



UNITAT 3

LA REGULACIÓ DE LES EXCEDÈNCIES, LA INDISPOSICIÓ I LA INCAPACITAT TEMPORAL

CONTINGUTS

1. L'excedència voluntària per interès particular
 - 1.1 Trets de l'excedència voluntària
 - 1.2 Dret del personal laboral a l'excedència voluntària
2. L'excedència voluntària per cura de familiars
3. L'excedència voluntària per incompatibilitat
4. L'excedència voluntària especial
5. L'excedència voluntària especial del Decret llei 5/2012
6. Indisposicions
7. Incapacitat temporal

OBJECTIUS

1. Conèixer els tipus d'excedències regulades en el Conveni col·lectiu i la seva regulació.
2. Conèixer els tipus d'excedències regulades en el Conveni col·lectiu i la seva regulació.
3. Conèixer els tipus d'excedències regulades en el Conveni col·lectiu i la seva regulació.



Autor/a: Carlos Contell Santillán; Miquel Mascaró Artigues

Data d'elaboració: maig 2021

Aquesta obra es difon mitjançant la llicència [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Abreviatures

CAIB	Comunitat Autònoma de les Illes Balears
CE	Constitució espanyola
ET	Reial decret legislatiu, 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
TJUE	Tribunal de Justícia de la Unió Europea
TREBEP	Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic
V Conveni col·lectiu CAIB	V Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de l'Administració de la CAIB

LA REGULACIÓ DE LES EXCEDÈNCIES, LA INDISPOSICIÓ I LA INCAPACITAT TEMPORAL

1. L'excedència voluntària per interès particular

L'article 46.2 ET regula l'excedència voluntària per interès particular en els termes següents:

- El treballador amb una antiguitat a l'empresa d'almenys un any té dret a què se li reconegui la possibilitat de passar a la situació d'excedència voluntària per un **termini que no sigui inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys**. Aquest dret només el pot tornar a exercir si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència voluntària anterior.
- El treballador en excedència voluntària només té un **dret preferent al reingrés en les vacants de la mateixa categoria** que la seva o similar que hagi o es produeixin a l'empresa.

No obstant això, cal fer dues precisions:

1. La situació d'excedència es pot estendre a altres supòsits prevists per la negociació col·lectiva, que pot establir un règim i efectes diferents dels regulats en l'Estatut dels treballadors.
2. Si el conveni col·lectiu regula una excedència voluntària en termes diferents dels que estableix l'Estatut dels treballadors, el treballador afectat pel conveni ha d'assumir la totalitat de la regulació del conveni col·lectiu en la matèria. Aquest és el cas del V Conveni col·lectiu CAIB (article 53.1):

1. L'excedència voluntària ordinària, en funció de l'interès particular de la persona treballadora, podrà ser sol·licitada per les persones que tinguin, **almenys 1 any d'antiguitat al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma** (per al còmput de la qual s'ha d'incloure l'antiguitat que tingui reconeguda per serveis en altres administracions) i la duració de la permanència en aquesta situació **no podrà ser inferior a dos anys**.

Aquest dret només **podrà ser exercit novament** per la mateixa persona **quan hagin transcorregut almenys tres anys des de la finalització de l'anterior** situació d'excedència voluntària ordinària.

La concessió de l'excedència voluntària s'ha d'efectuar en el termini d'un mes, comptador des de la petició corresponent.

Així mateix, mentre romangui en situació d'excedència voluntària ordinària i un cop transcorregut el període mínim de dos anys en aquesta situació, la persona treballadora podrà sol·licitar la reincorporació al treball per ocupar la primera vacant que es produeixi en la seva categoria laboral. Si no hi han vacants de la seva categoria s'ha d'estar a allò previst en l'article 23 del conveni en matèria de reingrés.

En la taula següent tenim una comparació entre la regulació de l'ET i el Conveni col·lectiu.

