con categoría de auxiliar de servicios y salario de 765,69 euros mes incluida la prorrata de pagas extra. (conformidad)

A la relación laboral le es de aplicación el Convenio Colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones

2.- La actora comunicó a la empresa el pasado 17/03/2022 su voluntad de solicitar una excedencia voluntaria al amparo del art. 46 del ET a partir del 31/03/2022 y por el plazo de un año, con reincorporación el 01/04/2023 (doc. 4 demanda)

3.- El mismo 17/03/2022 la empresa admitió la solicitud autorizando el inicio de la excedencia el 01/04/2022 hasta el 31/03/2023. La empresa le indicó que, en caso de prórroga o reingreso, debería ponerse en contacto con la empresa con una antelación de 30 días (doc. 5 demanda)

4.- La actora presentó solicitud de prórroga de la excedencia por otros 4 años, hasta el 01/04/2026 el pasado 24/02/2023 (doc. 6 demanda)

5.- La empresa, por comunicación de 10/03/2023, le expresó que no podía acceder a la solicitud de prórroga de la excedencia voluntaria, de conformidad con el art. 46.2 ET y el convenio de aplicación. Se da por reproducida la comunicación de la negativa, que incorpora la actora en su ramo de prueba, como documento 7 de la demanda.

6.- La actora solicitó a la empresa que reconsiderase dicha decisión y reiteró su petición de prórroga que fue nuevamente rechazada por correo electrónico de 22/03/2023. En dicha comunicación se le informa de que *“en este momento existen vacantes en su nivel funcional, por lo que, si usted decide reincorporarse, deberá comunicarlo a la Empresa a la mayor brevedad posible y ante del 31/03/2023 en la que vence si excedencia actual”* (folios 42 y 46)

7.- Por correo de 01/04/2023 la actora expresó que *“no voy a solicitar mi reincorporación a la empresa.*

Por motivos personales mantengo mi decisión de prorrogar mi situación de excedencia



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: C4O5NETH93BAXIIXGPVFGX09JYLC83S	
Data i hora 04/09/2024 14:15	Signat per Batlle Ferrando, Patricia;		





voluntaria a la que tengo derecho de conformidad con el convenio colectivo de aplicación y confirmó la propia empresa en el momento de concederse la excedencia” (folio 43)

8.- La empresa reiteró por correo de 04/04/2023 lo indicado en el correo de 22/03/2023, expresando que” *el documento de admisión únicamente se hace alusión a los plazos previstos para la solicitud de prórroga o reingreso, pero la Empresa no está obligada a conceder prorrogas de excedencia.” (folio 43)*

9.-La actora no ostenta ni ha ostentado durante el último año la condición de representante sindical o de los trabajadores si bien se encuentra afiliada al sindicato SIPVS

10.- Presentada papeleta de conciliación ante el Departament de Treball el pasado 21/04/2023, el acto se celebró con el resultado de sin avenencia. (consulta EjCat)

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- Determinación de los hechos probados

Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprueba la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se declara que los hechos probados lo son en base a la prueba documental aportada por las partes.

SEGUNDO.- Régimen legal y convencional de la excedencia voluntaria.

Dispone el ET en su art. 46 que:

“1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. (...)

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. (...)

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.”

De otro lado, el Convenio Colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones regula en el art. 34 los tipos de excedencia. En cuanto a la voluntaria, el apartado B) dispone que:



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: C4O5NETH93BAXIIXGPVFGX09JYLC83S	
Data i hora 04/09/2024 14:15	Signat per Batlle Ferrando, Patricia;		





“La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa al trabajador que la solicite. La solicitud habrá de realizarse cumpliendo los plazos de preaviso establecidos en este Convenio para las bajas voluntarias.

Será requisito indispensable, para tener derecho a tal excedencia, haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

Los trabajadores de los Grupos Profesionales 1, 2 y 4 que realizasen funciones gerenciales o que estuviesen relacionadas con aspectos comerciales y/o operativos de la empresa en la que solicitasen excedencia y prestasen servicios para otra empresa incluida en el ámbito funcional de este convenio, durante el período de excedencia, perderán el derecho a la reincorporación, excepto en los casos en que tal situación se haya producido con posterioridad a la denegación a una solicitud válida de reincorporación.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y obligaciones laborales del excedente, excepto las obligaciones relativas a la buena fe, no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

Si la solicitud de excedencia fuese por un periodo inferior al máximo, la petición de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con treinta días naturales de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

La empresa estará obligada a contestar por escrito al trabajador que solicite su reincorporación.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su nivel funcional; si no existiera vacante en su nivel funcional y sí en otro inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su nivel funcional.”

