

Excedencia voluntaria: Regulación y características

Un trabajador puede disfrutar de excedencia voluntaria siempre que cumpla una serie de requisitos

11 DE SEPTIEMBRE DE 2023

CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y PROFESIONALES
Área Jurídica



¿Quién puede solicitar la excedencia voluntaria?

El trabajador puede disfrutar de excedencia voluntaria, por cualquier causa, siempre que reúna los siguientes requisitos:

- Tener, al menos, 1 año de antigüedad en la empresa.
- Que hayan transcurrido más de 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Es indiferente el tipo de contrato y su duración (temporal o indefinida, incluido el fijo discontinuo).

Si se cumplen los requisitos exigidos, la empresa está obligada a conceder la excedencia, lo que significa que su decisión no es discrecional, ni puede quedar condicionada por las necesidades del servicio.

¿Dónde se regula?

La excedencia voluntaria se regula muy someramente en el ET art.46.2, 5 y 6.

Por otra parte, los convenios colectivos pueden contener una regulación distinta. Si el convenio colectivo regula la excedencia voluntaria en términos diferentes de los del ET debe estarse a dicha regulación. En tal caso, si el trabajador no reúne los requisitos exigidos por el convenio para disfrutar la excedencia, podría solicitarla en los términos y condiciones del ET.

Asimismo, la excedencia puede concederse por acuerdo individual entre el empresario y el trabajador, en condiciones y con efectos distintos a los previstos para la excedencia común regulada en el ET. También es posible el acuerdo colectivo de empresa que mejore el régimen jurídico de la excedencia voluntaria respecto a las condiciones legales, convencionales y estatutarias establecidas.

Motivo de la excedencia voluntaria

Con carácter general, no se especifica la causa de la excedencia, por lo que cualquier interés personal o profesional del trabajador puede justificar esta modalidad de excedencia, siempre que sea compatible con las exigencias de la buena fe contractual; por lo que la causa ni siquiera requiere ser explicitada.

No obstante, el convenio colectivo puede condicionar la concesión de la excedencia a la concurrencia de determinados motivos que el trabajador debe justificar. En tal caso, la falta de veracidad de la causa alegada puede ser causa de despido si el trabajador utiliza la excedencia para otros fines distintos de los allegados.

Duración

La duración de la excedencia no puede ser inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

El trabajador puede solicitar la excedencia por un período inferior al máximo y, posteriormente, antes de finalizar ésta, solicitar la prórroga o prórrogas sucesivas siempre que no se sobrepase el límite máximo de 5 años. No obstante, la concesión de la prórroga no es un derecho del trabajador, pudiendo la empresa denegarla.

La prórroga debe solicitarse antes de la expiración del plazo de excedencia y su petición no sufre ni equivale a la obligada solicitud de reingreso, que debe formularse antes de que cumpla el período de excedencia, aunque sólo sea de forma cautelar, pues en otro caso si la empresa deniega la prórroga y el trabajador no ha solicitado el reingreso pierde su derecho al mismo.

La solicitud de la prórroga de la excedencia voluntaria debe hacerse en las condiciones reguladas en el convenio colectivo de aplicación o, en su caso, con el preaviso fijado por la empresa.

¿Cómo se solicita?

El trabajador no puede adoptar por sí mismo la decisión de situarse en excedencia voluntaria, autodeclarándose en dicha situación de forma unilateral, pues tal derecho no está reconocido de forma automática. Es necesaria su solicitud por el trabajador y su reconocimiento por la empresa o, en su defecto, por los tribunales laborales.

Aunque la normativa la forma y contenido de la comunicación de solicitud, la misma debe hacerse por escrito, dejando constancia de la fecha de inicio de la excedencia y su duración. No se exige que se solicite con una determinada antelación, salvo que lo especifique el convenio colectivo, aunque es aconsejable para que el empresario pueda adoptar las medidas necesarias.