	Estatut dels treballadors	V Conveni col·lectiu
Duració	Mínim de 4 anys i màxim de 5 anys	Mínim de 2 anys. No té duració màxima
Causa	Sense causa	Sense causa
Antiguitat	1 anys en l'empresa	1 anys de servei en les administracions públiques
Excedència anterior	Ha d'haver transcorregut més de 4 anys des del final de l'anterior excedència	Ha d'haver transcorregut 3 anys des del final de la darrera excedència
Reingrès	El treballador té dret preferent de reingrès per ocupar una plaça del seu grup però no el mateix lloc de feina	El treballador té dret preferent de reingrès per reincorporar-se a la primera vacant que es produeixi en la seva categoria laboral, i en el seu defecte el reingrès s'ha d'efectuar conforma a l'article 23 del V Conveni col·lectiu

Pel que fa al **reingrès** del treballador **provinent d'una excedència voluntària**, (article 23):

La persona que sol·liciti el reingrès després d'una excedència sense reserva de lloc de feina, tindrà dret a ocupar **la primera vacant que hi hagi de la seva categoria professional**, sempre que no es trobi compresa dins les vacants ja oferides en concurs de trasllats o de promoció o es tracti d'un lloc de treball vacant corresponent a una categoria professional declara a extingir.

Si no hi ha vacants de la seva categoria però, en canvi, hi ha una vacant d'igual nivell o de qualsevol nivell inferior a la que ocupava, podrà optar a aquesta vacant, sempre que acrediti el compliment dels requisits exigits per ocupar-la o, bé esperar a què es produeixi una de la seva categoria, i ha de percebre les retribucions corresponents al lloc de feina que ocupi, sense perjudici de què sigui adscrita provisionalment en altre lloc en la forma prevista en l'article 38 o que hagi d'esperar a la primera convocatòria de provisió de vacants que es dugui a terme.

En els casos contemplats en els dos paràgrafs anteriors, el personal reingressat ha de participar obligatòriament en el torn de concurs de trasllats.

En els casos d'**inexistència de vacants** de la mateixa categoria professional, la Direcció General de Funció Pública ha d'oferir a la persona sol·licitant del reingrès els llocs de feina que siguin del mateix nivell retributiu que el que ocupava abans de l'excedència i, sempre que compleixi els requisits per poder ocupar-lo. En cas de no haver vacant del mateix nivell retributiu, amb la petició expressa prèvia de la persona interessada, se li han d'oferir vacant d'un nivell inferior sempre que compleixi els requisits per poder ocupar-los i, així successivament.

En tots els casos, a la persona que reingressa se li han d'oferir inicialment, llocs de feina ubicats en el mateix termini municipal d'aquell que ocupava abans de causar l'excedència, excepte que la mateixa manifesti la seva voluntat d'ocupar llocs de feina situats en altre municipi.

Al personal reingressat no se li podrà obligar a acceptar en adscripció provisional un lloc de feina fora de l'àmbit territorial de la illa on està ubicat el lloc de feina que ocupava abans d'iniciar-se l'excedència voluntària.

1.1. Trets de l'excedència voluntària

En l'excedència voluntària **el contracte de treball queda en suspens per voluntat de la persona treballadora**. En aquesta situació el treballador no té l'obligació de treballar ni l'empresari de pagar-li les retribucions ni cotitzar la Seguretat Social per ell.

Es pot sol·licitar per qualsevol motiu (inclòs per anar a treballar a una altra empresa). El més usual és que la persona no hagi de donar cap explicació a l'empresa sobre l'excedència que sol·licita.

L'excedència voluntària atorga **un dret preferent a reingressar** però no a la reserva del lloc de feina, llevat que pugui establir-se per conveni col·lectiu.

El treballador **no pot tornar a l'empresa fins que finalitzi el termini de l'excedència concedida**. L'empresa tampoc li pot exigir que torni al lloc de treball que ocupava abans de la data d'expiració de l'excedència atorgada. Tot i això, mitjançant acord entre les parts es pot produir aquesta reincorporació abans del termini establert.

L'empresari no està obligat a reservar el lloc de feina al treballador afectat, és a dir, pot amortitzar el lloc de feina o contractar a un altre persona treballadora.

1.2. Dret del personal laboral temporal a l'excedència voluntària

Ls Jurisprudència de la Unió Europea ha declarat que **l'excedència voluntària és una condició d'ocupació** (clàusula 4a de la Directiva 1999/70/CE, que incorpora l'Acord Marc sobre contractes de duració determinada, sobre el dret a la no discriminació i igualtat de tracte per raó de l'ocupació temporal).

En aplicació d'aquesta doctrina el Tribunal Suprem (STS de 17 de juliol de 2020) va declarar que l'excedència voluntària **atorga un dret preferent de reingrés a vacant d'igual o similar categoria**, per la qual cosa el treballador interí (tant per substitució com per ocupar un lloc de feina vacant) pot ostentar aquest dret mentre la plaça vinculada al contracte estigui vacant o no s'hagi incorporat la persona substituïda al moment de la finalització del període d'excedència. L'esmentada resolució judicial a més, assenyala que amb això no s'està obligant a l'empresari a reservar el lloc de feina perquè la concreta vacant ha de seguir el curs ordinari de cobertura i, en cas de cobrir-se definitivament, això comporta, si és produït abans de la conclusió del període d'excedència voluntària concedit, que el contracte d'interinitat de l'excedent ha incorregut en causa legal d'extinció i, per tant, l'excedència queda buida de contingut.

