

# EXCEDENCIA VOLUNTARIA



Una excedencia es un derecho opcional que un trabajador/a tiene de cesar transitoriamente su empleo y de forma voluntaria, por un periodo determinado y limitado de tiempo. Este derecho proporciona la prioridad en los procesos de selección de personal si él mismo decide volver aunque no garantiza de manera absoluta que el empleado sea readmitido



El único requisito para solicitar una excedencia voluntaria es la de tener una **antigüedad superior al año en la empresa** y la duración de la excedencia **no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años**, salvo que se acuerde con la empresa otra cosa, o pacto más favorable en convenio colectivo.



El derecho que tiene el trabajador/a, una vez situado en excedencia, es un **derecho preferente al reingreso** en las vacantes de igual o similar categoría o grupo profesional a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.



El trabajador/a, no tiene derecho a una **prórroga** de la excedencia solicitada, sólo podrá ser ejercitado por el trabajador/a otra vez si han transcurrido cuatro años desde el final de la última excedencia voluntaria.



Uno de los principales problemas de la excedencia voluntaria es el reingreso en el puesto de trabajo, ya que **si la empresa no tiene un vacante, el trabajador no puede reingresar** pero mantiene su derecho por tiempo indefinido.



Al no existir una reserva del puesto de trabajo, el empresario está en su derecho de cubrir el puesto que ocupaba el trabajador/a al día siguiente con un **contrato indefinido**, perjudicando el derecho de reincorporación. En ningún caso se podrá cubrir con un contrato de interinidad, y en dicho caso el contrato estará en fraude de ley.



El trabajador/a no puede exigir su reincorporación antes del tiempo de excedencia indicado en la solicitud. A no ser que no se estableciera en la misma un plazo determinado. La reincorporación se solicitará con anterioridad a que finalice el plazo de la excedencia. No hay plazo de preaviso, a no ser que lo especifique el convenio.



Si la empresa ofrece un puesto en otro centro de trabajo, el trabajador tiene un derecho preferente en la empresa. Así mismo el trabajador/a **tendrá la obligación de aceptar la reincorporación**; en caso contrario se consideraría baja voluntaria, siempre que el cambio no implique un cambio de residencia a los efectos de la movilidad geográfica.



Si la empresa ofrece el mismo puesto pero con diferente salario u horario, el trabajador/a **podrá solicitar la extinción de la relación laboral** en virtud del artículo 41 del Estatuto de trabajadores, relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Si ofrece **un puesto de trabajo de manera temporal**, el trabajador no tiene obligación de aceptar el ofrecimiento, pero para el caso de que lo haga, **no pierde el derecho** a ocupar un puesto de manera preferente.



Si la empresa deniega la reincorporación por inexistencia de vacantes **la excedencia voluntaria se prorroga sin limitación temporal** y el trabajador/a **puede solicitar las prestaciones por desempleo ante el SEPE**, acreditando los extremos de la excedencia y la solicitud de reincorporación, así como la contestación empresarial rechazando ésta.

El empresario, al denegar la reincorporación por falta de vacantes, reconoce tácitamente la existencia del derecho.



SEPE



Si el trabajador/a considera o sospecha que existe un puesto, puede **solicitar a los tribunales el reconocimiento** del derecho de reincorporación. Sin embargo, **no se debe demandar por despido**, sino que es un procedimiento de reclamación de derecho. La acción debe plantearse en el **plazo** de prescripción **de un año** desde la fecha de la existencia de la vacante. Podrá reclamar los daños y perjuicios.

Si la empresa **niega el derecho** del trabajador de reincorporación, el trabajador deberá **demandar por despido**.

