

EXCEDENCIAS

Una **excedencia** es una suspensión temporal de la relación o contrato laboral por decisión del trabajador o por causas relacionadas con él. Se encuentra regulada en el convenio Ford y en el **Estatuto de los Trabajadores (ET)**.

Según el art. 46.2 ET, 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 de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.


La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria por motivos laborales y personales art. 46.1 ET

Excedencia voluntaria

Existen dos tipos:

1.- La empresa no mantiene la antigüedad ni reserva el mismo puesto de trabajo. El trabajador podrá solicitar más de una suspensión voluntaria siempre que transcurran al menos 4 años desde la anterior. Para esta modalidad 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 (art. 46.5 ET).

2.- Según art. 62 Convenio Ford, para los casos que hace referencia el art. 46.3 ET para los casos que hace referencia el art. 46.3 ET.

 **Las personas trabajadoras** tendrán derecho a un **período de excedencia de duración no superior a tres años** para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración **no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Para los casos de cuidado de hijo/a y cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad **durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo**. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de **familia numerosa**, la reserva de su puesto de trabajo **se extenderá hasta un máximo de 15 meses** cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, **y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial**.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este art. (46.3 ET) será computable a efectos de antigüedad

Excedencia forzosa

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, art. 46.1 ET.

INTERSINDICAL
VALENCIANA
EXCEDÈNCIES

Una **excedència** és una suspensió temporal de la relació o contracte laboral per decisió del treballador o per causes relacionades amb ell. Es troba regulada en el conveni Ford i en **l'Estatut dels Treballadors (ET)**.

Segons el art. 46.2 ET, el treballador **amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any** té dret al fet que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat de nou pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.


L'excedència podrà ser forçosa o voluntària per motius laborals i personals art. 46.1 ET.

Excedència voluntària

Existeixen dos tipus:

1.- L'empresa no manté l'antiguitat ni reserva el mateix lloc de treball. El treballador podrà sol·licitar més d'una suspensió voluntària sempre que transcórreguen almenys 4 anys des de l'anterior. Per a aquesta modalitat el treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seua que hi haguera o es produïren en l'empresa (art. 46.5 ET).

2.- Segons art. 62 del Conveni Ford, per als casos que fa referència el art. 46.3 ET per als casos que fa referència el art. 46.3 ET.

 **Les persones treballadores** tindran dret a un **període d'excedència de duració no superior a tres anys** per a atendre a cura de cada fill o filla, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguen provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració **no superior a dos anys, els treballadors per a atendre a cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat**, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

Per als casos de cura de fill/a i cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat **durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball**. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. No obstant això, quan el treballador/a forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de **família nombrosa**, la reserva del seu lloc de treball **s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos** quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, **i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial**.

El període en què el treballador/a romanga en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest art. (46.3 ET) serà computable a l'efecte d'antiguitat

Excedència forçosa

Donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic, art. 46.1 ET.

