



La excedencia Voluntaria en el Sistema Jurídico Español

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad de Valladolid.
Facultad de Ciencias del Trabajo. Campus de la Yutera (Palencia). Trabajo de Fin de Grado. Curso 2016-2017. Convocatoria Extraordinaria (Julio 2017)

Rocío García Enrique
Curso. 2016-2017
Tutor: Luis Carlos Parra García

| | | |
|------|--|----|
| 1. | EVOLUCION HISTORICA DE LA EXCEDENCIA LABORAL | 3 |
| a. | <i>Los orígenes de la evolución normativa:</i> | 3 |
| b. | <i>Antecedentes en el ordenamiento laboral</i> | 6 |
| c. | <i>Contenido de la legislación de la República:</i> | 7 |
| d. | <i>Supuestos especiales de excedencia en la normativa de aplicación general:</i> | 8 |
| 2. | LA EXCEDENCIA FORZOSA. | 11 |
| 3. | LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA | 12 |
| a. | <i>Características de la Excedencia Voluntaria:</i> | 12 |
| b. | <i>El Derecho a la Excedencia Voluntaria</i> | 13 |
| i. | Cumplimiento de requisitos previos: antigüedad..... | 13 |
| ii. | El sujeto titular del derecho..... | 17 |
| iii. | Relaciones Laborales Especiales..... | 17 |
| c. | <i>Modo de ejercicio:</i> | 21 |
| i. | Procedimiento formal de solicitud por parte del trabajador al empresario..... | 22 |
| ii. | Reconocimiento del Derecho por parte del Empresario..... | 23 |
| iii. | Revocación y renuncia de la Excedencia Voluntaria: El Conflicto Jurisprudencia..... | 24 |
| d. | <i>La fijación temporal de la excedencia voluntaria</i> | 25 |
| i. | Límites Temporales de la Excedencia Voluntaria | 25 |
| ii. | Prórroga de la Excedencia Voluntaria..... | 26 |
| e. | <i>Efectos de la situación de excedencia voluntaria</i> | 27 |
| i. | Aspectos Contractuales | 29 |
| ii. | Aspectos Salariales..... | 31 |
| iii. | Exclusión del Cómputo del Tiempo en Excedencia Voluntaria a efectos indemnizatorios. | 32 |
| iv. | Aspectos en materia de Seguridad Social | 34 |
| v. | La situación de excedencia voluntaria y el derecho a la prestación por desempleo:..... | 36 |
| f. | <i>Extinción de la excedencia voluntaria</i> | 37 |
| i. | Derecho de reingreso: | 37 |
| ii. | Características del Derecho de Reingreso..... | 37 |
| iii. | - Solicitud de Reingreso: | 38 |
| 4. | CONCLUSIONES | 41 |
| 5. | BIBLIOGRAFÍA | 42 |

1. EVOLUCION HISTORICA DE LA EXCEDENCIA LABORAL

Para entender la existencia de una figura como la Excedencia Laboral, no podemos olvidar el sentido mismo del Derecho del Trabajo, que no es otro que la protección del trabajador.

En este caso, pretende proteger la estabilidad del trabajo en situaciones en las que el trabajador se ve obligado al cese temporal de su actividad. El mecanismo que utiliza es la privación de la facultad empresarial de resolver el contrato de trabajo, aunque hayan cesado las prestaciones básicas de este, que son el trabajo y el salario.

La excedencia en el ordenamiento jurídico español surgió en exclusividad para los funcionarios públicos y, ni siquiera para ellos de forma homogénea, sólo para algunos cuerpos especiales. Hasta 1918 no alcanzará una regulación general, dónde ya se verá la distinción entre excedencia forzosa y excedencia voluntaria.

Esta regulación será el modelo que se usará posteriormente en su aplicación al ordenamiento laboral, recogida tanto en las **Bases de Trabajo de los Jurados Mixtos** y, más tarde en las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales, que la introducirán en el ordenamiento laboral.

a. Los orígenes de la evolución normativa:

La evolución de las excedencias, siguió caminos distintos en el **Derecho de los Funcionarios y en el Derecho del Trabajo**, entre otros motivos, porque son relaciones jurídicas distintas y basadas en puntos divergentes.

El término excedencia, se utilizó por primera vez en un **Proyecto de Ley de Mayo de 1862**. Este Proyecto de Ley, en su Capítulo IV, mencionaba unas “pensiones de excedencia”, a las que se tenía derecho después de 15 años como funcionario, si el destino era suprimido o el funcionario era cesado en el

cargo por mandato del Gobierno.

Por otra parte, algunas normas contemplaron licencias que hacían prever las causas y la finalidad que se atribuirían a la excedencia. Era una clara señal de la preocupación del ordenamiento jurídico español por preservar la relación de trabajo, aún cuando exista una interrupción temporal en la prestación de servicios.

El **Estatuto de Bravo Murillo (18 de Junio de 1852)**, admitía la posibilidad de disfrutar licencias por enfermedad suficientemente justificada, y también contemplaba licencias por motivos más diversos (art 9). Durante estos periodos de no prestación de servicios, el empleado conservaba total o parcialmente su sueldo.

El **Reglamento orgánico de 1866**, también conocido como **Reglamento O`Donnell**, añadió, las licencias temporales que podían ser disfrutadas para el restablecimiento de la salud y para un nuevo supuesto, el paso a países extranjeros, por cualquier causa. En el Capítulo IX, concretaba su duración máxima y las posibles prórrogas, así como las condiciones en las que un empleado conservaba su sueldo- Por ejemplo, la licencia para asuntos propios podía durar hasta un mes, con derecho a medio sueldo. A petición del trabajador, podía ser prorrogada por 15 días más, siempre que fuese aprobada y sin derecho a ningún sueldo.

Esta normativa de aplicación general, convivía con la específica de los Cuerpos Especiales. La normativa general era de carácter supletorio con respecto a la específica de cada Cuerpo, por esto, en realidad, no se aplicaba una legislación homogénea al cuerpo funcional.

Algunas de las normas relativas a Cuerpos especiales, se limitaban a dar unas pautas básicas sobre la excedencia, pero podemos encontrar otros reglamentos, como el contenido en el **Real Decreto de 16 de Marzo de 1861**, que regulaba para el **Cuerpo especial de Empleados de Instituciones Penitenciarias** una excedencia de la que establecía tanto sus 3 años de duración máxima, como su duración mínima de un año. Sólo cabía su solicitud

una vez cada 10 años, siempre y cuando el empleado no estuviese pendiente de resolución de expediente administrativo o proceso judicial.

Una vez que se asentó el concepto de excedencia en la legislación para los funcionarios, se alcanzó la primera regulación general con la **Ley de Bases de 22 de Julio de 1918 (Estatuto de Maura)** acerca de la condición de los funcionarios de la Administración Civil del Estado, que ya distinguía dos modalidades de excedencia, voluntaria y forzosa, que se mantendrán en la legislación posterior.

Señalaba esta Ley de 1918 que la **excedencia voluntaria** podría concederse por un tiempo de 1 a 10 años, a todos los funcionarios activos que lo solicitasen, no tendrían derecho a sueldo, ni este tiempo se contaba efectos de antigüedad, ascenso o jubilación, para que su concesión fuera posible era necesario que en la oficina del solicitante quedasen 4 quintas partes de sus miembros, este interés por mantener el equilibrio entre los derechos del trabajador y los del organismo, se mantendrá desde entonces y hasta la actualidad.

La **excedencia forzosa**, se da en casos de reforma de plantilla o elección para cargo parlamentario. Se estableció como una excedencia causal, a diferencia de la voluntaria. Durante una excedencia forzosa, el funcionario conserva el derecho a 2/3 del sueldo. En los casos de esta excedencia forzosa por elección para cargo parlamentario, al cesar en dicha representación, podría concedérsele la excedencia voluntaria si la solicitara en el plazo de un mes. A las causas de excedencia forzosa relacionadas en la Ley de Bases, se añadía una más, la excedencia por ingreso al servicio de la Armada o del Ejército.

Se explicaba, también, que los excedentes forzosos por reforma de plantilla serían preferidos para ocupar las vacantes de su categoría y clase sobre quienes lo fueran por elección para cargo público; en último lugar, se produciría la reincorporación de los excedentes voluntarios.

Después de la Ley y el Reglamento de 1918, surgieron diversas disposiciones, con diferentes criterios, provocaron una situación caótica. En

este contexto, y para fijar un criterio uniforme, surgió la **Ley de Situaciones de los funcionarios públicos 15 de Julio de 1954**, que posteriormente se incorporó a la **Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado**, aprobada por el Decreto 315/1964, de 7 de Febrero.

b. Antecedentes en el ordenamiento laboral

La excedencia surge en el ordenamiento laboral con bastante más retraso y con limitaciones, aplicándose únicamente en unos sectores concretos. Se entendía como una situación en la que, por diversas causas, se permite la interrupción de la prestación de servicios, sin que ello suponga, el fin de la relación laboral. También se contemplan otras figuras como las “interrupciones no extintivas de la relación de trabajo”.

