

EXCEDENCIA LABORAL

PASO A PASO

Todas las claves de la excedencia laboral: tipos, cómo solicitarla, derechos y principales incidencias

1.ª EDICIÓN 2021

Incluye formularios



EXCEDENCIA LABORAL

Todas las claves de la excedencia laboral: tipos, cómo solicitarla, derechos y principales incidencias

1.ª EDICIÓN 2021

**Obra realizada por el Departamento de
Documentación de Iberley**

Colaborador

José Juan Candamio Boutureira

COLEX 2021

Copyright © 2021

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1359-318-0
Depósito legal: C 1412-2021

SUMARIO

1. ENTORNO NORMATIVO DE LAS EXCEDENCIAS LABORALES	11
2. CONCEPTO	15
3. TIPOS Y CAUSAS DE EXCEDENCIA LABORAL	19
3.1. Excedencia forzosa	24
3.1.1. Efectos comunes a todas las excedencias forzosas	24
3.1.2. Excedencia por ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo	26
3.1.3. Excedencia por ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo	27
3.1.4. Excedencia forzosa por el cumplimiento de un deber público	29
3.2. Excedencia voluntaria	30
3.2.1. Excedencia voluntaria por interés particular	30
3.2.2. Excedencia pactada de mutuo acuerdo	32
3.2.3. Excedencia especial colectivamente acordada	33
3.2.4. Excedencia voluntaria por cuidado de hijo o familiar	34
4. ANÁLISIS DE LOS ASPECTOS FORMALES RELACIONADOS CON LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA	45
4.1. Solicitud de excedencia voluntaria	45
4.1.1. Solicitud de prórroga durante la excedencia	46
4.1.2. Solicitud de prórroga transcurrido el plazo para solicitar el reingreso fijado por convenio	47
4.1.3. Negativa o falta de respuesta a la solicitud por parte de la empresa	47
4.1.4. Falta de contestación a la solicitud de nueva excedencia o su ampliación por parte de la empresa	48
4.2. Concesión o denegación de la excedencia voluntaria	49
4.3. Plazo de preaviso y solicitud de reingreso	52
4.3.1. Solicitud anticipada de reingreso por parte de trabajador	52
4.3.2. Negativa al reingreso por parte de la empresa	52
4.3.3. Solicitud de reingreso fuera de plazo	53
4.4. Requisitos y características para la existencia de vacante	54
4.4.1. Existencia de «vacante apropiada»	56
4.4.2. Vacante y categoría profesional: incorporación en un puesto de menor categoría	56
4.4.3. Vacante sujeta a salario u horario distinto	56

SUMARIO

4.4.4 Vacante en otro centro de trabajo: movilidad geográfica	56
4.4.5. Vacante producida con posterioridad a la petición de reingreso	58
4.4.6. Vacante en otra empresa del grupo	59
5. RECLAMACIONES JUDICIALES RELACIONADAS CON LA EXCEDENCIA LABORAL.	61
5.1. Reclamación de derecho a reingreso tras una excedencia voluntaria	61
5.2. Demanda por despido ante la negativa a reincorporación	66
5.3. Demanda declarativa de reconocimiento de existencia de vacante.	67
5.3.1. Indemnización de daños y perjuicios por falta de reincorporación tras excedencia	67
5.3.2. Posibilidad de descuento de la prestación por desempleo y de los salarios percibidos por cuenta de otras empresas en caso de reincorporación extemporánea	69
6. POSIBLES INCIDENCIAS EN CASO DE EXCEDENCIA LABORAL	71
6.1. Cambio en la titularidad de la empresa.	71
6.2. Despido durante excedencia	72
6.3. Derecho a cobrar la prestación por desempleo.	77
6.4. Trabajo para otras empresas durante la excedencia laboral	78
6.5. Sustitución del trabajador excedente.	80
6.6. Faltas cometidas en situación de excedencia	80
6.7. Acciones derivadas del contrato de trabajo anteriores a la situación de excedencia	81
6.8. Suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social	81
7. RELACIONES LABORALES ESPECIALES Y SU POSIBILIDAD DE EXCEDENCIA.	83
7.1. Relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección	83
7.2. Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar	84
7.3. Relación laboral de abogados en despachos individuales y colectivos	84
7.4. Relación laboral especial de residencia para la formación de Especialistas en Ciencias de la Salud	84
7.5. Relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos	85
7.6. Relación laboral de discapacitados por centros especiales de empleo	85
7.7. Régimen especial de representantes de comercio	85
7.8. Relación laboral especial de los deportistas profesionales	86
7.9. Régimen Especial del Personal civil en establecimientos militares	86
7.10. Relación laboral de penados en instituciones penitenciarias	88
8. SITUACIONES DE EXCEDENCIA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	89
8.1. ¿En qué situaciones administrativas pueden encontrarse los funcionarios de carrera según el TREBEP?	89
8.2. ¿En qué situaciones puede encontrarse el personal laboral?	95
8.3. Excedencias reguladas en el Estatuto Básico del Empleado Público	95
8.4. Excedencia de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado	98