En el cas que l'Administració decideixi cobrir el lloc amb una altra persona interina el Tribunal Suprem (STS (Social) de 17/07/2020) va declarar:

Més dificultat d'aplicació és presenta si l'empresari subscriu altre contracte d'interinitat per cobrir la plaça que deixa l'interí excedent ja que si el dret a l'excedència es manté mentre que el contracte d'interinitat no hagi incorregut en causa d'extinció, és ben cert que entre les causes que duen a la finalització del contracte està la cobertura de la vacant per qui hagi resultat adjudicatari d'aquesta en el procés reglamentari de selecció o perquè la persona substituïda retorni al seu lloc de feina (art. 4.2 *b* del RD 2720/1998).

Tampoc aquesta situació impedeix atorgar el dret d'excedència voluntària. Des del moment en què l'interí passi a l'excedència, l'empresari pot lliurement i en qualsevol moment subscriure altre contracte d'interinitat amb un tercer per cobrir novament la vacant o a la persona substituïda. Si això es produeix, l'excedència voluntària de l'interí continuarà el seu decurs i si conclòs el període de l'excedència segueix el nou interí ocupant la plaça, simplement l'excedent seguirà mantenint l'expectativa de dret al reingrés, en tant que no pot ocupar l'única plaça que podria per estar ocupada per altre interí que, per descomptat, no pot ser destituït llevat que s'incorpori el titular o persona substituïda, cas en el qual no només és destituït l'interí sinó alhora l'excedent, o si el tercer causa baixa voluntària en aquesta interinitat, moment a partir del qual pot l'excedent interí exercir el dret preferent de reingrés.

Els tribunals fins a la STJUE de 14/09/2016, havien considerat que l'excedència voluntària en un contracte d'interinitat és un *oximoron*, perquè la relació de temporalitat està vinculada exclusivament al lloc de feina que ocupa, la qual cosa és incompatible amb l'article 46.5 ET que estableix un *dret preferent de reingrés en les vacant d'igual o similar categoria*.

En tot cas, d'ençà d'aquesta sentència són nul·les les clàusules dels convenis col·lectius que exclouen de l'excedència voluntària les persones treballadores temporals.

2 L'excedència voluntària per cura de familiars

Aquesta modalitat d'excedència preveu dos règims jurídics diferenciats en funció que es tracti d'una excedència per cura de fills o per cura de familiars.

- **L'excedència per cura de fills.** Les persones treballadores tenen dret a gaudir d'un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per la cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data del naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.
- Els treballadors també tenen dret a un període d'excedència, d'una durada no superior a 2 anys, llevat que s'estableixi una durada superior per negociació col·lectiva, **per cura d'un familiar** fins al segon grau de

consanguinitat o afinitat, que per raó d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si sol i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

El període en què la persona treballadora està en aquestes situacions d'excedència és computa a l'efecte d'antiguitat i té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels qual l'ha de convocar l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

L'article 53.2 del V Conveni col·lectiu CAIB complementa la regulació de l'excedència de l'Estatut dels treballadors en els termes següents:

- El personal laboral temporal també es pot acollir a aquest tipus d'excedència i té dret a la reserva del lloc de feina en les mateixes condicions que les previstes per al personal fix sempre i quan no s'hagi extingit el seu contracte de treball abans de la sol·licitud de reingrès.
- Un cop transcorregut el temps pel qual es va concedir l'excedència o, si n'és el cas, desapareguda la causa que va motivar l'atorgament, la persona treballadora ha de sol·licitar el reingrès en el termini dels 30 dies següents o passar a la situació d'excedència voluntària ordinària, situació a la qual passarà si no ha sol·licitat el reingrès en el termini fixat.
- Durant els tres primers anys de l'excedència per cura de fills o 1 any si és l'excedència per cura de familiars a càrrec seu es pot sol·licitar el reingrès per tenir reserva de lloc de feina.

3. L'excedència voluntària per incompatibilitat

D'acord amb l'article 53.3 queda automàticament en situació d'excedència per incompatibilitat, en la categoria escaient, el personal que com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats hagi optat per un lloc de feina de distinta categoria o cos funcional del sector públic.