TERCERO.- Expresa la empresa que lo único que ha hecho es denegar la prórroga de la excedencia, no extinguir la relación laboral, por lo que la acción que debió de haber ejercitado debería de haber sido la de reconocimiento de derecho. Se evidencia que no existe acción extintiva porque no ha habido despido, sino que es la trabajadora que, tras conocer fehacientemente la posición de la empresa, decidió no solicitar el reingreso.

Cabe plantearse, a fin de dar respuesta a la excepción planteada por la mercantil, si la



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: C4O5NETH93BAXIIXGPFVFGX09JYLC83S	
Data i hora 04/09/2024 14:15	Signat per Batlle Ferrando, Patricia;		





desatención por parte del trabajador al requerimiento de reincorporación que la empresa efectúa, una vez denegada la solicitud de prórroga de excedencia voluntaria, es o no constitutiva de extinción del contrato de trabajo vía artículo 49.1.d) ET. Este debate comporta también que deba analizarse el alcance de la obligación empresarial de conceder la prórroga de la excedencia voluntaria regulada en el artículo 46.2 ET y en el convenio colectivo, con la redacción antes transcrita.

En cuanto a la prórroga de la excedencia voluntaria, el Tribunal Supremo, en sentencia de 20/06/2011(ECLI:ES:TS:2011:4705) parte de lo expresado en sentencia de esa misma sala de 11 de diciembre de 2003, recurso 43/03, diciendo que:

"hemos de concluir que no existe el derecho a la prórroga de la excedencia voluntaria (...), puesto que (...) "la excedencia voluntaria constituye un supuesto atípico de suspensión del contrato de trabajo que, al igual que los demás supuestos de suspensión reflejados en el art. 45 ET constituye una alteración de la normalidad laboral y como tal alteración exige que las normas que regulan su ejercicio sean interpretadas en su estricto sentido. En concreto el art. 46.2 ET está reconociendo el derecho de los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año a pasar a tal situación por un período opcional de entre dos y cinco años, aceptando que este derecho pueda ser ejercitado tan solo otra vez cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los términos en que el legislador se expresa en dicho precepto legal están reconociendo al trabajador el derecho a una excedencia cuyo período es de libre elección por él, pero no permiten aceptar que una vez elegido dicho período pueda ser alterado de forma unilateral por el propio trabajador. En efecto, el hecho de que el legislador haya aceptado la posibilidad de que la excedencia pueda alcanzar una duración de entre dos y cinco años supone reconocer al trabajador un derecho a suspender su relación laboral con la empresa en función de sus intereses personales, laborales o familiares, pero no lleva implícito el que esa adecuación de sus intereses se haga sin tener en cuenta para nada los intereses de la empresa, pues, ésta, una vez concedida la excedencia por el período solicitado tiene derecho a poder organizar sus propios intereses en función del período por el que el trabajador optó, y ese derecho quebraría si tuviera que someterse a variaciones ulteriores unilateralmente decididas por el trabajador excedente.

Aceptar la posibilidad de que un trabajador en excedencia pueda solicitar una prórroga de la ya concedida con anterioridad equivale materialmente a aceptar la posibilidad de obtener una nueva excedencia aunque formalmente aparezca como una continuación de la primera, y ello no parece compatible con las previsiones legales si se tiene en cuenta, como antes se ha dicho, la excepcionalidad de que en un contrato sinalagmático se acepte la posibilidad de su suspensión por la voluntad exclusiva e injustificada de una de las partes."

