

LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA. PREGUNTAS Y RESPUESTAS

PREGUNTA NÚMERO 1. ¿CUÁL ES LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA?

Como primera idea para comenzar el estudio de esta cuestión he de decir que nuestra legislación no ha conseguido confeccionar una estructura, un modelo de la excedencia, en general y, de la excedencia voluntaria, en particular. No se conseguido aun lograr encuadrar jurídicamente la figura, siendo la doctrina científica, judicial y la jurisprudencia la que ha marcado el camino para posicionar contextualmente el instituto, aunque, no obstante, ello no es óbice para poder afirmar que la confusión que rodea al precepto es considerablemente amplia.

Introduciendo el tema, existen cuatro variantes distintas que intentan definir la naturaleza jurídica de la institución:

- 1) La primera de ellas adscribe la excedencia voluntaria como una figura más dentro de la suspensión del contrato de trabajo;
- 2) La segunda variante equipara la excedencia voluntaria con una interrupción de la prestación de servicios;
- 3) La tercera la equipara con la extinción del contrato; y,
- 4) La última posibilidad otorga a la excedencia una posición autónoma, desligada de las anteriores basado en los caracteres singulares que la componen, rechazando su equiparación con cualquiera de las instituciones laborales enumeradas en las opciones precedentes.

COMENTARIO: He de decir a modo de comentario que con la excedencia voluntaria se busca como principal finalidad la estabilidad en la relación contractual vinculante entre el trabajador y el empresario. Cuando se concede al trabajador la posibilidad de situarse en una situación de excedencia voluntaria se hace para mejorar su calidad de vida con otro empleo, encontrar nuevos horizontes laborales, o alcanzar nuevas cotas sociales, pero con una salvaguarda importante: el mantenimiento de la vigencia contractual de la relación.

PRIMERA VARIANTE: LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA COMO EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Desde sus orígenes se ha argumentado que la excedencia voluntaria podría tratarse de un supuesto de extinción de contrato de trabajo, si bien en caso de vacante y posterior reingreso, se retomaba una nueva relación laboral.

El principal argumento que citan los autores que defienden esta teoría es que tal y como reconoce el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores, cuando dice que *<el trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la suya>*, es decir, durante el tiempo que dura la excedencia, el trabajador no ejecuta ningún tipo de prestación, encontrándonos ante una pura extinción del contrato de trabajo.

COMENTARIO: Afirman por tanto que la excedencia voluntaria solamente conlleva un derecho preferente al reingreso en relación a una vacante que puede no existir (por haberse cubierto o amortizado, en su caso) cuando finalice la excedencia. Se trataría de una mera ficción que conllevaría en estos casos la extinción del vínculo contractual ya que el derecho preferente solamente garantiza una expectativa meramente ilusoria de volver a la empresa.

En mi opinión, si el trabajador no hace efectivo su derecho y no solicita el reingreso en tiempo y forma, no se produciría realmente una extinción propiamente dicha de su derecho, sino que, en realidad, tendría lugar un decaimiento de ese derecho. Se trataría de una extinción atípica, puesto que si el trabajador definitivamente ejerce su derecho y vuelve a la empresa, se crearía una nueva relación laboral posterior.

Otro argumento que utilizó la doctrina en defensa de esta teoría extintiva de la excedencia fue la carencia de causa. La misma afirma que la excedencia, al no encontrarse en el catálogo de las causas suspensivas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, no va a tener un derecho a la reincorporación efectiva al puesto de trabajo reservado y, por tanto, el tiempo que dure la situación de excedencia voluntaria se considera, a efectos legales, como una extinción contractual del contrato de trabajo, independientemente de que posteriormente se produzca la reincorporación y el trabajador recupere la antigüedad que tenía en la empresa en el momento de abandonarla.

COMENTARIO: Como dije antes, los defensores de esta teoría consideraron la excedencia voluntaria como una extinción “atípica” del contrato de trabajo, que conllevaba el nacimiento de una ulterior relación jurídica que obligaba al empresario a volver a contratar al que fue trabajador suyo.

Por estos argumentos, consideran que no era ni necesario que hubiese una declaración expresa de extinción de la relación contractual en el caso de que el trabajador no solicitase a tiempo el reingreso, argumentándose que el contrato ya se había extinguido anteriormente.

Es decir, si transcurre el plazo de excedencia y el trabajador no reingresa a la empresa no se consideraría como un despido, puesto que el contrato no estaba suspendido sino extinguido.

¿EXISTEN CRÍTICAS A ESTA TEORÍA?

Actualmente, esta teoría es rechazada, no pudiendo interpretarse la excedencia voluntaria como un supuesto de extinción del contrato de trabajo. En todo el tiempo que dure la excedencia, el trabajador va a conservar su vínculo contractual, traducido en un derecho preferente al reingreso otorgado por el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Solamente en el caso de que sea el propio trabajador quien no solicite el tiempo y forma el reingreso, será cuando el vínculo contractual se extinga.

Otro argumento para desechar esta teoría extintiva es el dato puramente objetivo de que dicha situación no viene regulada de forma expresa en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, precepto que regula la extinción del contrato de trabajo. Por esta razón, no podemos afirmar o aseverar que se trata de un supuesto extintivo cuando ni siquiera se contempla en la propia ley.

Además, al existir un derecho preferente a reingresar al puesto de trabajo, derecho que pertenece al patrimonio jurídico del trabajador, hace que la el vínculo contractual continúe contratado, perteneciente a la categoría genérica de los “*derechos aplazados*” o “*derechos en formación*”, y una obligación de contratar.