

EXCEDENCIA VOLUNTARIA



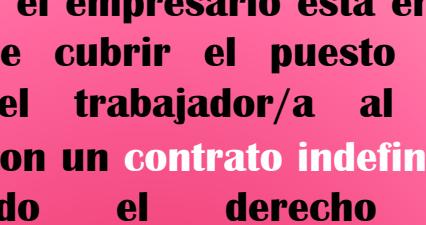
Una excedencia es un derecho opcional que un trabajador/a tiene de cesar transitoriamente su empleo y de forma voluntaria, por un periodo determinado y limitado de tiempo. Este derecho proporciona la prioridad en los procesos de selección de personal si él mismo decide volver aunque no garantiza de manera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



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.



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 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

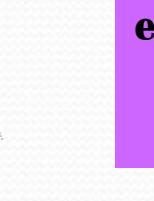
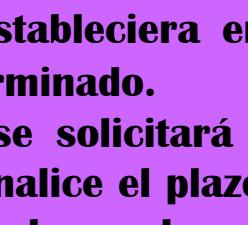
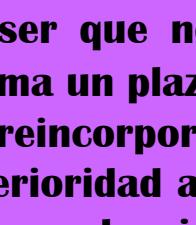


El derecho que tiene el trabajador/a, una vez situado en excedencia, es un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría o grupo profesional a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

VACANTES

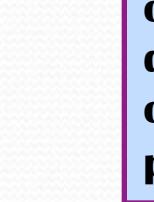


Uno de los principales problemas de la excedencia voluntaria es el reingreso en el puesto de trabajo, ya que si la empresa no tiene un vacante, el trabajador no puede reingresar pero mantiene su derecho por tiempo indefinido.



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 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.

10

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.



Madrid

91 589 75 34
ugt@madrid.ugt.org