Lo destacable es que muy pronto se puso de relieve la preocupación del legislador por proteger la continuidad del contrato laboral en situaciones que tienen su origen en hechos no controlables por el trabajador o relacionadas con valores socialmente arraigados; Haciendo que ese incumplimiento no facultara al empresario para extinguir la relación laboral.

Los primeros sucesos protegidos fueron la enfermedad y la maternidad. La protección de la maternidad frente a la ruptura de la relación laboral tiene su origen en la **Ley de 13 de Marzo de 1900**, aquí se estableció la prohibición de que la mujer trabajase durante las 3 semanas posteriores al parto, contando con la reserva de su puesto de trabajo. También se contempla el cese del trabajo desde el octavo mes de embarazo, en caso de que la trabajadora lo solicitase así, de igual modo que prorrogar, por una semana más, este descanso después del parto en caso de prescripción facultativa.

En lo que se refiere a la protección de la enfermedad, en principio sólo se reconoció como interrupción no extintiva del contrato, el accidente laboral.

La **Ley de Accidentes de Trabajo, de 30 de Enero de 1900**, señalaba que a sus efectos debía entenderse por accidente únicamente la lesión

corporal sufrida con ocasión o como consecuencia del trabajo. En este caso, se hacía responsable el patrono, que tenía que asumir una serie de responsabilidades, como por ejemplo, facilitar al obrero la asistencia médica y farmacéutica, hasta que estuviese en condiciones de volver al trabajo.

También se empezaron a desarrollar otras medidas, relacionadas con el descanso necesario, por ejemplo el descanso dominical, regulado por primera vez en la **Ley de 3 de marzo de 1904**; o el caso de las vacaciones anuales retribuidas.

El **Anteproyecto de Ley de Contrato de Trabajo de 16 de octubre de 1922**, reconoce ciertos supuestos, para los que no reconocía la extinción, como es el caso de la incapacidad para el trabajo derivada de accidente o enfermedad, el servicio militar, el descanso por maternidad... Fue el anticipo de la regulación definitiva en la normativa de 1976.

c. Contenido de la legislación de la República:

La figura de la excedencia de los funcionarios públicos se reflejó en la misma **Constitución Española**, en su **artículo 41**, también recogía el compromiso de que la legislación social regularía el trabajo de las mujeres y, sobre todo, la protección a la maternidad.

La **Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931**, supone un avance en ciertos ámbitos, y un retroceso en otros. Reconoce el derecho a vacaciones retribuidas e incorporó las licencias de sueldo. También establecía que, fuera del caso de enfermedad, el trabajador que avisase, con la debida antelación y argumentase y demostrase causa justificada, podría ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a remuneración; en caso de muerte y enfermedad de ciertos familiares, el parto de la esposa, o por cumplimiento inexcusable de carácter público (**art. 80**). También mantiene el derecho a salario cuando no pudiera prestar sus servicios porque el patrono se retrasare en darle trabajo o por impedimentos propios de los locales, maquinarias, instrumentos o cualquier otro motivo imputable al patrono (**art 37**).

Esta **Ley de Contrato de Trabajo**, supuso un retroceso en algunos temas, aunque reconocía ciertos supuestos, en los que no se permitía la extinción del contrato laboral: la incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad, el servicio militar, el alumbramiento de la obrera y el ejercicio de cargos públicos (art. 90). Este último fue el más novedoso y el primer antecedente real de la excedencia. También establecía un plazo para la reincorporación (2 meses desde el cese), y recogía la posibilidad del patrono de prescindir del trabajador sustituto.

La **Ley de Contrato de Trabajo de 26 de Enero de 1944**, tampoco reguló la excedencia como tal. Aunque recogió 4 supuestos por los que no podría darse por terminado el contrato de trabajo: la IT derivada de accidente o enfermedad, la ausencia por servicio militar o por el ejercicio de cargos públicos y el alumbramiento de la obrera.

Las disposiciones posteriores a la Ley de 1944 la desarrollaron reconociendo nuevos supuestos, por ejemplo el matrimonio de la trabajadora y el ejercicio de cargos sindicales. También aquí apareció por primera vez el término “excedencia”.

d. Supuestos especiales de excedencia en la normativa de aplicación general:

La primera de las excedencias que apareció en la regulación fue sugerida en la Norma Fundamental del Régimen Franquista. **El Fuero del Trabajo de 9 de Marzo de 1938** señaló que el Estado prohibiría a la mujer el trabajo de carácter nocturno y que liberaría a la mujer casada del trabajo de la fábrica y del taller. Esto se reflejó en la normativa sectorial, en la mayoría de los casos, se contempló el matrimonio como una causa de excedencia forzosa y automática. La mujer excedente, sólo tendría derecho a volver al trabajo en caso de incapacidad o fallecimiento del marido.

Las trabajadoras que, ya fuera de forma forzosa o voluntaria, accedieran a la excedencia por matrimonio, recibirían una dote por parte de la empresa,

que consistiría en tantos meses de salario como años de servicio hubieran prestado a la misma, dentro de un plazo.

A la trabajadora excedente se le reconocían únicamente el siguiente derecho: solicitar el reingreso si se constituyese en cabeza de familia, por incapacidad o fallecimiento del marido. La duración de la excedencia no se computará para ascensos u otros beneficios.

Pasado el tiempo, la excedencia por matrimonio pasó a ser un caso especial de excedencia voluntaria según la **Ley 56/1961, de 22 de Julio, sobre Derechos Políticos, Profesionales y Laborales de la Mujer**.

El **Decreto 2310/1970** reconoció, junto a la excedencia por matrimonio, el derecho de la trabajadora a una excedencia voluntaria por el alumbramiento y para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos. Su solicitud no podía efectuarse en los 5 años posteriores al reingreso de la trabajadora de una excedencia por matrimonio. Su duración podía estipularse desde uno a tres años, contados desde el descanso obligatorio por maternidad. La reincorporación se produciría en la primera vacante que se produjera de igual o similar categoría al puesto que tenía antes de la excedencia. Posteriores alumbramientos dan derecho a nuevas excedencias, que pondrían fin a la que se estuviera disfrutando.

Con respecto al reconocimiento del derecho del trabajador a disfrutar de una excedencia por el ejercicio de las funciones sindicales; hasta 1854 hubo una tónica de prohibición y persecución del asociacionismo profesional: desde entonces hasta 1868, continúa la prohibición. A partir de este momento, se alterna con momentos de tolerancia hasta 1876. En este año comienza una fase de admisión del asociacionismo profesional, aunque sin regulación legal. Esta regulación jurídica se inició, de forma indirecta con la **Ley General de Asociaciones de 30 de Junio de 1887**; aunque el derecho de sindicación, no se reconoció como tal hasta la promulgación de la **Constitución Española de 1931**, que le otorgó el rango de Derecho Fundamental. A raíz de esto surgió la **Ley de Asociaciones Profesionales de 8 de Abril de 1932**, que establecía la sindicación voluntaria, positiva y negativa.

La legislación del periodo franquista seguía un camino opuesto al Régimen anterior, pues sus principios básicos fueron los de unidad, totalidad y jerarquía del sindicato, establecidos por la **Declaración XIII del Fuero del Trabajo**. No se trataba de organizar unos sindicatos dentro del Estado, sino de dar al Estado una organización nacional-sindicalista. Estos principios del Fuero del Trabajo fueron desarrollados en la **Ley de Unión Sindical y Ley de Bases de la organización sindical, de 26 de enero y de 6 de diciembre de 1940**, y en una numerosa normativa complementaria.

Durante la época franquista, la concesión de la excedencia para el desempeño de cargo sindical, era obligatoria para la empresa. Su régimen era el previsto para el caso de ejercicio de cargos públicos, coincidiendo su duración con el tiempo de desempeño del cargo confiado. La excedencia otorgaría al trabajador el derecho a ocupar a su reingreso la misma plaza que desempeñaba en el momento de su inicio, que debía solicitar dentro del mes siguiente al cese en el cargo público que ostentaba.

A partir de 1967 se abrió un proceso de revisión normativa que culminaría con una nueva **Ley Sindical, la 2/1971, de 17 de febrero**. Esta norma derogó la legislación anterior, pero no modificó sustancialmente los principios del sindicato vertical. Sólo tras la muerte de Franco, se pudo iniciar un proceso cuyo objetivo era el restablecimiento de las libertades y derechos sindicales. Este camino desembocaría finalmente, en la incorporación a nuestro ordenamiento jurídico de la **Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical**.

No apareció una norma que reconociese el derecho a la excedencia por ejercicio de funciones sindicales hasta el **Decreto 1818/1975, de 23 de Julio**, que estableció la posibilidad de que obtuviesen una excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo y computable como servicio activo, excepción hecha de los supuestos de reelección.

2. LA EXCEDENCIA FORZOSA.

Es una figura jurídica que aparece regulada en el **artículo 46.1 ET**: *“La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público”*.

