



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES



La excedencia voluntaria del trabajador

El régimen jurídico de las excedencias aparece recogido de una manera imprecisa en [el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores](#) -ET en adelante-. La excedencia es una institución jurídica propia del derecho de los trabajadores de la Administración pública, que poco a poco ha sido disfrutada por los trabajadores de las empresas privadas.

Existen dos tipos de excedencias en el trabajo con diferentes efectos y causas. En este **entrada sólo haremos referencia a la excedencia voluntaria**.

1. La **excedencia forzosa**, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
2. La **excedencia voluntaria**, el trabajador no tiene la obligación de justificar las razones o motivos.

Efectos de la excedencia voluntaria

1. El **contrato de trabajo permanece en vigor**, y por tanto, el trabajador no puede solicitar el subsidio por desempleo.
2. El trabajador queda totalmente exonerado de la obligación de trabajar y el empresario de pagar el salario.
3. El tiempo de duración de la excedencia **no computa a efectos de antigüedad**.
4. El trabajador, en defecto de pacto con la empresa, **sólo tiene un derecho de reingreso preferente** en un puesto de igual o similar categoría profesional.

¿Existe la reserva de puesto?

No **existe un derecho incondicional a la reserva de puesto de trabajo**. No obstante puede ser pactado con el empresario, o reconocida por el convenio colectivo aplicable. la reincorporación automática al puesto de trabajo.

En defecto de pacto, el trabajador tiene **derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría** a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa cuando finalice la excedencia.



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

Cuándo se puede solicitar la excedencia voluntaria

El trabajador puede disfrutar de excedencia voluntaria por **cualquier causa cuando tenga al menos un año de antigüedad en la empresa**. Un trabajador que ya había solicitado una excedencia voluntaria deberán transcurrir al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

No se debe justificar la causa de la excedencia, que puede ser profesional o personal, siempre que sea compatible con la buena fe contractual. Recordemos que incumplir dicha buena fe es causa del [despido disciplinario](#) del trabajador. **El convenio colectivo puede indicar los motivos por los cuales el trabajador puede solicitar y justificar la excedencia voluntaria.**

A falta de una regulación exhaustiva en el citado artículo 46 del ET, **la regulación de la excedencia puede venir determinada en función del acuerdo al que llegue el trabajador y el empresario, o lo que estipule el convenio colectivo:**

- Los convenios colectivos pueden contener una regulación diferente a la del ET.
- Si el trabajador no reúne las condiciones exigidas en el convenio puede solicitarla en los términos establecidos en el ET.
- En último caso la excedencia puede concederse en los términos acordados por el empresario y el trabajador.

En cualquier caso, **si el trabajador cumple con las condiciones impuestas en el convenio colectivo, el empresario está obligado a conceder dicha excedencia.**

Cómo solicitar la excedencia voluntaria

El **trabajador no puede adoptar unilateralmente la decisión de la excedencia**, sino que tiene que ser aceptada por la empresa. En caso de ser denegada el trabajador debe solicitarla judicialmente, permaneciendo en el puesto hasta que sea dictada la sentencia estimatoria.

La **solicitud debe de hacerse por escrito, con indicación de la fecha en la que se inicia la excedencia y su duración.**

A no ser que el convenio indique otra cosa, no han de exponerse los motivos ni tampoco se solicite con una determinada antelación, aunque resulte aconsejable a fin de que el empresario pueda adoptar las medidas necesarias.

Contestación de la empresa a la solicitud del trabajador



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

El **reconocimiento de la situación de excedencia voluntaria por parte del empresario debe ser expreso, y preferiblemente de forma escrita**. Esta preferencia de recoger por escrito todas las circunstancias que afecten a la relación laboral entre la empresa y el trabajador viene fundamentada como la mejor forma de defensa del trabajador ante cualquier problema.

Siempre que se cumplan las formalidades establecidas por la negociación colectiva o por el acuerdo individual el empresario tiene que reconocer la excedencia voluntaria fijando el inicio de la misma.

Una vez reconocida, ni el empresario puede revocarla, ni el trabajador solicitar su reincorporación antes de la finalización de la misma. No, obstante si la empresa da por concluida la relación laboral antes de la finalización de la excedencia, basándose en la negativa del trabajador a reincorporarse al trabajo antes de la finalización de la excedencia, constituye un despido improcedente

Duración

El apartado segundo del artículo 46 del ET indica que **la duración de la excedencia voluntaria será no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años**.

El trabajador debe determinar la duración de la excedencia dentro de dichos límites en función de sus intereses. No obstante también puede indicar un plazo indeterminado, y en este caso, solicitar el reingreso en cualquier momento dentro de los citados límites. Por convenio colectivo puede establecerse un mayor plazo de duración de la excedencia.

Prórrogas

El trabajador que haya solicitado la excedencia por un período inferior al máximo, puede solicitar la prórroga o prórrogas sucesivas siempre que no se sobrepase el límite máximo de 5 años, aunque éstas prórrogas pueden ser denegadas por la empresa.

Finalización de la excedencia

Una vez disfrutada la excedencia por el tiempo solicitado por el trabajador, **éste debe solicitar su reingreso antes de que finalice su situación de excedencia voluntaria**.

En defecto de pacto de reserva de puesto, el reingreso no tiene por qué producirse en el mismo puesto, sino que basta con un puesto de similar categoría.

En caso de que no exista una vacante en el puesto solicitado o uno de las mismas características, a carga de la prueba para demostrar tal circunstancia recae en la empresa. No obstante, el trabajador tiene posibilidad de demandar a la empresa si conoce la existencia de vacantes en dichos puestos.



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.