



Excedencias y permisos no retribuidos

*Documento para dar a conocer el concepto y los tipos de **excedencias**, así como los **permisos no retribuidos**, con sus condicionantes, a los que se puede acoger un trabajador/a de las empresas de la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas España.*

CONTENIDO

1. Normativa aplicable
2. Cuestiones generales y tipos de excedencias y permisos no retribuidos
3. Permisos no retribuidos
4. Excedencias voluntarias, por interés particular
5. Excedencias por cuidado de hijos/as y familiares
6. Excedencias y ERE
7. Contacto
8. Referencias

1. NORMATIVA APLICABLE

- Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-9815
- Ley del Estatuto de los Trabajadores, RDL 2/2015 de 23 de octubre, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

2. CUESTIONES GENERALES Y TIPOS DE EXCEDENCIAS Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Se entiende por **excedencia** las situaciones de **suspensión del contrato de trabajo** a solicitud del trabajador.

Se deben **diferenciar** las excedencias de los **permisos**, retribuidos o no, que no suponen una suspensión del contrato de trabajo. Los **permisos no retribuidos** son períodos en los que el trabajador/a, de mutuo acuerdo con la Empresa, acuerda un periodo en el cuál éste no irá a trabajar ni percibirá salario alguno.

Existen **tres tipos** diferenciados de **excedencias**:

- **forzosas**, por cargos públicos o sindicales.
- **voluntarias**, por un interés particular.
- **para cuidado de hijos/as y familiares** hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El I Convenio Colectivo de la UNaAE, en el artículo 23, recoge el derecho de los trabajadores/as con una antigüedad mínima de dos años de disfrutar **entre 15 días y 3 meses** de permiso no retribuido.

Art. 23.5 CUN “El personal fijo en plantilla con una antigüedad mínima de dos años podrá solicitar con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio, un permiso sin retribución, que no computará a efectos de antigüedad, por un plazo mínimo de quince días y un máximo de tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Se garantizará el ingreso automático a su finalización.”

Se debe solicitar el periodo de disfrute con **1 mes de antelación**, y siempre que no existan necesidades de servicio justificadas se deberá conceder el permiso, que garantiza el **reingreso automático** al puesto de trabajo a la finalización.

COTIZACIÓN Y SALARIO DE LOS PERMISOS NO RETRIBUIDOS

- No se percibe **ningún salario** de la empresa.
- **No** computa a efectos de **antigüedad**.
- No puede solicitarse el subsidio por **desempleo**.
- Durante el permiso no retribuido se cotiza a la **Seguridad Social** tomando como base de cotización, a efectos de contingencias comunes, la **mínima** correspondiente al **grupo de su categoría profesional**^{1*}. Con respecto a la cotización por las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional se aplicará el **tope mínimo de cotización establecido**.

4. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS, POR INTERÉS PARTICULAR

El Estatuto de los Trabajadores (ET), en su artículo 46, reconoce el derecho a solicitar **excedencias voluntarias por interés particular** del trabajador de duración **entre cuatro meses y cinco años**. Esta excedencia voluntaria conserva un derecho preferente al reingreso, pero **no lo garantiza** si la empresa no necesita de estos servicios.

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 otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia."

Art 46.5 ET "El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa."

El Convenio colectivo de la UNaAE (CUN) regula las excedencias en el Art. 24, pero no introduce cambios a lo establecido en el ET.

COTIZACIÓN Y SALARIO DE LAS EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

- No se recibe **ningún salario** de la empresa, de ninguna naturaleza (sin beneficios sociales: plan de pensiones, asistencia sanitaria, ...).
- No computa este tiempo a efectos de **antigüedad**.
- No puede solicitarse el subsidio por **desempleo**.

¹ Bases de cotización 2016 en la Web de la Seguridad Social: http://www.seg-social.es/Internet_5/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm

- No se cotiza a la **Seguridad Social** durante el periodo de excedencia, el trabajador/a no está en situación asimilada al alta, sino de **baja**.

5. EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS/AS Y FAMILIARES

Reguladas también el artículo 46 del ET, establece **con reserva del puesto de trabajo**:

- hasta **tres años** para cuidado de **hijos/as**, ya sea natural o de adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial.
- hasta **dos años** para cuidado de **familiares** de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, siempre que este **no pueda valerse por sí mismo** por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad.

En estos casos, durante el primer año de excedencia se tiene **derecho a la reserva de plaza en su puesto de trabajo** durante el primer año. **A partir del año la reserva es sólo a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional** o categoría equivalente.

Art. 46.3 ET establece que "los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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 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 CUN establece en su artículo 24 una **ampliación** de las excedencias de este tipo de los dos hasta los **tres años** para el cuidado de **familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad**, siempre que no pueda valerse por sí mismo y no realice ninguna actividad retribuida. También se amplía el derecho a la **reserva del puesto de trabajo a todo el periodo de excedencia**.

Art. 24 CUN (...) No obstante lo anterior, y como mejora del régimen legal establecido, los/as trabajadores/as podrán solicitar una excedencia no superior a 3 años para el cuidado de familiares de primer 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, computándose a efectos de antigüedad los dos primeros años. Durante el periodo de excedencia tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo.

COTIZACIÓN Y SALARIO DE LAS EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES E HIJOS/AS

- No se recibe **ningún salario** de la empresa, de ninguna naturaleza (sin beneficios sociales: plan de pensiones, asistencia sanitaria, ...).
- **Sí** computa este tiempo a efectos de **antigüedad**.
- No puede solicitarse el subsidio por **desempleo**.
- No se cotiza a la **Seguridad Social** durante el periodo de excedencia, el trabajador/a no está en situación asimilada al alta, sino de **baja**.

6. EXCEDENCIAS Y ERE

En caso de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE):

- las **excedencias voluntarias, por interés particular**, sin derecho de reserva del puesto de trabajo, **no generan el derecho** a estar incluidos en el ERE, pues esa plaza puede no existir a la reincorporación.
- las **excedencias con reserva del puesto de trabajo, deberían incluirse** a los trabajadores en el expediente de regulación.
- como en el caso anterior, los **permisos no retribuidos** también **deberían incluir** los trabajadores en un expediente de regulación.

7. CONTACTO

Puedes contactar con **UGT** enviando un correo electrónico a comunica@ugtabertis.com o bien contactando con el delegado de **UGT** más próximo a tu centro de trabajo

8. REFERENCIAS

- Guía ARTEMISA 2016, **UGT**,
http://www.ugt.es/Publicaciones/Guia_ARTEMISA_2016_UGT.pdf
- Guía Laboral del **Ministerio de Empleo**,
http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_2.htm
- Web Cuestiones Laborales, <http://www.cuestioneslaborales.es/excedencia-por-cuidado-de-un-hijo-o-familiar/>
- Diario **Expansión**, cuestiones laborales,
<http://www.expansion.com/2012/05/18/empleo/desarrollo-de-carrera/1337358916.html>
- **UGT Navarra**, Preguntas Frecuentes Excedencias,
<http://navarra.ugt.org/mujer/preguntas-mas-frecuentes/excedencia-por-cuidado-de-familiares/excedencia-cuidado-familiares-1021.html>
- Aula de la Seguridad Social, **Ministerio de Empleo y Seguridad Social**,
http://www.seg-social.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad6/Cotizacionregimengeneral/Supuestosespeciales/index.htm