Históricamente, ha sido considerada una causa de extinción del contrato de trabajo, tanto es así que está recogida como tal en el **Estatuto de los Trabajadores en el artículo 45.1.k**.

El caso contemplado como excedencia forzosa por el **Estatuto de los Trabajadores** es la elección o designación del trabajador para un cargo público que le imposibilite su asistencia al trabajo. Tiene varios efectos, por un lado los que son comunes a cualquier suspensión del contrato (exoneración de la prestación de servicios por parte del empleado y de remuneración de dicho trabajador por el empleador) y por otro lado los efectos específicos, en este caso, la conservación del puesto de trabajo y del cómputo de la antigüedad de vigencia. El **Estatuto de los Trabajadores** en su **artículo 46.1**, en concordancia con el **artículo 48.3** refleja que *“en los supuestos de suspensión de la prestación del servicio por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbitos provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función”*.

3. LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Está regulada en el **artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores**: “*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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia*”. Reconoce al trabajador que ostente una determinada antigüedad en la empresa destinataria de su prestación de servicios el derecho a tener la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, ahora bien, respetando unos límites temporales y máximos estableciendo un margen temporal para volver a ejercitar el mismo derecho en la misma empresa. A este respecto, **ARGUELLES BLANCO, A.R.**, (“*La excedencia Laboral Voluntaria*”, página 62) se pronuncia afirmando que una vez finalizada la situación de excedencia voluntaria, se exige el trascurso de un tiempo determinado para que pueda ejercitarse de nuevo el derecho de la misma.

a. Características de la Excedencia Voluntaria:

1. Ausencia de causalidad total: Es decir, el trabajador puede servirse de cualquier motivo para ejercitar este derecho. Ahora bien, **MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J.** (“*Derecho del Trabajo*”, 2008) señalan una serie de motivos, los alegados más frecuentemente:, tales como “*las atenciones familiares, asuntos propios, finalidades de estudio y formación y similares*”. Digamos que el trabajador no está obligado a justificar su decisión de ejercitar el derecho a solicitar la excedencia voluntaria.
2. El efecto que produce la figura de la excedencia voluntaria: regulado en el **art 46.5 ET**: “*El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la*

suya que hubiera o se produjeran en la empresa”, es decir, la posición en la que queda el trabajador excedente, es simplemente de prioridad en el reingreso.

3. El **artículo 46 ET** regula también otras tres situaciones, calificadas como “especiales”: excedencia por cuidado de hijos, excedencia por cuidado de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad y excedencia por ejercicio de funciones sindicales.

Existe una amplia corriente doctrinal que defiende la inexistencia de las excedencias forzosas, es decir, equiparan este tipo de excedencias forzosas con la suspensión del mercado de trabajo y dejan el calificativo de “*excedencias*” para las comúnmente conocidas como excedencias voluntarias.

Existe una amplia corriente doctrinal que defiende la inexistencia de las excedencias forzosas, es decir, equiparan este tipo de excedencias forzosas con la suspensión del mercado de trabajo y dejan el calificativo de “*excedencias*” para las comúnmente conocidas como excedencias voluntarias.

b. El Derecho a la Excedencia Voluntaria

i. Cumplimiento de requisitos previos: antigüedad

La primera disposición legal en hacer referencia a la antigüedad que debe poseer el trabajador para solicitar la excedencia voluntaria fue la **Ley de Relaciones Laborales de 1976**; establecía que “*el trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria*”.

El **Estatuto de los Trabajadores de 1980**, únicamente hizo una pequeña precisión, reducía al año el tiempo que el trabajador debía llevar en la empresa para solicitar la excedencia voluntaria.

Con la entrada en vigor de la nueva **Ley de Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo)** se llevó a cabo la última modificación, reduciendo de dos años a cuatro meses el plazo mínimo a disfrutar por el trabajador de a la excedencia voluntaria.

En definitiva, el trabajador que desee disfrutar de su derecho de excedencia debe cumplir una serie de requisitos, reflejados en el **artículo 46.2 ET**. Básicamente, el trabajador tiene que acreditar una antigüedad de un año en la empresa. Cabe destacar a este respecto que ha de transcurrir un plazo de cuatro años entre el final de una excedencia y la solicitud de la siguiente. Se podría defender, que en este caso, el empresario queda en una posición de inferioridad, debido a que, en cualquier momento, y sin necesidad de ningún requisito causal, los trabajadores puedan solicitar una excedencia voluntaria. Además, podríamos reconocer, que dicho empresario sólo tendrá un cierto interés en la reinserción de este trabajador, en caso de ser un empleado, formado, cualificado y que conozca con detalle las particularidades del puesto y de la propia empresa.

1. Excedencia voluntaria y contrato a tiempo parcial

Mención aparte requiere el caso de las excedencias en los contratos a tiempo parcial. Es decir, deberíamos tener en cuenta la fecha en la que ingresó el empleado a su trabajo y, en caso de cumplir los requisitos exigidos para los trabajadores indefinidos, tendrían total derecho a solicitar a una excedencia voluntaria, tal y como está reflejado en el **artículo 12.4.d del Estatuto de los Trabajadores**: *“los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo siendo tales derechos reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado”*. Todo esto, según expone **ALARCON CARACUEL** en *“La ordenación del tiempo del trabajo”*, al margen de cualquier reducción de jornada que se aplique al empleado, siempre que el trabajo sea diario o, al menos, el periodo de interrupción tuviera una reducción reducida.

Otra cosa serán las especificaciones particulares que establezca la negociación colectiva para este tipo de trabajadores. Por lo tanto, a la hora de computar el tiempo de prestación de servicios de un trabajador con contrato a tiempo parcial no encontraremos gran dificultad, pues al tratarse de una prestación de servicios realizada de manera regular y ordinaria a lo largo del tiempo, la antigüedad se computaría por día a día independientemente de la

duración de la jornada diaria laboral.

El verdadero problema aparece al observar el tema de las excedencias voluntarias en el caso de los empleados fijos-discontinuos, dado que, tomando como referencia el computo anual, resulta haber una interrupción del tiempo de prestación de servicios muy superior al de trabajo realmente efectivo. Esta es la teoría defendida tanto por **ARGUELLES BLANCO, A.R** (“*La excedencia laboral voluntaria*”), como por **GORELLI HERNANDEZ** (“*Las Excedencias en Derecho del Trabajo*”). En este contexto, surgen varias corrientes enfrentadas; Por un lado, se opta por refrendar la idea anterior, y computar los días efectivamente trabajados (**RAMIREZ MARTINEZ, JM** en “*El trabajo a tiempo parcial*”). En otro sentido, **MERINO SENOVILLA, H** en “*El trabajo a tiempo parcial*”, promulga la idea de acumular las horas efectivas de trabajo, para dilucidar los días reales y efectivos trabajados, y utilizar este dato para determinar la antigüedad del empleado y su derecho a solicitar tal excedencia.

2. Excedencia voluntaria y contrato temporal

En el **artículo 46.2 ET** se contempla si, los trabajadores con contratos de duración temporal, tienen derecho o no a solicitar una excedencia voluntaria, y si se les puede tener en cuenta para computar el tiempo de antigüedad requerido.

En este sentido, hay varios convenios colectivos que entienden que el tiempo efectivamente trabajado en base a un contrato de naturaleza temporal, y así lo reflejan en su articulado. Por señalar un ejemplo, el caso del convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz, señala que “*a partir de un año de antigüedad en la empresa o en el escalafón de fijos-discontinuos, los trabajadores podrán solicitar excedencia, cuya duración será desde un año a cinco. Una vez terminado dicho periodo pasará a ocupar su mismo puesto de trabajo y categoría o escalafón*”. El verdadero problema viene cuando el convenio colectivo aplicable no recoge nada al respecto, y el trabajador, encadenando contratos temporales, ha acumulado una antigüedad superior a un año y decide, en un momento determinado, solicitar una

excedencia voluntaria. Para resolver o, al menos, minimizar este problema, el legislador desarrolló el Real Decreto Legislativo 5/2006, de 9 de Junio, que modificó el art 15.5 ET en materia de sucesión de contractual de carácter temporal, que señala lo siguiente: *“los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin, solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”*.

Para computar la antigüedad del empleado, que acumula varios contratos temporales en la misma empresa, existen 2 vías:

- a. Si entre la finalización de un contrato, y el inicio del siguiente media un plazo inferior a 20 días, la antigüedad de ambos contrato se acumula.
- b. Si por el contrato, hay un plazo mayor de 20 días entre ambos, la antigüedad se reinicia; es decir, no se puede acumular, esto sin olvidar la denominada **teoría del vínculo**: apoyada en la jurisprudencia que emana del Tribunal Supremo, que se recoge en las sentencias de 30 de marzo de 1999 (Rec n.º 2594/1998) de 29 de septiembre de 1999 (Rec n.º 4936/1999) de 10 de Diciembre de 1999), al igual que la STSJ de País Vasco de 6 de mayo de 2006 (Rec n.º 821/2006).