ANEXO. FORMULARIOS

Solicitud de excedencia voluntaria	105
Solicitud de excedencia voluntaria por cuidado de familiar hasta el 2.º grado (art. 46.3 ET)	107
Solicitud por parte del trabajador de excedencia forzosa para ejercer cargo público representativo	109
Solicitud del trabajador de excedencia por el ejercicio de funciones sindicales	111
Solicitud de reingreso a la finalización de excedencia forzosa	113
Solicitud por parte del trabajador de prórroga de excedencia voluntaria	115
Solicitud por parte del trabajador de reingreso a la finalización de excedencia voluntaria existiendo subrogación empresarial	117
Denegación de excedencia voluntaria al trabajador por parte de la empresa (falta de antigüedad mínima para generar el derecho)	119
Concesión de excedencia voluntaria al trabajador por parte de la empresa (matización requisitos establecidos por convenio colectivo)	121
Comunicación por parte de la empresa de reincorporación a un puesto de trabajo en distinto centro tras excedencia voluntaria	123
Reconocimiento por parte de la empresa del paso a situación de excedencia	125
Denegación de prórroga del período de excedencia voluntaria	127
Denegación a solicitud de readmisión antes de finalización de excedencia voluntaria	129
Denegación de readmisión finalizada la excedencia voluntaria ante pérdida de derecho por trabajar para la competencia	131
Escrito comunicando la intención de falta de reincorporación tras finalización de excedencia	133
Acuerdo entre empresa y persona trabajadora para el disfrute de excedencia por cuidado de hijo.	135
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC tras incidencias en la reincorporación por excedencia voluntaria	137
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC solicitando reconocimiento de la existencia de despido por negativa de la empresa a la reincorporación tras excedencia	139
Demanda solicitando el reconocimiento de la existencia de despido por negativa de la empresa a la reincorporación tras excedencia	141
Demanda contra despido objetivo de trabajador con contrato de trabajo suspendido por excedencia para atender al cuidado de hijo	147
Demanda para el reconocimiento de vacantes de igual o similar categoría tras excedencia (solicitando reincorporación e indemnización de daños y perjuicios)	153
Comunicación por parte de la empresa a la TGSS de períodos de excedencia para el cuidado de menor/familiar por parte del trabajador/a	159

1.

ENTORNO NORMATIVO DE LAS EXCEDENCIAS LABORALES

Las excedencias son situaciones en las que se produce la suspensión del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, sin que éste tenga derecho a recibir remuneración alguna. El art. 46 Estatuto de los Trabajadores, establece varios tipos distintos de excedencias: las **voluntarias**, las **forzosas** y las solicitadas por **cuidado de hijos o familiares**.

La reducción de jornada por motivos familiares consiste en reducir la jornada ordinaria del trabajador que tenga que hacerse cargo del cuidado de menores, personas discapacitadas o familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el art. 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores** (en adelante ET) y el **convenio colectivo** de aplicación:

- **Excedencia forzosa por ejercicio de cargo público o sindical:** arts. 37 d) y 46.1 ET; art. 9.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante LOLS).
- **Excedencia voluntaria:** art. 46.2 ET.
- **Excedencia especial pactada en convenio colectivo:** art. 46.6 ET.
- **Excedencia para cuidado del menor:** la personas trabajadoras como mínimo tendrá los derechos reconocidos en la legislación vigente, Convenio 103 de O.I.T. relativo a protección de la maternidad (ratificado por España el 26 de mayo de 1965 B.O.E. 31 de agosto de 1966) y en concreto artículos 37.4 ET (reducción de jornada); 45.1 d) ET (causa de suspensión del contrato de trabajo); 46.3 ET (excedencia específica) y 48.4 ET (permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas ampliables a 18 en caso de parto múltiple), y, art. 55.5 b) ET (protección frente al despido).

