

CONSULTA DE LABORAL

PLANTEAMIENTO *Nos solicitan información en referencia a una excedencia laboral.*

La persona afectada trabaja de teleoperadora, y después de solicitar una reducción de jornada, que le han denegado, quiere solicitar una excedencia (que será más menos de 2 años y medio) para poder estudiar. En la empresa le dicen que le guardan la plaza, pero no el puesto, ¿esto es correcto? ¿Qué repercusión (indemnización, liquidación) tendría en el caso de que al final después de la excedencia, se produjera la finalización del contrato laboral, ya sea un despido, o una baja voluntaria?

RESPUESTA Una excedencia voluntaria pura no supone derecho a reserva del puesto de trabajo (salvo que la empresa decida conceder ese derecho a la trabajadora o el convenio colectivo regule tal posibilidad), ni situación legal de desempleo.

Si la trabajadora resulta ser del convenio de *CallCenter*, no se establece mejora en este aspecto con respecto a lo regulado por el Estatuto de los Trabajadores. El único derecho que genera una excedencia voluntaria es la expectativa de reingreso preferente, esto es, en la medida que quede un puesto de trabajo del mismo grupo profesional libre, la empresa tiene obligación de ofertárselo a la trabajadora excedente y reincorporarla, lo que puede suceder tras el fin de la excedencia o meses después. Obviamente esta plaza libre no tiene ni porqué ser la suya, ni en las mismas condiciones de ubicación y horario.

Por tanto, su cliente no debe fiarse del compromiso de la empresa salvo que lo formalicen por escrito. Es más, lo prudente sería hacer la solicitud con mención expresa de que la empresa le ofrece esas condiciones de reserva del puesto de trabajo en atención a ser un esfuerzo por la mejora de la formación de la trabajadora y que pide dicha excedencia en función de esas condiciones. Es posible trabajar durante la excedencia, lo que no se puede es acceder a la prestación por desempleo sobre las cotizaciones realizadas en la empresa en la que está excedente, ya que la situación de carencia de empleo es voluntaria.

La excedencia forzosa, que sí va a reserva del puesto de trabajo, está en dos años y pivota sobre hijos menores de 3 años o cuidado de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

La reducción de jornada, con concreción horaria escogida por el trabajador, también es obligatoria para la empresa en cuidado de menores de 12 años y quien precise encargarse del cuidado directo de un pariente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Sobre formación específicamente el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 23, establece un derecho al “disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.” Y un pequeño permiso retribuido “los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.”

REPREGUNTA

Recibida la contestación anterior se plantean nuevas cuestiones:

En un principio la excedencia sería de dos años y medio, pero dice, que ella ha leído que existe una excedencia voluntaria por tiempo indeterminado. ¿Esto es así?, La empresa le dice que pida el tiempo máximo que cree que necesita, porque prórroga no le van a hacer.

Por otro lado, comenta que los estudios que va a realizar, y por los cuales solicita la excedencia, ¿tiene relación con el puesto que desempeña, cambia la situación con esta circunstancia?

¿Por último, con cuanto tiempo de antelación tiene que presentar el escrito solicitando la excedencia? ¿Tenéis alguna carta modelo? No he visto ninguna en la web.

RESPUESTA

El estatuto de los trabajadores limita la excedencia voluntaria a cinco años: *"El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a 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."* La empresa tiene capacidad para ampliar estos límites cuanto quiera. El convenio no los amplía (algunos hay que sí lo hacen). En algunas administraciones públicas también se amplía, pero no es el caso de su cliente (esto es, puede haber leído el comentario en internet sobre casos que no son análogos al suyo).

Siendo estudios asociados con el trabajo tiene derecho a un permiso retribuido, pero no es suficiente para cubrir los dos años y medio, *"Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva"* También tiene derecho a escoger turno *"cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional"*, aunque si la empresa no se lo da por las buenas puede tardar meses en obtenerlo en un juzgado.

No hay un plazo determinado ni un modelo. Lo habitual es pedirlo con al menos una quincena de antelación (por analogía con una baja voluntaria). En el caso de su cliente, si hay un compromiso por parte de la empresa es más práctico hacer la solicitud dejando claro que se ha comentado verbalmente con antelación y la empresa está dispuesta a la reserva de su puesto de trabajo.