

12. EXCEDENCIA

12.1 Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor a 5.

Debe haber transcurrido al menos 4 años desde el final de una excedencia voluntaria anterior.

En este caso el trabajador conservará derecho preferente de ingreso cuando haya vacante. No existe reserva del puesto de trabajo.

Efectos: no existe vínculo laboral, no se computa el tiempo a efectos de antigüedad, no hay obligaciones entre las partes, y debe ser dado de baja en la SS.

El trabajador debe solicitar la excedencia y obtener autorización del empresario.

12.2 Excedencia forzosa

Se conserva el puesto de trabajo y se computa a efectos de antigüedad, ya que es una causa de suspensión del contrato.

Las situaciones que dan lugar a una situación de excedencia forzosa son:

- Ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo.
- Cumplimiento de un deber público y personal inexcusable que le imposibilite la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales, en un periodo de 3 meses. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.
- Cuidado de familiares (hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad) Por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad cuando no pueda valerse por sí mismo, siempre que no desempeñe actividad retribuida. No puede tener duración superior a dos años, salvo que se establezca por C. Colectivo.
- Cuidado de hijo bien sea de naturaleza o adoptivo, o bien en supuestos de acogimiento permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

Excedencia por cuidado de hijo

Excedencia no superior a 3 años con reserva de puesto de trabajo durante el primer año, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La excedencia aquí contemplada podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Efectos:

Reserva de puesto de trabajo durante el primer año, los años siguientes la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría.

Dicha reserva del puesto de trabajo en familia numerosa se extiende hasta 15 meses o hasta 18 si es familia numerosa de categoría especial.

Es considerado como asimilada al alta y es periodo de cotización efectiva para causar pensión de jubilación, IP, muerte y supervivencia y maternidad.

Todo el período de excedencia se computará a efectos de antigüedad.

La empresa debe cursar la baja del trabajador en la SS y no existe obligación de cotizar. En caso de despido durante este periodo es considerado nulo.

Se puede sustituir al trabajador excedente mediante contrato de interinidad.

NORMATIVA:

- Estatuto de los Trabajadores. (BOE, 29/03/95)
- Ley General de la Seguridad Social. (BOE, 29/06/94)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.