El reconocimiento por el empresario de la situación de excedencia voluntaria debe ser expreso. La normativa tampoco concreta que la decisión de la empresa deba hacerse en un plazo determinado, aunque puede regularse por convenio colectivo.

¿Qué ocurre si la empresa se niega a conceder la excedencia o no responde?

En caso de negativa o silencio del empresario, el trabajador debe permanecer en su puesto de trabajo hasta que se le reconozca judicialmente el derecho. Si deja de acudir al trabajo, sin que exista reconocimiento empresarial expreso o judicial de la excedencia, puede ser considerarse como un abandono del puesto de trabajo, incurriendo en justa causa de despido.

¿Cuáles son los efectos en la relación de trabajo?

El tiempo en excedencia voluntaria produce efectos a distintos niveles:

- De la relación de trabajo
- Respecto a la Seguridad Social
- A efectos del desempleo

Efectos de la excedencia voluntaria en la relación de trabajo

- Exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.
- El vínculo laboral no se extingue.
- El tiempo en excedencia no computa a efectos de antigüedad ni de cálculo de la indemnización por despido.
- Se mantiene la prohibición de competencia desleal. Su incumplimiento conlleva una transgresión del deber de buena fe, existiendo entonces justa causa de despido disciplinario.
- El trabajador conserva solo un derecho preferente al reingreso en caso de existencia de vacantes iguales o similares a su grupo profesional que exista o pueda producirse en la empresa.

Efectos respecto a la Seguridad Social

- La empresa debe cursar la baja en Seguridad Social con efectos de la fecha de inicio de la excedencia, no existiendo obligación de cotizar durante dicha situación.
- El trabajador no está en situación asimilada al alta.
- El trabajador en excedencia puede suscribir convenio especial con la Seguridad Social.

En cuanto a la prestación por desempleo

- El trabajador no se encuentra en situación legal de desempleo, por lo que no tiene derecho a prestación por esta causa.
- El tiempo de excedencia no computa de cara a futuras prestaciones de desempleo.

Solicitud de reingreso

En la excedencia voluntaria no existe un derecho incondicional a la reserva del puesto de trabajo, salvo pacto en contrario en convenio colectivo o acuerdo individual. Únicamente existe un derecho de reingreso preferente en caso de existencia de vacantes iguales o similares a su grupo profesional que existan o puedan producirse en la empresa.

El trabajador en excedencia voluntaria tiene la obligación de solicitar su reingreso antes de que termine dicha situación, con independencia de que exista o no vacante. La normativa no marca ningún plazo de antelación, aunque el convenio colectivo sí puede establecerlo. De no hacerlo así, el trabajador pierde el derecho a la reincorporación, ya que el reingreso no es automático.

La solicitud sólo puede formularse al término de la excedencia concedida y la empresa no está obligada a tomar en consideración la petición hasta el momento en que ese plazo haya concluido; salvo en aquellos casos en que se concede por un período máximo o se establece la posibilidad de solicitar en cualquier momento el reingreso, en cuyo caso el trabajador puede pedir el reingreso en cualquier momento.

Si llegada la fecha de finalización de la excedencia el trabajador no solicita su reingreso, ni tampoco una prórroga cuando se hubiera solicitado la excedencia por tiempo inferior al máximo permitido, se entiende como una dimisión.

La empresa acepta la reincorporación

El empresario puede acceder a la solicitud de reincorporación del trabajador ofreciéndole una vacante. De cara a la aceptación del reingreso la empresa debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Si existe vacante idónea, debe atender la petición con inmediatez; en caso contrario, puede generar derecho a una indemnización por daños y perjuicios.
2. El reingreso debe producirse en un puesto de trabajo de la misma localidad en la que prestaba servicios el trabajador excedente. Se permite que sea en un centro de trabajo diferente siempre que sea en la misma localidad.