- **Excedencia para cuidado de familiar:** las personas trabajadoras como mínimo tendrá los derechos reconocidos en la legislación vigente, Convenio 103 de O.I.T. relativo a protección de la maternidad (ratificado por España el 26 de mayo de 1965 B.O.E. 31 de agosto de 1966) y en concreto artículos 37.6 ET (reducción de jornada); 45.1 d) ET (causa de suspensión del contrato de trabajo); 46.3 ET (excedencia específica) y 34.8 (adaptación del puesto de trabajo sin necesidad de reducir la jornada), y, art. 55.5 b) ET (protección frente al despido).
- **Excedencia en las distintas relaciones laborales de carácter especial:** según su regulación concreta siendo habitual una remisión al Estatuto de los Trabajadores.
- **Suspensión del contrato para víctimas de violencia de género:** la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género arts. 48.8 (suspensión con reserva de puesto de trabajo) y 45.1.n) ET (suspensión del contrato).
- **Suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo:** art. 45.2 ET.
- **Beneficios en materia de Seguridad Social y periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de seguridad social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad:** art. 237.1 Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS).
- **Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares:** D.A. 21.ª ET.

Otra normativa relacionada:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:** en relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.
- **Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad:** fija la posibilidad de que se solicite la excedencia durante un período no superior a tres años para poder atender al cuidado de cada hijo indistintamente por parte del padre o bien de la madre. Para poder mitigar esta problemática es conveniente extender el régimen de excedencia forzosa regulado por la Ley a todo el período de excedencia establecido para atender el cuidado de los hijos, introduciendo como contrapartida la posibilidad de que aquellos puestos de trabajo, que queden vacantes con motivo de la excedencia, puedan cubrirse mediante la celebración de nuevos contratos, los cuales gozarán de una reducción del 95 por 100 durante el primer año de excedencia, del 60 por 100 durante el segundo año de excedencia y del 50 por 100 durante el tercer año de excedencia, en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, siempre y cuando se contrate a trabajadores en paro que estén cobrando una prestación por desempleo.

- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras:** se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.
- **Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas:** en su D.A. 1.ª trata diversos beneficios en materia de Seguridad Social y empleo que suponen modificaciones de normas legales vigentes, incluyendo el incremento del límite de rentas para tener derecho a las asignaciones económicas por hijo a cargo y la ampliación del período de reserva del puesto de trabajo y de su consiguiente consideración como período de cotización efectiva en supuestos de excedencia por cuidado de hijos disfrutados por trabajadores padres o madres de familia numerosa.
- **Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social:** las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de 15 días, a partir de que se produzca, el inicio y la finalización del disfrute por sus trabajadores de los períodos de excedencia laboral para el cuidado de hijo, del menor acogido o de otros familiares, con derecho de reserva de puesto de trabajo.
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social** (en adelante LJS). La persona trabajadora solicitará el reconocimiento de la improcedencia del despido o el reconocimiento de vacante ante la negativa empresarial de reingreso siguiendo los requisitos, forma y contenido, regulados para el proceso ordinario de despido, conforme a los artículos 103 a 113 de la LJS, de los que serán de aplicación supletoria los artículos 80 a 101 de la misma norma.

2. CONCEPTO

El Estatuto de los Trabajadores regula en artículos separados «*las causas y efectos de la suspensión*» del contrato de trabajo (art. 45 ET) y de las «*excedencias*» (art. 46 ET). La enumeración de causas de suspensión es una enumeración tasada o exhaustiva, en la que figuran supuestos relacionados con la vida personal o profesional del trabajador o bien al funcionamiento de la empresa. (STS n.º 1088/2018, de 19 de diciembre de 2018, ECLI:ES:TS:2018:4541).

