

Permiso no retribuido y excedencia voluntaria



UNA DE las consultas frecuentes por parte de nuestros afiliados y afiliadas es la diferencia entre los permisos no retribuidos y las excedencias voluntarias, así como sus características particulares, a fin de poder tomar decisiones informadas.

Y es que en la actualidad las opciones de permiso no retribuido y excedencia voluntaria están adquiriendo cada vez más importancia entre aquellos/as trabajadores/as que buscan un equilibrio entre la vida laboral y personal sin poner un fin definido a su trabajo.

Optar por un permiso no retribuido o excedencia voluntaria requiere de una comprensión clara de lo que implica, cómo pueden afectar a nuestra carrera a largo plazo y cómo se alinean con nuestras necesidades y objetivos personales.

Permiso no retribuido

En el ámbito laboral, el permiso no retribuido surge como una opción diseñada para responder a las necesidades de trabajadores/as que, por diferentes razones personales o profesionales necesitan ausentarse de su puesto de trabajo durante un tiempo determinado sin recibir salario.

Esta modalidad de permiso representa un acuerdo entre el empleado/a y la empresa, donde se mantiene el vínculo laboral pero se pausa la remuneración.

-Marco legal: Respecto del marco legal, este permiso no está regulado por una normativa única a nivel nacional. Sin embargo, su aplicación y condi-

ciones bajo las cuales se concede suelen estar sujetas a la legislación laboral vigente, convenios colectivos del sector o empresa, y acuerdos internos de empresa.

En España, el Estatuto de los Trabajadores ofrece un marco general sobre los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios, sin embargo la definición específica de las condiciones y procedimiento para su solicitud y otorgamiento recae en los acuerdos individuales y en los convenios colectivos.

-Características principales: Es un permiso flexible y que puede adaptarse a las necesidades individuales de los/as trabajadores/as, al mismo tiempo que ofrece a la empresa una forma de mantener la relación laboral con el/la empleado/a, incluso cuando éstos necesitan alejarse temporalmente de sus responsabilidades profesionales. Entre sus características destacan:

a) Voluntariedad: La solicitud de este permiso parte siempre del empleado/a, quien debe presentar una solicitud formal a su empresa explicando las razones de la solicitud y, en muchos casos, proponiendo una duración específica para el mismo.

b) No remuneración: Durante la duración del permiso, el empleado/a no recibe salario ni otros beneficios económicos derivados de su actividad laboral. Tampoco se generan cotizaciones a la seguridad social durante ese tiempo.

c) Conservación del puesto de trabajo: Aunque el permiso no retribuido no

garantiza siempre el regreso al mismo puesto específico, sí asegura, en general, la reincorporación, una vez finalizado el período acordado, bajo condiciones similares a las previas al permiso.

d) Negociación y acuerdo: Los términos y condiciones así como su duración y condiciones de reincorporación son negociadas entre el/la empleado/a y la empresa. El acuerdo debe ser mutuo y se formaliza por escrito para evitar posibles malentendidos.

e) Flexibilidad: permite adaptar la duración y condiciones del permiso a las necesidades concretas del momento, siempre que ambas partes estén de acuerdo.

f) Diversidad de motivos: Los motivos por los que puede solicitarse pueden ser muy variados, desde razones familiares, personales, de desarrollo personal o profesional, entre otros.

Excedencia Voluntaria

La excedencia voluntaria es una medida laboral que permite a los/as empleados/as ausentarse de su puesto de trabajo durante un período determinado, con posibilidad, aunque no garantía, de reincorporarse a su posición al finalizar dicho período.

Esta modalidad está diseñada para aquellos/as trabajadores/as que, por motivos personales, profesionales o de formación, requieren un tiempo considerablemente largo lejos de sus obligaciones laborales sin perder por completo su vinculación con la empresa.

- Marco legal: La excedencia voluntaria está definida y regulada por el Estatuto de los Trabajadores, donde se establecen las condiciones bajo las cuales un/a empleado/a puede acceder a esta modalidad de ausencia, sus derechos y obligaciones y los de la empresa durante y después del período de excedencia.

Este derecho puede ser ejercido con un mínimo de antigüedad en la empresa, y está sujeto a limitaciones en cuanto a la duración y la frecuencia con que se puede solicitar.

-Tipos de excedencias y características:

- Por motivos personales: Normalmente requiere una antigüedad específica y puede solicitarse por cualquier motivo personal.

- Por cuidado de familiares: Está destinada a aquellos/as empleados/as que necesitan dedicarse al cuidado de un hijo, ya sea por nacimiento, acogida o adopción. También en el caso de un familiar hasta segundo grado que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

- Para formación: Está pensada para empleados/as que desean ampliar sus conocimientos o habilidades en áreas relacionadas con su campo profesional, contribuyendo así a su desarrollo profesional y personal.

Principales diferencias entre el permiso no retribuido y la excedencia voluntaria

Las diferencias entre ambas figuras afectan tanto al proceso de solicitud como a las implicaciones laborales y personales para el/la empleado/a y la empresa.

1.- Objetivo y duración:

El permiso no retribuido suele desarrollarse para períodos cortos o medianos, aunque es flexible en cuanto a su duración, que puede variar de unos días a unos meses, dependiendo del acuerdo entre trabajador/a y empresa.

En cambio, la excedencia voluntaria está diseñada para ausencias más prolongadas ya que puede extenderse desde unos meses hasta varios años. Suele estar relacionada con proyectos a largo plazo como estudios avanzados, proyectos personales o cambios importantes en la

situación personal o familiar del/la empleado/a.

2.- Regulación legal:

El permiso no retribuido carece de regulación específica a nivel nacional, se rige más por acuerdos internos de la empresa o por los convenios colectivos.

La excedencia voluntaria está claramente regulada por Ley, sobre criterios específicos acerca de quién puede solicitarla, cómo y cuándo hacerlo, así como las obligaciones para la empresa en cuanto a la reincorporación del /la trabajador/a.

3.- Derechos laborales:

Durante el permiso no retribuido, algunos derechos laborales como la antigüedad o beneficios sociales, pueden verse pausados o alterados, dependiendo del acuerdo pactado.

Con la excedencia voluntaria, la Ley garantiza la conservación de ciertos derechos como la acumulación de la antigüedad, aunque otros beneficios pueden suspenderse durante este período.

4.- Reincorporación:

Con el permiso no retribuido, el empleado puede regresar a su mismo puesto de trabajo o a uno similar en términos de categoría y salario, según lo acordado previamente.

Con la excedencia voluntaria, la reincorporación está sujeta a la disponibilidad de un puesto adecuado, no necesariamente el mismo que el /la empleado/a tenía, lo cual puede generar incertidumbre respecto de la reincorporación.

5.- Proceso de solicitud:

En el permiso no retribuido el proceso de solicitud es más flexible y está sujeto a negociación directa con la empresa, con menos formalidades legales.

Por su parte, la solicitud de la excedencia voluntaria requiere un protocolo más formal y regulado, con requisitos específicos que deben cumplirse para su aprobación

Conclusión

El permiso no retribuido y la excedencia voluntaria son herramientas que permiten a los/as empleados/as alcanzar sus metas sin perder su vínculo laboral, por lo que comprender cómo y cuándo escoger cada una de estas modalidades y una planificación meticulosa son muy importantes para tomar decisiones.