-
3. Cuando el reingreso implica un cambio de residencia, la negativa del trabajador a incorporarse a uno de los puestos ofrecidos supone que queda en una situación de expectativa hasta que la vacante procedente se produzca. No obstante, algunos convenios colectivos posibilitan que el reingreso se produzca en otra localidad diferente, bien con carácter facultativo para el trabajador o bien con carácter forzoso.
 4. Si el trabajador se niega a reincorporarse en el puesto ofertado, pretendiendo ocupar otro, para el que carece de derecho, implica la resolución del contrato por su propia voluntad.

La empresa deniega la reincorporación por inexistencia de vacantes o no responde a la petición de reingreso

El empresario puede denegar el reingreso por inexistencia de vacantes, sin manifestar una voluntad inequívoca de extinguir la relación laboral. En tal caso, el empresario da por sobreentendido el derecho del trabajador al reingreso, pero le niega de momento la reincorporación, alegando que no existe vacante. Si el trabajador acepta dicha decisión, la situación de excedencia voluntaria se prorroga tácitamente de forma automática y sin limitación temporal hasta que se produzca la vacante adecuada, quedando vigente el derecho preferente al reingreso.

El trabajador no tiene obligación de volver a realizar la solicitud de reingreso, sino que el empresario está obligado a ofrecérselo en cuanto surja la primera vacante adecuada. Durante dicho período, el trabajador no se encuentra en situación legal de desempleo a efectos de poder percibir la prestación.

Por otra parte, cuando el empresario no responde a la petición de reingreso del excedente voluntario, los efectos y las posibles acciones del trabajador son los mismos que si la empresa rechaza la reincorporación por inexistencia de vacantes. El silencio o falta de respuesta empresarial a la solicitud de reingreso lleva implícita una negativa a la petición del trabajador, pero tal negativa queda limitada a esa solicitud concreta y no puede ser interpretada como una manifestación de voluntad de extinguir el vínculo que le une con el trabajador excedente, salvo que el silencio vaya acompañado de actos que puedan ser interpretados como un despido tácito.

La empresa niega el derecho al reingreso

Si el empresario se niega a la reincorporación de forma que, por las circunstancias en que se produce, manifiesta no el mero rechazo del derecho a la reincorporación, sino voluntad inequívoca, aunque se produzca tácitamente, de tener por extinguido el vínculo laboral, esta actitud equivale a un despido.

Acciones del trabajador

¿Qué puede hacer el trabajador cuando la empresa alega la inexistencia de vacantes o no responde a la solicitud de reingreso?

Si la denegación es por inexistencia de vacantes, o bien la empresa no responde a la solicitud, el trabajador tiene dos vías, alternativas y no optativas, para impugnar tal decisión:

1. El proceso de despido cuando la negativa manifiesta, aunque sea de forma tácita, la voluntad inequívoca de la empresa de tener por extinguido el vínculo laboral hasta entonces en suspenso. La negativa no se debe a un desconocimiento del derecho a la reincorporación, sino al rechazo por parte de la empresa de la existencia de algún vínculo entre las partes. El trabajador debe formular demanda por despido en el plazo de caducidad de 20 días hábiles.
2. La acción de reingreso cuando la negativa denota simple desconocimiento del mencionado derecho, pero sin negar la existencia de la relación de trabajo, aunque con voluntad de que se conserve en suspenso. La acción debe plantearse en el plazo de prescripción de un año, computado desde la fecha en que el trabajador tenga conocimiento de la existencia de la vacante. Se puede ejercitar conjuntamente la acción indemnizatoria por los daños y perjuicios causados por la mora injustificada en la reincorporación al trabajo.

La utilización de una u otra vía no queda al arbitrio del trabajador al que se niega su eventual derecho al reingreso. Para que su pretensión alcance éxito, está obligado a utilizar la acción que proceda según las circunstancias que concurran en la denegación o silencio por la empresa.

¿Y si se le niega el reingreso por otros motivos?

Si la denegación de la empresa no es por la inexistencia de vacantes, el trabajador debe formular demanda por despido en el plazo de caducidad de 20 días hábiles.

Fuente: **Lefebvre**