3. Requisitos para el acceso a más de una excedencia voluntaria

Hay que tener en cuenta que el requisito de antigüedad únicamente se exige cuando el trabajador solicita su primera excedencia voluntaria; para solicitar las siguientes, se añade un nuevo requisito, recogido en el **artículo 46.2 ET**: *“sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia”*. Es decir, finalizada la primera excedencia voluntaria y transcurridos 4 años, el trabajador tendrá derecho a solicitar una nueva excedencia. Esto implica, que en ningún

tipo de negociación colectiva se puede limitar a una el número de excedencias voluntarias que el trabajador puede solicitar. Únicamente recalcar que, la fecha en la que el trabajador se incorpora de nuevo a una vacante de igual o similar categoría a la empresa, tras la primera excedencia voluntaria, es la que se tendrá en consideración para iniciar el cómputo de los 4 años necesarios de cara a solicitar una siguiente excedencia voluntaria.

Mostrar también que este requisito de los cuatros años antes de solicitar una siguiente excedencia, sí es mejorable mediante negociación colectiva, es decir, se puede establecer y negociar un plazo menor.

ii. El sujeto titular del derecho

Está claro que la excedencia voluntaria está contemplada como un derecho del trabajador. También es evidente que todo aquel trabajador regido por la legislación laboral común es beneficiario de este derecho; así como sabemos, que aquellos trabajadores excluidos expresamente por el Estatuto de los Trabajadores, no podrán solicitar tal derecho. La duda se plantea con aquellos trabajadores que se encuentran vinculado al empresario a través de una relación laboral de carácter especial, tendríamos que recurrir a la normativa especial en cada caso.

iii. Relaciones Laborales Especiales

Podríamos decir que estos empleados se dividen en cinco grupos:

1. Grupo 1: La Relación Laboral de los Empleados del Hogar, de los Deportistas Profesionales y de los Artistas en Espectáculos Públicos:

1. **Empleados de Hogar:** es una relación laboral basada en la confianza entre las partes, en este caso, la norma aplicable sería el RD1424/1985 de 1 de Agosto y el Estatuto de los Trabajadores actúa como derecho supletorio, por lo tanto, lo recogido en esta norma será plenamente aplicable. Ciertamente es, que en el caso que nos ocupa, es difícil pensar en la reincorporación del empleado después de la excedencia, ya que probablemente el empleador ya haya encontrado

otra persona. Lo que sí se contempla de forma expresa en el RD anteriormente mencionado es el supuesto de suspender la relación contractual del empleado del hogar, en caso de incapacidad laboral del trabajador, a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de treinta días, a no ser que, por prescripción facultativa, se recomiende la hospitalización.

2. **Deportistas Profesionales:** Igualmente que el caso anterior, en caso de no estar recogido en el RD, se aplicará con carácter supletorio el Estatuto de los Trabajadores, norma en la que sí está contemplado este derecho. El único factor a tener en cuenta, es que estos trabajadores suelen estar sujetos a una gran temporalidad en el empleo, es preciso también tener en cuenta los perjuicios que les puede someter alejarse de la competición, tales como dificultades físicas y mentales la hora de su vuelta; desde luego es reseñable también la brevedad de la vida laboral de los trabajadores de élite.

3. **Artistas en espectáculos públicos:** En este caso, caben dos posibilidades, por un lado, que el artista sea contratado para una o varias funciones, o incluso para una gira; o bien, que sea contratado de forma indefinida. En el primero de los casos, es obvia la dificultad para el reingreso, en caso de ser solicitada una excedencia voluntaria, ya que la obra podría no estar en cartel, o no ser necesarios los servicios ya de artista. También son comunes en la profesión los pactos de plena dedicación, que impiden al trabajador prestar sus servicios para otra empresa; este hecho resta utilidad a la figura de la excedencia voluntaria, dado que su incumplimiento supone la exigibilidad de una indemnización y la suspensión del contrato.

2. Grupo 2: Trabajadores de Alta Dirección y Penados que realizan Actividades laborales en talleres penitenciarios.

1. **Trabajadores de Alta Dirección:** está fundada en el art 2 RD 1382/85, de 1 de Agosto, recoge que *“la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza entre las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de buena fe”*. En este caso, el Estatuto de los Trabajadores no puede aplicarse como norma supletoria, así se indica en el art 3 del RD anteriormente mencionado: *“los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral del personal de alta dirección se regularán por la voluntad de las partes, entendiendo que las demás normas de la legislación laboral común, incluido el Estatuto de los Trabajadores, solo serán aplicables en los casos en los que se produzca remisión expresa en este Real Decreto, o así se haga constar especialmente en el contrato”*. Es decir, en principio no cabe la figura de la excedencia voluntaria para los empleados de alta dirección, a no ser que sea pactada de mutuo acuerdo entre las partes.

2. **Penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios:** Misma situación que el caso anterior, basado en la negociación de las partes. En su norma regulatoria se contemplan diversos casos en los que se permite la suspensión de la relación laboral, la excedencia voluntaria no es uno de esos casos.

3. Grupo 3: Minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo, el Personal Funcionario dependiente de establecimientos militares y los Representantes de Comercio.

1. **Minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo:** en el artículo 17 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio donde se regula las particularidades de la relación laboral de los minusválidos

que trabajen en centros especiales de empleo, se recoge: “El Contrato de Trabajo podrá suspenderse en los supuestos previstos en los artículos 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores”. Por lo tanto, sí está contemplada la figura de la excedencia voluntaria para este tipo de trabajadores.

2. **Personal Civil no Funcionario dependiente de establecimientos militares:** recogido en el artículo 47 2205/1980, 13 junio: establece una regulación de la excedencia voluntaria muy similar a la recogida en el art 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.
3. **Representantes de Comercio:** según lo recogido en el RD 1438/1985, concretamente en el artículo 10.1: se podrá aplicar lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores en relación a la suspensión del contrato de trabajo, siempre y cuando no contravenga lo recogido en dicho RD.

4. ***Grupo 4: Abogados que presten sus servicios en despachos de abogados:*** regulado en el artículo 20.1 del RD 1331/2006 de 17 de noviembre: “El contrato de trabajo especial que se regula en este Real Decreto se suspenderá por las causas y con los efectos previstos en el artículo 45 y siguientes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En caso de excedencia voluntaria, el abogado que durante la misma ejerza la profesión en otro despacho, sin la correspondiente autorización, perderá el derecho al reingreso, lo que determinará la extinción del contrato de trabajo”. Es decir, tienen derecho a la excedencia voluntaria, pero teniendo en cuenta que, en caso de que el trabajador ejerza su profesión en otro despacho sin autorización previa, el resultado será la finalización del contrato de trabajo.

5. **Grupo 5: Residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud:** nombra explícitamente el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 10.1: “ Se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de la causa prevista en el apartado 2 que no podrá reconocerse en ningún caso”.

c. Modo de ejercicio:

La excedencia voluntaria, tal y como viene recogida en el artículo 46.2 ET, es un derecho del trabajador, que simplemente debe ser acatado por el empresario, siempre y cuando el trabajador cumpla los requisitos exigidos.

Por esto, el empresario debe permitir el disfrute de la situación de excedencia sin condiciones.

Hay que tener en cuenta lo recogido en la negociación colectiva, en cuanto a los requisitos necesarios de cara a solicitar la excedencia.

Según **ARGUELLES BLANCO** existen tres regulaciones diferentes en la respuesta empresarial a la solicitud formulada por el trabajador:

- i) Supuestos en los que el reconocimiento se configura como una opción a favor del empresario; es decir, él decide cuando y como va a responder a la solicitud planteada por el trabajador. Por ejemplo: el XI Convenio Colectivo de Socièté Air France¹

¹ Como ejemplo, el IX convenio colectivo de Socièté Air France, aprobado mediante Resolución de fecha 4 de mayo de 2009, cuyo artículo 44a) establece que “la petición deberá formularse necesariamente por escrito y podrá ser solicitada por un plazo superior a cinco años. La Compañía resolverá a su discreción las peticiones, atendiendo a la necesidad del servicio y circunstancias justificadas en cada caso, según disponga la Ley.

ii) Supuestos en los que hay un reconocimiento empresarial no supeditado a ningún tipo de condición.²

iii) Supuestos de reconocimiento condicionado a determinadas circunstancias: Por ejemplo, el VI Convenio Colectivo de la “Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona”.³

i. Procedimiento formal de solicitud por parte del trabajador *al* empresario

El **artículo 46.2 Estatuto de los Trabajadores** no regula nada a este efecto, por lo que tendremos que recurrir a lo recogido en los **Convenios Colectivos**. Ahora bien, esto no quiere decir que los convenios colectivos tengan total libertad para establecer cláusulas, pero sí es cierto, que algunos convenios colectivos establecen requisitos más estrictos, ya sea en relación a la antigüedad o por ejemplo, a limitar el número de trabajadores que pueden disfrutar de la situación de excedencia de forma simultánea. Pero también, que estas cláusulas más gravosas, también van acompañadas de beneficios para los trabajadores excedentes, como por ejemplo el derecho de reingreso automático.

