

La excedencia voluntaria



¿Qué clases de excedencia se reconocen en el ámbito de la enseñanza concertada?

Se reconocen tres clases de excedencia: la voluntaria, la forzosa y la especial. Las diferencias se refieren a las causas y el periodo de tiempo por las que podrán solicitarse, el derecho a reingresar en el mismo puesto de trabajo y el cómputo de antigüedad durante el tiempo que dure la excedencia. La excedencia constituye un derecho del trabajador, por lo cual si se reúnen los requisitos legalmente establecidos, el empresario tiene el deber de concedérsela. De no ser concedida, deberá ser el juez quien resuelva sobre la misma.

¿Cuándo puede solicitarse, con cuánta antelación hay que avisar y por cuánto tiempo puede ser solicitada la excedencia voluntaria?

El único requisito necesario es tener al menos un año de antigüedad en la empresa, no haber disfrutado de una excedencia durante los cuatro años anteriores y realizar la petición por escrito. El convenio no establece con cuántos días de antelación es necesario avisar, por lo que parece lógico que, con el fin de ocasionar el menor perjuicio posible, sería aconsejable ponerlo en conocimiento tan pronto como se tome tal decisión. En cualquier caso, y por analogía con el plazo que marca el convenio de Concertada para los casos de baja voluntaria, debería avisarse al menos con un mes de antelación, salvo que la causa que motiva la excedencia haya sido conocida con menos tiempo. De acuerdo con la reciente reforma del Estatuto de los Trabajadores, que afecta en este aspecto a lo establecido en el convenio, la excedencia podrá ser solicitada por un periodo mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Si la excedencia es solicitada por un periodo inferior al máximo legalmente establecido –cinco años–, ¿puede ser prorrogada y disfrutarse por más tiempo?

Unilateralmente, no puede ser prorrogada, pues como ha entendido el Tribunal Supremo esto equivaldría realmente a otra excedencia. Por tanto, sólo hay dos posibilidades: una, cuando así se acuerde entre el empresario y el trabajador; y otra, cuando una vez finalizado el periodo por el que se había solicitado, la empresa deniegue el reingreso al trabajador por no existir vacante, entonces podrá prorrogar la excedencia que venía disfrutando. Otra posibilidad es solicitar la excedencia por un periodo abierto, es decir, sin especificar el periodo sino haciendo mención únicamente al margen que contempla la ley. En dicho caso, si es admitida por la empresa en estos términos, el trabajador podrá solicitar la reincorporación en cualquier momento dentro de este periodo.

¿Es posible acortar el periodo para el que se había solicitado la excedencia? ¿Hay que comunicar el momento en el que se va a producir el reingreso?

No es posible unilateralmente acortar el periodo; tan sólo es posible por mutuo acuerdo entre empresario y trabajador. Hay que tener en cuenta que dicho acortamiento podría suponer un perjuicio para un posible tercero que hubiera sido contratado para sustituir al excedente. En cuanto a la comunicación, se exige que se efectúe con al menos un mes de antelación y se recomienda que se haga por escrito.

Cuando finaliza la excedencia, ¿qué derecho tiene el trabajador para reincorporarse en su puesto de trabajo?

El trabajador sólo conserva un derecho preferente al reingreso en su puesto de trabajo o uno de categoría equivalente en caso de que haya una vacante. En el momento de solicitar esta excedencia, lo que se genera es una expectativa de volver al puesto de trabajo, ya que el derecho está condicionado a que exista una vacante. Este derecho preferente operará sólo en el caso de que haya vacante en el momento de solicitar la reincorporación, pero si el puesto hubiera sido ya cubierto antes de solicitarse la reincorporación, lógicamente se perderá esta preferencia.

Durante el tiempo de la excedencia, ¿qué derechos conserva el trabajador? ¿Computa ese tiempo a efectos de antigüedad?

La excedencia supone la suspensión del deber de trabajar por parte del trabajador y de pagar una contraprestación por parte del empresario. La relación laboral queda en suspenso y, por tanto, no se computa este tiempo a efectos de antigüedad. De tal forma que cuando el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo, se le considerará la antigüedad que tenía en el momento de comenzar la excedencia. De cara a posibles indemnizaciones en caso de despido, tampoco se computará el tiempo transcurrido en situación de excedencia. •

Carlos Quirós Bohórquez
Secretario de Política Sindical de FEUSO