El denominador común de las causas de suspensión es, con excepción de la denominada «*mutuo acuerdo de las partes*», el acaecimiento sobrevenido de una incompatibilidad, incapacidad, imposibilidad o impedimento para la ejecución del trabajo.

El régimen legal de la suspensión del contrato de trabajo del art. 45 del ET se caracteriza, desde el punto de los efectos o consecuencias jurídicas que se anudan a los supuestos suspensivos, por la exoneración de «*las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo*». En consecuencia, mientras perduran las causas de suspensión se mantiene la exoneración de las obligaciones principales del contrato de trabajo, y una vez que desaparecen las situaciones o incidencias impeditivas de la ejecución del trabajo o incompatibles con la misma se reactivan automáticamente tales obligaciones.

La suspensión del contrato se configura como opción de la relación contractual en la que el trabajador tiene derecho a conservar el puesto de trabajo y el empresario deber de reserva de este. A lo largo de la situación suspensiva el puesto de trabajo podrá ser desempeñado por otro trabajador de la empresa o por otro trabajador contratado para ocuparlo. Pero la relación contractual en suspenso recupera su plenitud en el momento en que desaparece la causa suspensiva. De ahí que la ley haya previsto expresamente como una de las causas justificadas de contratación de trabajadores por tiempo determinado la sustitución de «*trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo*» (art. 15 c) ET).

Una de las causas de suspensión del contrato de trabajo de la lista del art. 45 del ET es la «*excedencia forzosa*», inclusión que concuerda sin dificultad alguna con la regulación de la misma en el art. 46.1 del ET. La excedencia forzosa se caracteriza en este precepto como una causa de incompatibilidad material con el trabajo o

imposibilidad de la ejecución del trabajo («*designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo*»), y el rasgo más destacado de su regulación es el derecho del excedente forzoso «*a la conservación del puesto*».

La excedencia puede definirse, por tanto, como la **suspensión temporal de la relación laboral o contrato de trabajo por decisión de la persona trabajadora o por causas relacionadas con esta**, que en sus vertientes voluntaria o forzosa (art. 46 ET) implica un «*cese temporal*» tras el cual el trabajador volverá a retomar sus responsabilidades y tareas, configurándose un régimen especial en algunos casos de reserva de puesto (por ejemplo, excedencia forzosa), y, en otros, una garantía de derecho preferente al reingreso (por ejemplo, excedencia voluntaria).

Destacable en la configuración de esta figura es la regulación de mínimos por parte del Estatuto de los Trabajadores, donde con una redacción algo confusa se deja la verdadera configuración del derecho a la negociación colectiva, como vienen reflejando la jurisprudencia sobre la materia (entre muchas STS, rec. 95/2010 de 23 de julio de 2010, ECLI:ES:TS:2010:4601), a tenor de la cual:

«(...) la excedencia (voluntaria) constituye un supuesto atípico de suspensión del contrato de trabajo que, al igual que los demás supuestos de suspensión reflejados en el art. 45 ET constituye una alteración de la normalidad laboral y como tal alteración exige que las normas que regulan su ejercicio sean interpretadas en su estricto sentido».

CUESTIÓN

Junto con la excedencia, ¿cuáles son las posibles causas de suspensión del contrato de trabajo?

- Mutuo acuerdo de las partes. Las partes pueden establecer motivos de suspensión del contrato siempre que no supongan abuso de derecho. Las condiciones de la suspensión han de establecerse por escrito. Salvo pacto en contrario el empresario estará exento de cotizar a la Seguridad Social durante ese periodo.
- Incapacidad temporal de los trabajadores. El contrato de trabajo podrá suspenderse por incapacidad temporal del trabajador al amparo del art. 45.1 c) ET.
- Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. El art. 48 Estatuto de los Trabajadores, regula las situaciones de suspensión con reserva de puesto de trabajo en los supuestos de nacimiento (maternidad y paternidad), riesgo durante el embarazo o lactancia natural, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural. Ante determinadas situaciones, en el entorno laboral, que puedan influir sobre el desarrollo del feto o el periodo de lactancia (estudiadas individualmente o establecidas por convenio) la TGSS reconocerá las prestaciones por riesgo durante el embarazo o lactancia natural (arts. 186-189 LGSS).
- Ejercicio de cargo público representativo. El art. 45 ET establece la posibilidad de suspensión del contrato de trabajo ante ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad. La suspensión del contrato de trabajo ante privación de libertad del trabajador se ampara en el art. 45.1 g) ET, y se mantendrá mientras no exista sentencia condenatoria.
- Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias. La suspensión del contrato de trabajo por motivos disciplinarios se recoge en los arts. 20, 45 y 58 ET. Mientras se mantenga esta situación cesarán las obligaciones de trabajar y de remuneración y el trabajador se encontrará en situación asimilada al alta a efectos de cotización.