El personal en aquesta situació està obligat a notificar les variacions que es puguin produir en la relació de serveis d'actiu, incloent-hi la finalització de la relació de serveis.

Un cop produïda l'extinció de la relació de serveis que va propiciar l'excedència voluntària per incompatibilitat, la persona en aquesta situació té un termini màxim de 30 dies per sol·licitar el reingrès en el servei actiu, comptadors des de la destitució o extinció de la relació de serveis.

El reingrès es produirà, si n'és el cas, amb ocasió d'haver un lloc vacant amb dotació pressupostària i, si un cop sol·licitat el reingrès en temps i forma no s'obté per manca de lloc vacant, la persona treballadora ha de quedar en situació

d'excedència voluntària ordinària sense límit de temps, fins que es produeixi la vacant corresponent i n'obtingui el reingrès.

Si no es sol·licita el reingrès o es presenta la sol·licitud fora de termini, s'ha de declarar a la persona en situació d'excedència voluntària ordinària, des de la data en què es va produir l'extinció de la relació de serveis amb l'altra entitat pública.

4. L'excedència voluntària especial

Conforme a l'article 53.5 del V Conveni col·lectiu CAIB, el personal laboral amb relació indefinida amb un **mínim de dos anys d'antiguitat** en l'Administració de la CAIB pot sol·licitar una excedència voluntària especial amb una durada mínima de 6 mesos i màxima d'un any, la qual té reserva de lloc i garanteix el reingrès automàtic. Els temps que ha de transcórrer entre aquesta excedència i la següent de les mateixes característiques ha de ser superior a 5 anys.

El personal laboral (indefinit) que no tingui en propietat un lloc de feina té dret a la reserva del lloc que ocupi en els termes que preveu el paràgraf anterior, i sempre que no s'hagi extingit el seu contracte de treball abans de la sol·licitud de reingrès, cas en el qual aquest no és possible.

Sense perjudici del previst en la Disposició addicional 20a ET, al personal laboral fix i indefinit no fix no se li pot amortitzar el seu lloc de feina mentre estigui en excedència voluntària especial i, per tant, té dret a la reserva del lloc de feina.

5. L'excedència voluntària especial del Decret llei 5/2012

Actualment es regula a l'article 28 de la Llei 3/2020 de Pressuposts generals de la CAIB, el qual disposa que **fins el 31 de desembre de 2021**, el personal laboral fix, de Serveis Generals pot sol·licitar una excedència voluntària especial amb una durada mínima de 6 mesos i màxima de 3 anys, durant la qual té dret a la reserva del lloc de treball i al còmput del temps d'excedència a efectes de triennis i grau personal.

Durant la vigència d'aquesta excedència la persona beneficiària no pot prestar serveis en el sector públic.

La concessió de l'excedència està supeditada a les necessitats del servei.

6. Indisposicions

Si bé aquesta matèria està regulada per l'article 54 del V Conveni col·lectiu sota l'epígraf malaltia i indisposicions, la seva aplicació ha estat substituïda (per contenir millores substantives) per la **Instrucció 1/2017 del director general de Funció Pública per la qual es fixen els criteris sobre el control d'entrades i sortides, el compliment de l'horari i les justificacions de les absències**, que és d'aplicació al personal laboral al servei de l'Administració de la CAIB.

Estableix aquesta Instrucció el tractament de les indisposicions:

1. **Fins a 4 dies dins l'any natural.** Només poden ser consecutius 3 dies i en tal cas no es produirà cap descompte en nòmina. La persona afectada ha de presentar el corresponent justificant mèdic.
2. **Superiors als 4 dies** (bé perquè superin els 4 dies no consecutius o bé per ser 4 dies consecutius). Es complementarà la retribució fins el 50% però la persona afectada ha de presentar el justificant mèdic corresponent.
3. **Supòsits exceptuats.** Quan la persona afectada es troba en un dels supòsits excepcionals establerts a l'Acord de 30/09/2016 i que causa dret a percebre el 100% de les retribucions tal com s'ha vist en l'apartat anterior sobre incapacitat temporal.

7. Incapacitat temporal

La normativa sobre Seguretat Social estableix que els imports de la prestació sobre incapacitat temporal són els següents:

Per malaltia comuna o accident no laboral

Els tres primers dies corren a càrrec del treballador (llevat que per conveni col·lectiu s'hagi pactat que aquests tres dies siguin a càrrec de l'empresa), de manera que no es percep subsidi d'incapacitat temporal per part del sistema de la Seguretat Social durant els tres primers dies.

