

¿Pueden ser despedidos por causas económicas los trabajadores que se encuentren en excedencia voluntaria?

Carmen Perona
Abogada de CCOO

EL TRABAJADOR excedente voluntario no tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, sino únicamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes «de igual o similar categoría a la suya» que hubiera o se produjeran en la empresa. La desaparición de la categoría profesional como módulo de referencia para el sistema de clasificación profesional suscita dudas sobre el alcance del derecho preferente de reingreso del trabajador. La eliminación de la categoría permite entender que el derecho preferente al reingreso se referirá a las vacantes existentes en el grupo profesional al que perteneciera el trabajador.

Se trata, en realidad, de una débil garantía que contrasta claramente con la reserva del puesto de trabajo prevista para la excedencia forzosa. No obstante, este distinto régimen jurídico se justifica por la distinta valoración que merecen los intereses en juego en uno y otro caso. El interés que está en la base de la excedencia voluntaria es un mero interés personal del trabajador que no constituye razón suficiente para reservarle un puesto de trabajo a costa de la estabilidad en el empleo del trabajador que lo sustituye y del propio interés de la empresa.

Por el contrario, en las excedencias forzosas y especiales concurren causas específicas y cualificadas de impedimento, incompatibilidad o dificultad de trabajar [SSTS de 25-10-2000 (Rec. 3606/1998) y de 14-2-2006 (Rec. 4799/2004)]. La no reserva del puesto de trabajo para el excedente voluntario significa que éste sólo posee una expectativa o derecho potencial, condicionado a la existencia de vacante en la empresa.

Esto supone que es perfectamente legítima la actitud empresarial que decide amortizar el puesto de trabajo del excedente reasignando las tareas adscritas a dicho puesto entre el resto de trabajadores [STS de 14-2-2006 (Rec. 4799/2004)] o contratar a otro trabajador para desempeñar las funciones del excedente [STS de 21-1-2010 (Rec. 1500/2009)].

Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria pueden ser incluidos en un expediente de regulación de empleo. En ese caso, y a diferencia de los supuestos de suspensión del contrato, carecen del derecho a percibir la indemnización correspondiente. Esto se explica porque con la indemnización se compensa el daño que el trabajador sufre como consecuencia de la pérdida del empleo, pero tal daño sólo existe si el trabajador está prestando servicios de forma efectiva o si conserva el derecho al puesto de trabajo tras un paréntesis suspensivo, pero no si únicamente tiene un derecho al reingreso expectante.