

EXCEDENCIA LABORAL

La excedencia se relaciona con el ámbito laboral. Se habla de excedencia laboral como un derecho de los trabajadores de suspender su contrato de trabajo sin que por ello pierda ese puesto laboral, su antigüedad, o el salario que venía percibiendo, cuando vuelva a retomar sus tareas después de la excedencia, exceptuando a la excedencia voluntaria.

Si bien se considera que una excedencia laboral es propia de los funcionarios, los trabajadores pueden solicitar esta figura jurídica. La empresa no puede oponerse a una solicitud de este tipo realizada por un trabajador, por encontrarse regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa no tiene derecho a despedir a un trabajador que solicita excedencia, y de hacerlo tiene sus sanciones. La excedencia es un derecho de los trabajadores y debe respetarse por parte de las empresas.

Hay casos en que el trabajador puede solicitar una excedencia voluntaria y en ese supuesto podría desarrollar otras actividades o desempeñarse en otra empresa.

En la excedencia laboral se suspende el trabajo por circunstancias que surgen en su entorno personal, laboral o familiar, o por cuestiones legisladas. El empleado no recibe un despido, ni debe cobrar el finiquito por dejar su tarea, porque no fue despedido.

Existen diversos tipos de excedencias laborales, en función del origen o motivo de la excedencia, entre los que se encuentran, básicamente la excedencia forzosa y la excedencia voluntaria.

En el primer caso, la excedencia forzosa se produce cuando el trabajador tiene que asumir un cargo público o sindical. La empresa conserva de forma obligatoria su lugar de trabajo, hasta que lo retome, y se mantiene la antigüedad dentro de esa empresa.

El trabajador se ve obligado a dejar su trabajo, al haber escogido este desempeño público, ya que no se puede compatibilizar la función laboral con la función pública. El desempeño de esa función le conlleva dedicarse a tiempo completo, lo que afectará el horario laboral.

- *“EXCEDENCIA FORZOSA: DARÁ DERECHO A LA CONSERVACIÓN DEL PUESTO Y AL CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD.”*

- *“EXCEDENCIA FORZOSA: SE CONCEDERÁ POR LA DESIGNACIÓN O ELECCIÓN PARA UN CARGO PÚBLICO QUE IMPOSIBILITE LA ASISTENCIA AL TRABAJO.”*

- *“EXCEDENCIA FORZOSA: DEBERÁ SOLICITARSE EL REINGRESO DENTRO DEL MES SIGUIENTE AL CESE EN EL CARGO PÚBLICO.”*

- *“EXCEDENCIA VOLUNTARIA: MOTIVA POR UN INTERÉS PARTICULAR, QUE NO ES OBLIGATORIO QUE SEA REFLEJADO.”*

- *“EXCEDENCIA VOLUNTARIA: NO SE LE RECONOCE EL DERECHO A CONSERVAR ESE PUESTO DE TRABAJO, EXCEPTO QUE SE TRATE DE UN FUNCIONARIO PÚBLICO.”*

- *“EXCEDENCIA VOLUNTARIA: DERECHO A UNA PREFERENCIA DE INGRESO, SI HAY UNA VACANTE SIMILAR EN ESA CATEGORÍA DE LABORES.”*

En el momento en que el trabajador deje el desempeño del cargo público, debe solicitar su reintegro, dentro del mes siguiente al mes en el que hubiere cesado en el cargo.

Con respecto a la solicitud de la excedencia forzosa, se exige como único requisito que el trabajo que se está desempeñando sea incompatible con el desempeño de la función pública.

En el segundo caso, nos encontramos ante la excedencia voluntaria. Se habla de excedencia laboral voluntaria cuando la solicitud de suspensión laboral se hace por razones personales. Esas razones personales son privadas del trabajador y no tiene porqué expresarlas.

Cuando la excedencia es por un interés particular no se le reconoce el derecho a conservar ese puesto de trabajo, excepto que se trate de un funcionario público.

En este caso, el derecho que tiene el trabajador es una preferencia de ingreso, si hay una vacante similar en esa categoría de labores. Por tanto, 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.

- "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."

Para poder solicitar esta excedencia debe contar con una antigüedad de un año como mínimo en la empresa. Puede tomar esta excedencia con un mínimo de cuatro meses, hasta un periodo máximo de 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.

El trabajador no podrá solicitar la excedencia voluntaria y a la vez la prestación por desempleo, porque ambos van por separado. Es lógico pensar que, si las razones que se aluden para la excedencia son voluntarias, que sea pueda asimilar, a efectos de su compatibilidad con la prestación por desempleo, a una baja voluntaria, siendo por tanto incompatibles ambas figuras.

Para la presentación de la excedencia voluntaria no hay plazos establecidos, pero se recomienda que se utilice un modelo de solicitud de excedencia, y realizarla dentro de los plazos que permitan a la empresa un tiempo para encontrar un sustituto a ese puesto laboral, sin que se vea afectada la organización empresarial.

Se devenga finiquito, el cual debe cobrarse, porque se supone que el trabajador se reincorporará en un momento posterior, pero dicho finiquito contempla la opción de no incorporación del trabajador, liquidando por tanto su relación laboral hasta ese mismo momento. No puede solicitarse una prórroga de la misma.

En relación a la solicitud de excedencia voluntaria, como hemos comentado anteriormente, se necesita una antigüedad mínima de un año trabajando en la empresa, con un plazo que puede oscilar entre 4 meses y 5 años, no estando obligado el trabajador los motivos que la originan.

Existen otras situaciones de excedencia, con motivación más específica y detallada, como se da en el caso de la excedencia por cuidado de hijos o familiares. La filosofía es similar al caso de una excedencia voluntaria, con el matiz de que el origen o causa que la provoca está bien tasado y definido para todas las partes.

Esta excedencia laboral, por cuidado de hijos o familiares, se encuentra regulada en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. Se trata de un derecho de los trabajadores, cualquiera que sea su género, de interrumpir su contrato de trabajo, hasta finalizar el período de tiempo que dure la excedencia. Al finalizar ese tiempo, el trabajador se reincorporará a la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Se fija este derecho para el cuidado de los hijos al nacer, por una adopción, o por la guarda de un menor. También se establece para el cuidado de otros familiares que necesiten de la atención permanente del trabajador. Es decir, no necesariamente ha de ser por descendientes, sino que también puede ser por ascendientes.

El tiempo que se fija dependerá de la legislación en cada caso y de los convenios colectivos. La duración de la excedencia, en el caso de que el trabajador tenga un hijo, puede llegar a extenderse desde que el niño nace hasta los tres años de edad.

También tendrán derecho a un periodo 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.

Una vez que el trabajador lo decida, puede volver a reincorporarse a su trabajo, aunque no hubiera cumplido con todo el plazo de tiempo con el que contaba en un inicio, presentando una solicitud de reincorporación a la empresa. En este sentido, el trabajador no necesita fijar con la empresa un período pactado de tiempo, sino que puede solicitar el reintegro a su actividad cuando lo decida, sin que haya fijada una fecha.

Al igual que en el anterior tipo de excedencia, se debe finiquitar la relación laboral (mes de trabajo, vacaciones no disfrutadas, horas extraordinarias, etc...), para contemplar el hecho de que el trabajador no se incorpore de la excedencia.

Para la solicitud de excedencia por cuidado de hijos o familiares, no se requiere un tiempo mínimo de desempeño en la empresa. Lo que debe ser demostrado es que está efectivamente a cargo del cuidado del hijo menor o del familiar que dependa del trabajador por razones de edad, accidente o enfermedad. Lo mismo si se ha hecho una adopción o está a cargo de la guarda de un menor.