Des del dia 4t fins al dia 20è es percep el 60% de la base reguladora.

Des del dia 21è en endavant es percep el 75 de la base reguladora.

Per malaltia professional i accident de treball

Percebrà el 75% de la BR des del dia en que es va produir el naixement del dret a la prestació (generalment, el dia següent al de la baixa en el treball, i és a càrrec de l'empresari el salari íntegre corresponent al dia de la baixa.

Pel que fa al Conveni col·lectiu, l'article 55 regula la situació d'incapacitat en els termes següents:

- Si la situació d'IT deriva de contingències comunes (malaltia comuna o accident no laboral), el personal laboral tindrà dret, fins al 3r dia, a un complement retributiu del 50% de les retribucions percebudes en el mes anterior al que s'ha produït la incapacitat temporal.
- Del 4t fins al 20è dia, ambdós inclosos, té dret a un complement retributiu que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, ha de ser equivalent al 75% de les retribucions fixes i invariables percebudes en el mes anterior al que s'hagi produït la IT.

- A partir del dia 21è ha de percebre una prestació equivalent al 100% de les retribucions que percebia el mes anterior a causar la IT.

Si la situació d'IT deriva de contingències professionals (malaltia professional o accident de treball), la prestació reconeguda per la Seguretat Social s'ha de complementar, durant tot el període de durada, fins al 100% de les retribucions que es perceben el mes anterior al de la incapacitat temporal.

Per acabar, l'article 55 del Conveni estableix que «també tindran dret al 100% de les retribucions, a través d'un complement econòmic que complementarà el subsidi d'IT reconegut per la Seguretat Social, en aquells supòsits que es determinin per Acord del Consell de Govern.

L'Acord del Consell de Govern de 30 de setembre de 2016 va adoptar mesures adreçades a millorar la cobertura dels complements econòmics de la prestació d'IT reconegudes per la Seguretat Social establertes per Acord del Consell de Govern de 9 de desembre de 2012.

Les millores previstes en aquest Acord són les següents:

Per malaltia professional i accident de treball

Percebrà el 100% de les retribucions des del dia en que es va produir el naixement del dret a la prestació (generalment, el dia següent al de la baixa en el treball, i és a càrrec de l'empresari el salari íntegre corresponent al dia de la baixa.

Per malaltia comuna o accident no laboral

Si la baixa és igual o superior a 5 dies, des del primer dia de la baixa es complementarà fins al 100% de les retribucions que es perceben el mes anterior. Si la baixa és inferior a 5 dies:

- es complementarà fins al 50% de les retribucions que es perceben el mes anterior des del 1r fins al 3r dia.
- es complementarà fins al 75% de les retribucions que es perceben el mes anterior el 4t dia de la baixa

A més, l'Acord reconeix el dret a percebre un complement econòmic de la prestació d'IT reconeguda per la Seguretat Social fins a assolir el 100% de les retribucions en els supòsits següents:

- Els que impliquin una intervenció quirúrgica o hospitalització, encara que la intervenció quirúrgica o l'hospitalització tinguin lloc en un moment posterior, sempre que correspongui al mateix procés patològic i no hi hagi hagut interrupció. A l'efecte de determinar aquesta situació, només es considerarà com a intervenció quirúrgica la que derivi de tractaments que estiguin inclosos en la cartera bàsica de serveis del sistema nacional de salut.



- Els processos que impliquin tractament de radioteràpia o de quimioteràpia, o tractaments de naturalesa anàloga.
- Els processos que tinguin l'inici durant l'estat de gestació, encara que no suposin una situació de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància.
- Les que afectin empleades públiques víctimes de violència de gènere i que derivin d'aquesta situació.

Així mateix, l'Acord del Consell de Govern de 30 de setembre de 2016 preveu que ha de desplegar els seus efectes l'endemà que es ratifiqui en la mesa sectorial de cada àmbit, per la qual cosa les millores sobre incapacitat temporal quedaven diferides a la ratificació per cadascuna de les meses sectorials.

En execució d'aquest acord, per Acord del Consell de Govern de 9 de desembre de 2016, es va ratificar l'Acord de 30 de setembre de 2016 i l'aplicabilitat de les millores contingudes en el mateix pel personal funcionari de Serveis Generals de l'Administració de la CAIB.

Novament per aplicació de la clàusula sobre equiparació a les millores del personal funcionari prevista a l'article 10 del V Conveni col·lectiu ha estés els seus efectes al personal laboral.