Esta jurisprudencia se ha mantenido de forma reiterada. Aun así, conviene analizar el



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: C405NETH93BAXIIXGPVFGX09JYLC83S
Data i hora 04/09/2024 14:15	Signat per Batlle Ferrando, Patricia;	





redactado que recoge el convenio de aplicación, en su artículo 34 B, transcrito en el anterior fundamento. Dicho artículo establece las condiciones para la concesión y gestión de la excedencia voluntaria en el ámbito de un convenio colectivo. A fin de analizar si la solicitud de prórroga de una excedencia inicialmente solicitada por un plazo inferior al máximo debe interpretarse como una autorización potestativa por parte del empresario o si debe concederse de forma obligatoria, cabrá partir de la dicción literal del precepto que, con respecto a la concesión inicial indica que la excedencia voluntaria "deberá concederse" al trabajador que la solicite, siempre que cumpla con los requisitos establecidos, como la antigüedad mínima de un año y siempre que la duración de la misma sea entre un periodo de 4 meses a 5 años. El artículo establece que si la excedencia se solicita por un periodo inferior al máximo (5 años), la prórroga debe solicitarse con 30 días de antelación al vencimiento. No recoge la redacción de forma expresa si la prórroga debe concederse de manera automática o si queda a discreción del empresario, lo que podría entenderse en caso de haberse empleado términos como "se concederá" o "podrá concederse" en relación a la misma. Lo que se expresa es una obligación empresarial de contestar por escrito al trabajador que solicite su reincorporación, pero no se menciona explícitamente una obligación similar en el caso de la solicitud de prórroga.

En definitiva, el precepto convencional prevé que, si la solicitud inicial es por un periodo inferior al máximo, entonces cabe la posibilidad de solicitar una prórroga que, en todo caso debe solicitarse por escrito con 30 días naturales de antelación al vencimiento, pero no menciona explícitamente que la empresa "deba" conceder la prórroga de manera automática. A diferencia de la solicitud inicial de la excedencia, donde la obligación de la empresa está claramente definida, aquí no se especifica si la empresa tiene la potestad de denegar la prórroga o si, en cambio, debe concederla siempre que se respete el procedimiento.

Por ello, se presenta imperativo acudir a la jurisprudencia existente, a la que ya hemos hecho referencia con anterioridad para concluir que no como no hay previsión convencional expresa y clara que ampare la pretensión de la prórroga automática de la excedencia voluntaria, continúa siendo de aplicación la doctrina jurisprudencial existente sobre la regulación estatutaria. De esta manera, la comunicación efectuada a la actora por parte de la empresa tras recibir dicha petición de prórroga no puede considerarse en modo alguno un despido.

Esta Juzgadora comparte el criterio seguido, entre otros, por el TSJ Madrid en sentencia de 11/09/2020 (Rec. Suplicación 383/2020) al concluir que la negativa a conceder una prórroga a una excedencia voluntaria por parte de la empresa, no evidencia voluntad extintiva alguna, más cuando ofrece la reincorporación (hecho probado sexto). Por lo expuesto, existe falta de acción de despido por parte del trabajador, en la medida que tal y como indica el TSJ no existe obligación empresarial de aceptar las prórrogas de una situación de excedencia voluntaria, al no existir un derecho a la prórroga de la misma.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: C4O5NETH93BAXIIXGPVFGX09JYLC83S	
Data i hora 04/09/2024 14:15	Signat per Batlle Ferrando, Patricia;		





Por todo ello, la demanda debe ser íntegramente desestimada.

FALLO

Que procede DESESTIMAR la demanda interpuesta por DÑA. [REDACTED]
[REDACTED] con DNI 25368108M contra [REDACTED] con
CIF [REDACTED] y el [REDACTED].

Notifíquese la anterior sentencia a las partes interesadas, advirtiéndoles que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que deberá anunciarse dentro de los CINCO días siguientes a la notificación de la presente resolución, siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredita la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de la justicia gratuita haber consignado el importe íntegro de la condena en la cuenta del Juzgado indicada en el encabezamiento de esta resolución, o presente aval solidario de entidad financiera por el mismo importe, y haber depositado, además, la cantidad de 300€ en la misma cuenta bancaria, sin cuyos requisitos no podrá ser admitido el recurso.

Así por esta resolución lo dispone, manda y firma la Magistrada - Juez del Juzgado de lo Social nº 17 de Barcelona.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: C4O5NETH93BAXIIXGPFVFGX09JYLC83S	
Data i hora 04/09/2024 14:15	Signat per Batlle Ferrando, Patricia;		