Por todo esto, en realidad se puede asumir que existen dos tipos de excedencias, por un lado la que establece el **Estatuto de los Trabajadores** y, por otro lado, aquella diseñada por la negociación colectiva.

Requisitos de cara a la solicitud de excedencia voluntaria:

- Lo normal es que se realice de forma escrita, especialmente, porque será el principal medio de defensa por parte del trabajador, en caso de que empresario pretenda denegarle el derecho de disfrute de la excedencia voluntaria.
- El trabajador que quiera ejercitar su derecho y colocarse así en situación

² Por ejemplo: el Convenio Colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, aprobado mediante Resolución de fecha 22 de junio de 2010

³ VI convenio colectivo de la “Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona” aprobado mediante Resolución de fecha 13 de febrero de 2008, cuyo artículo 20.1 dispone que “los/las empleados/as con una antigüedad superior a un año podrán solicitar la excedencia voluntaria por razones de finalización de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas”.

de excedencia voluntaria, debe hacerlo con una mínima antelación, este precepto deriva del **artículo 7.1 Código Civil** en materia de la exigencia de buena fe contractual. Hay que resaltar que estos plazos no pueden ser excesivamente largos, y que supongan una dificultad a la hora del disfrute por el trabajador. En caso de que el trabajador no respete ese preaviso necesario, el empresario no podrá denegar la posibilidad de disfrutar de la excedencia voluntaria, si no que, en todo caso, podrá intentar retrasar la fecha de inicio. En la mayoría de los casos, el convenio colectivo fija una antelación de un mes.

- Hay Convenios Colectivos en los que se marca, como requisito indispensable, un compromiso por parte del trabajador excedente de no prestar servicios en empresas que se dediquen a la misma actividad o al mismo sector de la empresa. Se denomina deber de no competencia desleal.
- El trabajador, en el escrito de solicitud de la excedencia voluntaria debe fijar la duración de la misma, respetando los márgenes legales – un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años). En caso de que el trabajador no respete los límites, el empresario puede decidir, si reconoce el derecho, o lo deniega. Lo común será denegar el derecho explicando el motivo y dando la posibilidad de solicitarlo de nuevo.

ii. Reconocimiento del Derecho por parte del Empresario

Una vez solicitada la excedencia por parte del trabajador, el empresario deberá concedérsela. En caso de que el empresario, la deniegue o incluso, no de contestación a la solicitud, el empleado deberá acudir a la Jurisdicción de lo Social. En este caso, la decisión recaerá siempre sobre el Tribunal, que se pronunciará mediante sentencia.

Esto quiere decir que, en ningún caso, el propio trabajador podrá “autoconcederse” una excedencia. El trabajador, que procede de este modo, está contraviniendo el principio general de buena fe propio del contrato de trabajo, incumpliendo sus obligaciones laborales e incurriendo en desobediencia al mandato empresarial, lo que acarrearía la posibilidad del despido del trabajador por abandono del puesto de trabajo, o bien se

considerará una dimisión tácita de su relación contractual.

iii. Revocación y renuncia de la Excedencia Voluntaria: El Conflicto Jurisprudencia

a. Revocación

La empresa, una vez hubiera comunicado al trabajador su derecho y el reconocimiento de disfrutar de la excedencia voluntaria, se retracta y revoca la efectividad del derecho reconocido previamente.

Lo que hay que dilucidar es si la empresa, una vez reconocido el derecho, puede cambiar el sentido de su decisión, y en este caso, la respuesta es no. No se puede revocar la decisión empresarial en los casos en los que el empleado reúna todos los requisitos que exige la ley para la solicitud; pero tampoco podrá la empresa hacerlo en los casos en los que el trabajador no cumpliera todos los requisitos- Si la empresa reconoció el derecho, no tendrá opción a cambiar de opinión después.

Es decir, en ningún caso, una vez concedida la excedencia voluntaria, podrá ser revocada de forma unilateral por la empresa, así como tampoco se podrá pretender el reingreso del trabajador antes del fin del periodo de excedencia voluntaria.

b. Renuncia

El trabajador solicita y obtiene el reconocimiento del derecho de la excedencia voluntaria y, posteriormente, será el propio trabajador quien comunica la renuncia a disfrutar de dicho derecho.

En principio, este supuesto no está recogido en las prohibiciones del **artículo 3.5 Estatuto de los Trabajadores**, así que, de entrada, se considera una opción admitida.

Ahora bien, cabe pararse a pensar si esta renuncia supone o no algún perjuicio grave para los intereses empresariales. En caso de que esta decisión por parte del trabajador supusiese un perjuicio para la empresa, esta renuncia no debería considerarse válida; por ejemplo, si el empresario ya hubiere

firmado un contrato con la persona que fuera a sustituir al trabajador excedente.

Por esto es necesario establecer ciertos límites, cosa que ya hizo en su momento la **Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 4 de octubre de 1988**, que ya señaló que no se podrá renunciar a la excedencia voluntaria si la empresa ya se ha comprometido con el nuevo trabajador.⁴

También es cierto que, en caso de no causar ningún perjuicio para la empresa ni para terceros, y existiera un motivo razonable para solicitar la renuncia se podría considerar que el trabajador tiene más posibilidades de que se acepte esta.

En resumen, se podría considerar que hay unas ciertas condiciones de cara a la renuncia de la excedencia voluntaria:

- i) Las razones argumentadas tienen que poder asimilarse a lo recogido en el **artículo 7.1 CC** en materia de buena fe.
- ii) Que la renuncia no perjudique a terceros.
- iii) Que la renuncia sea por un motivo razonable y justificado.

d. La fijación temporal de la excedencia voluntaria

i. Límites Temporales de la Excedencia Voluntaria

El Estatuto de los Trabajadores no marca la duración exacta de la excedencia voluntaria, sí marca una duración mínima (4 meses) y máxima (5 años)..

⁴ La misma doctrina es reiterada por posteriores sentencias. Sentencia nº 1045/2016 de TSJ Asturias (Oviedo), Sala de lo Social, 10 de Mayo de 2016 “Los términos en que el legislador se expresa en dicho precepto legal están reconociendo al trabajador el derecho a una excedencia cuyo período es de libre elección por él, pero no permiten aceptar que una vez elegido dicho período pueda ser alterado de forma unilateral por el propio trabajador. En efecto, el hecho de que el legislador haya aceptado la posibilidad de que la excedencia pueda alcanzar una duración de entre dos y cinco años supone reconocer al trabajador un derecho a suspender su relación laboral con la empresa en función de sus intereses personales, laborales o familiares, pero no lleva implícito el que esa adecuación de sus intereses se haga sin tener en cuenta para nada los intereses de la empresa, pues, ésta, una vez concedida la excedencia por el período solicitado tiene derecho a poder organizar sus propios intereses en función del período por el que el trabajador optó, y ese derecho quebraría si tuviera que someterse a variaciones ulteriores unilateralmente decididas por el trabajador excedente”

Esta duración puede ser modificada por los Convenios Colectivos, ahora bien, sólo para mejorarla para el trabajador. Es decir, reducir el plazo mínimo y aumentar el plazo máximo. Aunque es posible que el Convenio Colectivo no se pronuncie a tal respecto; en este caso, se respetara lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Es recomendable que el trabajador, en el documento de solicitud de la excedencia, especifique exactamente la duración que desea. También es cierto, que el empresario, en el escrito de reconocimiento le confirmase la fecha exacta de inicio de la excedencia.

A efectos de cómputo, la fecha de comienzo de la excedencia, será aquella en que el empleado empiece a disfrutar de la excedencia voluntaria, independientemente de cuándo se haya producido el reconocimiento por parte del empresario.

ii. Prórroga de la Excedencia Voluntaria

a. Prórroga expresa o propia:

Se puede dar en dos casos:

- Caso 1: Es el supuesto en que el trabajador que, habiendo solicitado una ampliación de su excedencia voluntaria, no llegase a superar el tope máximo legal (5 años). En este supuesto si la empresa está conforme con la ampliación, el acuerdo será vinculante para ambas partes. Por lo tanto, el trabajador no podrá actuar de forma unilateral.
- Caso 2: Es el supuesto en que el trabajador que, habiendo solicitado una ampliación de su excedencia voluntaria, supere el tope máximo legal (5 años). Esta situación únicamente será factible en caso de pacto expreso entre el empresario y el trabajador.

Es cierto que hay que tener en cuenta que la tendencia mayoritaria considera que, al no estar reconocida en el Estatuto de los Trabajadores, la prórroga de la excedencia voluntaria no es obligatoria para el empresario.

b. Prórroga tácita:

Se da en aquellos casos en los que el trabajador excedente, solicita el reingreso en la empresa y, en ese momento no existe vacante de igual o similar categoría.