- Fuerza mayor temporal. La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor temporal se establece en el art. 45.1 i) ET.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada temporal por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE), se realizará por el procedimiento establecido para el Expediente de regulación de empleo.
- Por el ejercicio del derecho de huelga o cierre legal de la empresa. El art. 45.1 m) ET, establece que el contrato de trabajo podrá suspenderse por ejercicio del derecho de huelga o cierre patronal.
- Víctima de violencia de género. El art. 45 n) ET establece el derecho a suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Incapacidad permanente con previsión de revisión por mejoría. El art. 45.1 c) del Estatuto de los Trabajadores contempla como causas de suspensión del contrato de trabajo las situaciones de incapacidad temporal de los trabajadores, si bien estas causas suspensivas se mantienen hasta que recaea resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social sobre la incapacidad, de tal forma, que si la propuesta es la denegación de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, concluiría la situación suspensiva y el trabajador debe reintegrarse a su trabajo. (STSJ Comunidad Valenciana n.º 2361/2005, de 8 de julio de 2005, ECLI:ES:TSJCV:2005:4804).

SENTENCIA RELEVANTE

STSJ Comunidad Valenciana n.º 1860/2013, de 10 de septiembre, ECLI:ES:TSJCV:2013:5043

Como características esenciales de todos los supuestos de suspensión se establece:

- El contrato no extingue, paralizándose simplemente algunos de sus efectos, aunque éstos sean generalmente los más importantes.
- En cada una de las suspensiones, su específica significación ha de obtenerse de la correspondiente normativa, legal o contractual, por la que se rijan.
- En principio, la suspensión afecta primordial, y a veces exclusivamente, al deber de realizar la actividad convenida y de remunerar el trabajo, respectivamente para trabajador y empresario, pero quedan subsistentes aquellas otras relaciones y expectativas no paralizadas o destruidas por la suspensión, entre ellas los beneficios que deriven de los sucesivos convenios colectivos, salvo que otra cosa se deduzca de su propio articulado.

EXCEDENCIA LABORAL

PASO A PASO

La excedencia puede definirse como la suspensión temporal de la relación laboral o contrato de trabajo por decisión de la persona trabajadora o por causas relacionadas con esta, que en sus vertientes voluntaria o forzosa implica un “cese temporal” tras el cual el trabajador volverá a retomar sus responsabilidades y tareas, configurándose un régimen especial en algunos casos de reserva de puesto, y, en otros, una garantía de derecho preferente al reingreso.

El Estatuto de los Trabajadores, mediante una redacción algo confusa, deja la verdadera configuración del derecho a la negociación colectiva, lo que supone la necesidad de conocer no solo los puntos clave de la figura, sino también la resolución a las dudas más frecuentes por parte de la doctrina y jurisprudencia.

Nuestra obra, mediante un contenido fundamentalmente práctico y asociando formularios de interés, aborda todos los instrumentos necesarios para el correcto trámite de la figura, prestando especial atención a cuestiones como:

- El entorno normativo de las excedencias laborales y su concepto.
- Tipos y causas de excedencias forzosas y voluntarias.
- Los aspectos formales relacionados con la solicitud y reincorporación tras la excedencia voluntaria.
- La reclamación de derecho a reingreso en sus dos vertientes: despido y existencia de vacante, prestando especial atención a la solicitud de indemnización de daños y perjuicios por falta de reincorporación.
- Las incidencias más frecuentes como el cambio de titularidad de la empresa o el despido durante excedencia, prestación por desempleo o suscripción de un convenio especial.
- Relaciones laborales especiales y su posibilidad de excedencia, así como las principales características de la figura en el sector público.



www.colex.es



PVP 15,00 €

ISBN: 978-84-1359-318-0



9 788413 593180