Como bien razona **PEDRAJAS MORENO, A.** en “*La Excedencia laboral y Funcional*”, esto implica la no incorporación del empleado en la empresa y la transformación de la excedencia voluntaria en indefinida. El trabajador permanecerá en esta situación hasta que surja en la empresa puesto de igual o similar categoría.

De lo que no cabe duda, es que este derecho al reingreso no prescribe, independientemente del tiempo que transcurra hasta que el trabajador desista o se incorpore de nuevo.

El problema, y lo llamativo del asunto, es que el **Estatuto de los Trabajadores**, nada dice sobre el tema, cosa que sí hacía la legislación anterior.

e. Efectos de la situación de excedencia voluntaria

Según **González de la Aleja, R.**, “*La excedencia voluntaria laboral*”, Editorial Bomarzo, 2013, quedarían en suspenso los siguientes derechos y deberes derivados del contrato de trabajo, al ser inherentes al desarrollo de la propia actividad productiva:

- A la ocupación efectiva [ex artículo 4º.2.a) ET].
- A la puntual percepción del salario [ex artículo 4º.2.f) ET].
- A la intimidad y dignidad laboral, comprendida la protección frente al acoso en la empresa [ex artículos 4º.2.e) ET].
- A la integridad física y a una adecuada política de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa [ex artículos 43 CE y 4º.2.d)

ET].

- Al ejercicio de los derechos que se deriven de la actividad productiva realizada por el trabajo (derechos de propiedad intelectual y de invenciones laborales) [ex artículo 4º.2.h) ET, en relación con lo dispuesto en la Ley 11/1986, de 20 de marzo, y con el RD 2245/1986, de 10 de octubre, reglamento de la anterior].
- A la contribución de la mejora de la productividad en la empresa [ex artículos 38 CE y 5.e) ET].
- A cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo [ex artículos 5.a) y 20 ET].
- A cumplir las órdenes del empresario –con matices– [ex artículos 5º.c) y 20 ET].
- A la diligencia debida [ex artículos 5º.a) y 20.2 ET].
- A la fidelidad [ex artículos 5.a) y 20.1.2 ET].
- A someterse a la dirección, control y vigilancia de la actividad laboral (ex artículo 20.3 ET).
- A observar las medidas de prevención de riesgos laborales en la empresa [ex artículos 5º.b) y 19 ET].

Otros derechos/deberes de las partes, en cambio, siguen activados (prueba evidente de la pervivencia, aun mínima, de la relación laboral), además (no “sólo”, como destaca la norma) del específico derecho de reingreso en la vacante de igual o similar categoría a la del trabajador, expresamente contemplado en el artículo 46.5 ET. Así:

- A la inviolabilidad de la persona del trabajador (ex artículo 18 ET).
- A no concurrir con la actividad de la empresa y al mantenimiento del secreto profesional, como expresiones del general deber de buena fe [ex artículos 5º.d), 20.2 y 21 ET].
- A la no discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, origen –incluido el racial o el étnico–, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de

parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua, o por razones físicas, psíquicas o sensoriales [ex artículos 9.2; 14, 28.1, 35.1 y 49 CE, y 4º.2.c), 17 y 28 ET].

- Al ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo (artículo 2 LRJS).
- Al derecho de reunión y asamblea [ex artículos 21.1 CE; y 4º.1.f) y 77 y siguientes ET].
- A la libre sindicación [ex artículos 28.1 CE y 4º.1.b) ET].
- A la participación en la elección de la representación legal de los trabajadores, así como a ser elector y elegible (ex artículo 69.2 y 3 ET).
- A la participación en la empresa a través de los órganos de representación legal y sindical [ex artículos 61 ET y 2.2.d) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical – LOLS–].
- Al ejercicio de funciones sindicales y a la actividad sindical en la empresa, si la excedencia se hubiera solicitado para ello [ex artículos 2.1.d), y 8 y 9 LOLS]; diferente del cargo sindical que motiva la excedencia forzosa [artículo 9.1.b) LOLS].
- A la adopción de medidas de conflicto colectivo [ex artículos 37.2 CE y 4.1.d. ET].
- Al ejercicio del derecho de huelga en la empresa [ex artículos 28.2 CE y 4º.1.c) ET].
- A la negociación colectiva [ex artículos 37.1 CE y 4º.1.c) ET].

i. Aspectos Contractuales

Según el **artículo 46.2 ET**, los efectos básicos de la situación de excedencia serán dos: por un lado, el derecho preferente al reingreso que tiene el trabajador excedente voluntarios, que tiene preferencia a la hora de ocupar una vacante de igual o similar categoría; por otra parte, la diferencia relativa al cómputo de la antigüedad en los casos de excedencia forzosa y excedencia voluntaria, es decir, en los casos de excedencia forzosa, la duración de la misma se computa en términos de antigüedad, cosa que no sucede en la

situación de excedencia voluntaria.

Queda claro también que, durante la situación de excedencia voluntaria, las ambas partes contractuales quedan exoneradas de la prestación de los servicios básicos, tales como la prestación de servicios y la remuneración.

Ahora bien, la relación laboral no se extingue, lo que supone que ciertas obligaciones sí se mantengan vigentes.

No hay una opinión clara con respecto a cuales de estas obligaciones se mantienen en vigor, y cuales se extinguen. En principio, se puede considerar que el trabajador y el empresario están exonerados, el primero de la obligación de prestar el servicio, y el segundo de la obligación de remunerar. Las obligaciones accesorias derivadas del contrato de trabajo se podría decir entonces, que sí continúan en vigor. Por ejemplo, durante la duración de la excedencia voluntaria cabe la posibilidad de que el empresario decida extinguir el contrato de trabajo por causas disciplinarias o similares, según refleja **GORELLI HERNANDEZ**, en "*Las Excedencias en Derecho del Trabajo*".

También, la relación laboral del empleado podrá verse afectada, en el momento de la reincorporación, si en la empresa se ha producido un procedimiento de movilidad geográfica.

Es decir, según la doctrina marcada por **GORELLI HERNANDEZ**, las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, en una situación de excedencia voluntaria la situación contractual sería la siguiente:

- El contrato continúa en vigor a efectos tanto contractuales como laborales.
- el trabajador está exonerado de la obligación de trabajar.
- el empresario está exonerado de la obligación de abonar el salario.
- Se interrumpen las prestaciones directamente vinculadas al contrato, pero se mantienen las obligaciones accesorias
- el tiempo que dure la situación de excedencia voluntaria no

computará a efectos de excedencia voluntaria.

- el trabajador únicamente ostenta el derecho preferente de reingreso en caso de que exista vacante de igual o similar categoría profesional al que venía ocupando anteriormente.

ii. Aspectos Salariales

El trabajador en situación de excedencia, está eximido de prestar servicios a la empresa, y el empresario queda liberado de la obligación de remuneración, salvo pacto en contrario. Dado que el **artículo 46 ET** no especifica las consecuencias de la situación de excedencia voluntaria, tenemos que recurrir al **artículo 45 ET**, dónde se regula la suspensión del contrato de trabajo y, en el segundo apartado del mismo, donde se recoge el principal efecto que implica la suspensión de un contrato, es decir, la exoneración de las obligaciones de trabajar y de remunerar.

Es decir, la naturaleza jurídica de la excedencia voluntaria conlleva la no realización de ningún servicio para el empresario, sin embargo, este si tiene la obligación de respetar el contrato de trabajo, manteniendo las condiciones que en su día se pactaron. La consecuencia básica de esto, es que el trabajador no reciba concepto salarial alguno.

Empezamos definiendo exactamente, que se entiende por salario. Para ello, acudimos al **artículo 26.1 Estatuto de los Trabajadores**: “*se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie*”. Concretamente, en el **punto 2**, se señala que “*no tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajadores en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral*”.

De esto se deduce que, el empresario debe cesar en el abono, no sólo del salario, sino de todas las prestaciones, tanto salariales como extrasalariales, directa e indirectamente vinculadas como el trabajo; explicación defendida por **GORELLI HERNANDEZ** en “*Las excedencias en Derecho del*

Trabajo”.

iii. Exclusión del Cómputo del Tiempo en Excedencia Voluntaria a efectos indemnizatorios.

Hay situaciones en las que se puede considerar que un trabajador en situación de excedencia voluntaria puede tener derecho a percibir una indemnización. El caso más polémico y recurrente de los últimos tiempos, ha sido dirimir si un trabajador en situación de excedencia voluntaria puede ser afectado en un proceso de despido colectivo, y de ser así, si tiene derecho a indemnización o no.

Una amplia corriente jurisprudencial, defiende que, los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, pueden verse afectados por los procesos de despido colectivo, y aún así, no tendrían derecho a recibir la indemnización correspondiente.

La Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo ha marcado las diferentes vías de actuación dependiendo si el trabajador es un activo o un pasivo de la empresa. Si el trabajador fuera un pasivo, es decir, si estuviera en situación de excedencia voluntaria en el momento de producirse un despido colectivo, para el trabajador excedente, sólo supondría la pérdida de la expectativa de reincorporarse en la empresa, pero no tendrá derecho a la indemnización, ya que el objetivo de esta, es reducir un perjuicio, la pérdida de empleo, que el trabajador excedente no sufre.

El derecho al reingreso se mantiene si el excedente voluntario no ha sido incluido en la relación de trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo en la empresa, siempre que dicho expediente no afecte a la totalidad de los trabajadores de la misma (STS 18-7-1988; STSJ Asturias 12-9-2003).

Si la regulación de empleo afecta al excedente voluntario, no tiene derecho a indemnización si se encuentra prestando servicio para otra empresa en el momento de la extinción, o aunque no se realice esta prestación de

servicios para otra empresa (STS 25-10-00 recud 9676/00; STSJ Navarra 14-1-2004).

Para empezar, cabe recordar los efectos de la situación de excedencia voluntaria: la exoneración de las obligaciones de prestar servicios y de remunerarlos. Partiendo de esta base, es evidente que el trabajador va a conservar una serie de derechos, y un conjunto de deberes y obligaciones laborales. Por un lado, analizaremos los derechos laborales de carácter colectivo reflejados en el **artículo 4.1 del ET**:

- **Derecho de huelga**: el **artículo 2 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo**, considera que los trabajadores con derecho de ejercitar el derecho de huelga serán los trabajadores a través de sus representantes. Por lo tanto, el trabajador excedente, que recordemos, sigue formando parte de la empresa a pesar de la no prestación de servicios, teóricamente, el trabajador excedente conservaría su derecho a la huelga.

Eso sí, si nos paramos a pensar, que durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho, veremos que la situación de huelga, en nada afectará al trabajador excedente.

Evidentemente entonces, no tiene sentido alguno, reconocer el Derecho a la huelga a los trabajadores en situación de excedencia.

- **Derecho de Reunión**: reconocido en el **artículo 21 CE**, en relación con lo dispuesto en el **artículo 4.1.f y 77 y siguientes del ET**, se reconoce que los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea. Por lo tanto, nada hace pensar que el trabajador en situación de excedencia, no pueda disfrutar de este derecho. También hay que tener en cuenta, que poco interés pueden tener estas reuniones para el trabajador excedente. El único motivo por el que podría querer acudir, es informarse del estado de la empresa y estudiar la conveniencia, en ese momento, de solicitar o no la readmisión.

- **Derecho a la participación en la empresa**: recogida en el artículo 128.2 CE y artículos 61 y siguientes del ET. Este derecho se refiere a al derecho a

participar, de cualquier trabajador, como electores o elegibles, en los procesos electorales. El debate sería, si un trabajador en situación de excedencia puede ser elegible como representante de los trabajadores,

iv. Aspectos en materia de Seguridad Social

Una de las principales obligaciones de la empresa es causar la baja del trabajador excedente en la Seguridad Social, con efectos desde la fecha de inicio de la excedencia. Esto supone que no existe obligación de cotizar durante la situación durante la situación de excedencia.

Es decir, en el momento en que quedan suspendidas las obligaciones principales de la relación laboral, se produce el cese de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

En el Sistema Español de Seguridad Social, para que un empleado esté protegido, debe encontrarse en situación de alta o bien situación asimilada a alta.

El trabajador excedente voluntario no se encuentra en ninguna de estas situaciones, ya que su contrato está suspendido a todos los efectos.

En la práctica, existen algunas situaciones en las que no se requiere que el trabajador esté en situación de alta para tener derecho a percibir las prestaciones correspondientes.

En estos últimos años, se está dando una flexibilización al requisito de encontrarse en situación de alta, caso que observa **VIQUEIRA PEREZ, C.** en “*La prestación por desempleo*”, dándole importancia a las circunstancias del caso concreto. Es decir, si por ejemplo, al observar la vida laboral del trabajador, vemos que ha estado afiliado y en alta de forma regular, se podría reconocer la condición de beneficiario y no denegarle el derecho a la prestación correspondiente únicamente por encontrarse, en el momento concreto, en situación de baja.

Esta hipótesis ya quedó reflejada en la **STSJ de la Comunidad Foral de Navarra de fecha 25 de Enero de 1999 (Rec. nº 21\1999)**; la sentencia contempla que se estudia cada caso y sus particularidades, pero esto no implica que quede anulada la exigencia legal de alta, sino que considera en situación de alta, aunque en el momento concreto no lo esté, en las siguientes circunstancias:

- a) Que el empleado acredite un largo periodo de cotización a lo largo de su vida laboral.
- b) La concurrencia de alguna circunstancia impeditiva de la vida laboral.
- c) Que el abandono del puesto de trabajo y su baja en la Seguridad Social, venga derivada de una circunstancia que, de no haberse producido, hubiese supuesto la continuidad en el puesto de trabajo
- d) Que dicha situación no está causada por voluntad del empleado.

Por poner un ejemplo, un trabajador en situación de excedencia, que sufre un accidente no laboral, tendrá derecho a percibir las prestaciones que le correspondiesen de estar en situación de alta, a pesar de no estar en alta ni en situación asimilada al alta; incluso tendrá derecho a percibir prestaciones en concepto de jubilación; así lo afirma **RUANO ALBERTOS,S.** en “*La Excedencia Voluntaria no Causal en el Estatuto de los Trabajadores*”, páginas 55 y 56, destacando concretamente los casos de pensión por jubilación y de invalidez, recalcando la naturaleza no contributiva de asistencia sanitaria, al igual que las asignaciones por hijo a cargo.

En resumen, se puede decir, que hay prestaciones para las que es necesario estar en situación de alta, o bien, situación asimilada al alta, pero de las cuales su interpretación se está flexibilizando (por ejemplo, la maternidad); y hay otro tipo de prestaciones en las que el trabajador no tiene por qué estar dado de alta para poder obtener determinadas prestaciones, como es el caso de la pensión por viudedad y de la prestación por jubilación.

v. ***La situación de excedencia voluntaria y el derecho a la prestación por desempleo:***

Nos ponemos en el caso de que un trabajador en situación de excedencia, durante la misma, preste sus servicios en otra empresa y llegue a cotizar un tiempo suficiente que le otorgue derecho a solicitar la prestación contributiva por desempleo. En esta tesitura la pregunta es ¿una vez extinguido este último contrato, podría considerarse al trabajador en situación legal de desempleo?.

ARGUELLES BLANCO, A.R en “*La Excedencia Laboral Voluntaria*” (págs. 328 y sig) distingue tres situaciones diferentes:

- a) Que el trabajador excedente hubiese cotizado lo suficiente en la segunda empresa como para tener derecho a la prestación por desempleo (fijado en el artículo 207.b LGSS): en este caso considera que el empleado tiene derecho a la prestación.
- b) El trabajador, al finalizar su contrato con la segunda empresa no haya cotizado lo suficiente para solicitar la prestación: se entiende denegada la posibilidad de que se sumen los días cotizados en la primera empresa, ya que el contrato con esta sigue vigente.
- c) Que la extinción del contrato de con la segunda empresa se extinga cuando el trabajador ya haya solicitado el reingreso en la primera empresa: en este caso se entiende que el empleado puede solicitar la prestación por desempleo.

Tenemos en cuenta estas teorías, pero la base jurídica será siempre el **artículo 208.2.4) de la LGSS**: “*no se entenderá en situación legal de desempleo a los trabajadores que no hayan solicitado el reingreso al puesto de trabajo en los casos y plazos establecidos en la legislación vigente*”.

Cierto es, que excepto pacto en contrario, el trabajador no podrá solicitar el reingreso de no ser en fechas próximas al fin de la situación de excedencia.

f. Extinción de la excedencia voluntaria

i. Derecho de reingreso:

Parece obvio que será el trabajador en situación de excedencia quien posea el derecho a solicitar el reingreso a la empresa en puesto de categoría igual o semejante a la que ocupaba anteriormente.

Ahora bien, ¿puede solicitarlo en cualquier momento de la situación de excedencia?, ¿puede solicitarlo de cualquier modo?, o por el contrario, ¿existen unos requisitos de tiempo o de forma para solicitar el reingreso a la empresa?

Nada se dice en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores del procedimiento, modo y forma en el que debe realizarse el reingreso de los trabajadores tras una situación de excedencia voluntaria.

En el artículo 46.5 Estatuto de los Trabajadores se establece que *“el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa”*

ii. Características del Derecho de Reingreso

El ejercicio de este derecho al reingreso depende de un requisito, en este caso, de la existencia de una vacante de igual o similar categoría profesional a la que tuviera el trabajador anteriormente a su situación de excedencia voluntaria. Reflejado en la **STS de fecha 25 de octubre de 2000 (Rec. N1 3606/1998)** y **STSJ Andalucía de fecha 12 de noviembre de 1999 (Rec. n.º 1472/1999)**.

Es un derecho preferente, es decir, cuando el trabajador excedente, desde el momento en que el trabajador solicita su reingreso en tiempo y plazo, adquiriría preferencia frente a cualquier tercero que aspirase a ocupar un puesto de trabajo de igual o similar categoría a la suya. Ahora bien, es una preferencia relativa, pongamos el caso de que existan varios trabajadores en situación de excedencia y soliciten el reingreso en las mismas fechas, se considerará prioritario el reingreso de trabajadores en situación de excedencia

forzosa, por cuidado de hijo o familiares... o incluso casos de promociones internas o ascensos profesionales.

El trabajador excedente voluntario que desee reingresar en la empresa deberá presentar la solicitud con el preaviso estipulado bien en el convenio colectivo correspondiente, bien por el pacto individual establecido entre las partes.

En resumidas cuentas, el trabajador debe solicitar su reingreso en tiempo y forma, teniendo en cuenta los límites temporales de la situación de excedencia (mínimo de 4 meses y máximo de 5 años, salvo pacto en contrario).

Cabe decir que, tanto la duración de la situación de excedencia como del preaviso para la solicitud de reingreso, quedará constancia en el escrito de reconocimiento de la misma. El preaviso recogido en la gran mayoría de los convenios colectivos, que el trabajador debe respetar de cara a la solicitud de reincorporación será de un mes.

iii. - Solicitud de Reingreso:

i. - Plazo de solicitud:

1. - Plazo de preaviso:

En resumidas cuentas, el trabajador debe solicitar su reingreso en tiempo y forma, teniendo en cuenta los límites temporales de la situación de excedencia (mínimo de 4 meses y máximo de 5 años, salvo pacto en contrario). Cabe decir que, tanto la duración de la situación de excedencia como del preaviso para la solicitud de reingreso, quedará constancia en el escrito de reconocimiento de la misma. El preaviso recogido en la gran mayoría de los convenios colectivos, que el trabajador debe respetar de cara a la solicitud de reincorporación será de un mes.

2. - Solicitud ex tempo:

Como ya hemos comentado, el Estatuto de los Trabajadores no se pronuncia con respecto al preaviso necesario para solicitar el reingreso a la empresa, por esto mismo, no es obligatorio para el trabajador avisar a la empresa de su intención de reactivar la relación laboral, aunque evidentemente, deberá avisar con el plazo oportuno.

Es algo generalmente admitido, el hecho de que el trabajador está obligado a manifestar su deseo de reincorporarse a la empresa en una fecha anterior a la finalización de la excedencia voluntaria. Ahora bien, es cierto que existe una línea doctrinal que ya defiende que el trabajador puede solicitar el reingreso una vez agotado el plazo de la excedencia voluntaria, como ya recoge **ALBIOL MONTESINOS, I.** en “*Suspensión del Contrato en AA.VV. El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980 de 1 de Marzo*”, op. Cit, página 346- ahora bien, esta opción no está exenta de polémica, ya que si el empleado no solicita el reingreso con el preaviso pertinente, este incurre en una prolongación de la excedencia voluntaria por un plazo superior al prefijado.

3. - Solicitud posterior al plazo de preaviso: conservación del derecho.

Surgió también una línea de análisis diferente, recogida en la Sentencia del Tribunal Supremo dictada a fecha 24 de febrero de 2011; concluye aceptando la posibilidad de que el trabajador excedente voluntario realice su solicitud de reingreso de forma posterior al plazo de preaviso establecido.

ii. Forma de solicitud de reingreso:

Este tema es otra de los asuntos que no se encuentran regulados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, no se establece ningún requisito de carácter formal de cara a la solicitud de reingreso.

A pesar de esto, la doctrina (**RUANO ALBERTOS, S:** “*La Excedencia Voluntaria no Causal en el Estatuto de los Trabajadores*” (página 62); **PEREZ ALONSO, M.A:** “*La Excedencia Laboral*” (página 34); **ARGUELLES BLANCO, A.R:** “*La Excedencia Laboral Voluntaria*” (página 345); **MONJE RECALDE, J.L:** “*La Excedencia Laboral en la Jurisprudencia*” (páginas 69 y 70); **RODRÍGUEZ PASTOR, G:** “*La Excedencia Voluntaria*” (Actualidad laboral (2007), núm. 2 páginas 7 y 8); y otros) asume que la obligación de solicitar el reingreso corre por cuenta del trabajador, con el objetivo de activar su derecho preferente de reingreso.

Con respecto a la forma en la que debe ser solicitado el reingreso nada dice la norma. Teniendo en cuenta el principio de libertad de forma, esta solicitud podría realizarse tanto de forma oral como de forma escrita; ahora bien, es cierto, que por seguridad probatoria para el trabajador sería recomendable utilizar la forma escrita.

Prácticamente la totalidad de los Convenios Colectivos establece la obligatoriedad de solicitar el reingreso por escrito; en este sentido, cabe destacar el convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, aprobado mediante Resolución de fecha 29 de febrero de 2008, cuyo artículo 9.1.1 señala que “ la solicitud de excedencia, que deberá formularse por escrito y será resuelta favorablemente por la empresa, en el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha de la solicitud”.

El trabajador deberá indicar, en la solicitud de reingreso, de manera expresa y clara, la fecha de solicitud, nombre, apellidos y categoría profesional, el cargo de la persona a la cual se dirige, fecha de solicitud de la excedencia voluntaria y fecha de inicio de la misma, así como realizar una mención al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, para dejar clara su intención de reincorporarse de forma preferente en la empresa.

4. CONCLUSIONES

Elegí este tema porque siempre me pareció una de las grandes desconocidas en el mundo del Derecho Laboral. Una figura útil, necesaria y que en ocasiones, podría ser el modo más factible de conciliación de la vida profesional y personal (pongámonos por ejemplo en casos de los primeros meses/años de vida de los hijos de padres trabajadores) pero cuya escasa regulación y conocimiento de la misma por parte de los empleados, hace que sea utilizada en contadas ocasiones, y sin tener la certeza de las consecuencias finales que acarreará).

A lo largo de la exposición hemos visto como la figura de la excedencia voluntaria iba cambiando y modificándose para adaptarse a los tiempos. Observamos cómo surgió siendo una figura exclusiva para funcionarios y determinadas categorías profesionales, hasta llegar, en la actualidad, a estar al alcance de todos los trabajadores asalariados.

Resulta evidente la protección hacia la figura del trabajador que se desprende de dicha figura, permitiendo al empleado distanciarse de forma temporal de la empresa, pero sin llegar a romper esta relación laboral, para poder desarrollar otro tipo de actividades profesionales, dedicar un periodo de tiempo a su vida personal o familiar u otro tipo de circunstancias... Se puede observar también el beneficio que supone para el empresario ya que, no renuncia de forma total a la experiencia ya adquirida por el trabajador.

Es llamativo que una figura en principio pensada para proteger al trabajador, cuente con una legislación vaga y escasa, con lagunas que generan un buen volumen de conflictos entre empleado y empresa; siendo obligatorio, en muchos casos, recurrir a la jurisprudencia existente al respecto.

Es obvio que la legislación, sea referida al tema que sea, es cambiante y se forjando con el paso del tiempo; pero en el tema que nos ocupa, la excedencia voluntaria, aún queda un largo camino por recorrer.

5. BIBLIOGRAFÍA

- ALARCON CARACUEL, *La ordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, Tecnos, 1998.
- ARGUELLES BLANCO, A.R.: *La Excedencia Laboral Voluntaria*, Aranzadi, 1997.
- BENET ESCOLANO, J.: “*La figura Jurídica de la Excedencia Voluntaria*”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.
- GARCIA MURCIA, J.: “*Sobre el concepto jurisprudencial de despido y sus consecuencias procesales*”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 52, 1992.
- GARCIA MURCIA, J.: “*El papel del reglamento en materia laboral: algunas reflexiones a la luz de las reformas de 1994*” *Actualidad Laboral*, núm. 36, 1995.
- GORELLI HERNANDEZ, J.: “*Las Excedencias en Derecho del Trabajo*”, Comares, 1998.
- MERINO SENOVILLAS, H.: “*El trabajo a tiempo parcial*”, Editorial Lex Nova, Valladolid, 1994.
- MONGE RECALDE, J.L.: “*La Excedencia Laboral en la Jurisprudencia*”, Bosch, Barcelona, 1987.
- PEDRAJAS MORENO, A.: “*La Excedencia Laboral y Funcionarial*”, Montecorvo, Madrid, 1983.
- PEREZ ALONSO, M.A: “*La Excedencia Laboral*”, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.
- RAMIREZ MARTINEZ, J.M: “*El Trabajo a Tiempo Parcial*” en *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo III, Edersa, Madrid 1985.
- RODRIGUEZ PASTOR, G.: “*La Excedencia Voluntaria no Causal en el Estatuto de los Trabajadores*”, Colex, Madrid, 1995.
- VIQUEIRA PEREZ, C.: “*La prestación por desempleo*”, Tirant lo Blanch, Valencia, 1990.