

# PERMISOS Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO (V)

## IRL -105

### EXCEDENCIAS

- 1.- PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES
- 2.- ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE TELEFÓNICA DE ESPAÑA S.A.U. QUE RECIBAN OFERTAS INDIVIDUALES PARA INCORPORARSE A OTRAS EMPRESAS DEL GRUPO TELEFÓNICA
- 3.- EXCEDENCIA FORZOSA POR ELECCIÓN O DESIGNACIÓN PARA CARGO PÚBLICO QUE IMPOSIBILITE LA ASISTENCIA AL TRABAJO
- 4.- PARA EL EJERCICIO DE FUNCIONES SINDICALES
  - a) Para el ejercicio de cargos sindicales representativos de ámbito provincial o superior (artículo 46.4 E.T.)
  - b) Excedencia para cargos electivos en el ámbito provincial o superior en las organizaciones sindicales más representativas (artículo 9.1 L.O.L.S.)
- 5.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

.....

### 1.- EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES

#### Supuestos.-

a) Hijos. Excedencia de duración no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución administrativa o judicial.

b) Familiares. Excedencia de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

Duración definitiva y fecha de inicio del cómputo.- La fecha de inicio y duración de las excedencias se establecerá a voluntad del trabajador, siempre que se cumplan los requisitos señalados anteriormente y con los límites de duración establecidos.

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.

La excedencia por cuidados de hijos o familiares puede disfrutarse de forma fraccionada.

Interrupción de la excedencia.- El empleado podrá solicitar la interrupción de la excedencia antes de finalizar el plazo solicitado. En cualquier caso la incorporación deberá realizarse en día laborable de trabajo real y efectivo.

Limitaciones.- Si dos o más trabajadores de esta Empresa generasen el derecho a excedencia por el mismo sujeto causante, Telefónica podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### Efectos.-

a) Antigüedad.- El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

b) Formación.- El trabajador tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el responsable de RRHH, especialmente con ocasión de su reincorporación.

c) Reserva de puesto de trabajo.- Durante el primer año el empleado tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. 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.

Transcurrido los plazos anteriores, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Actuación de Recursos Humanos.- Al iniciarse la excedencia la Oficina de Recursos Humanos correspondiente (T-gestiona para los empleados adscritos en Madrid y las Oficinas de Recursos Humanos para el resto de Territorios) comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social esta situación en un plazo de 6 días a contar desde el comienzo de la situación, a través de los correspondientes modelos oficiales, al objeto de que puedan tenerse en cuenta durante los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijos y el primer año en excedencia por cuidado de familiares (Art. 180 del RDL. 1/1994 de 20 de junio) las previsiones respecto a la consideración de período de cotización efectiva con las bases de cotización correspondientes (promedio de las bases de cotización de los seis meses anteriores al inicio de la situación de excedencia), en los términos contemplados en el Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre.

Seguro Colectivo de Riesgo.- El empleado permanecerá de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, siendo el coste de las primas a su exclusivo cargo.

Asistencia Sanitaria Complementaria.- La póliza de asistencia sanitaria complementaria queda en suspenso, pudiendo el empleado suscribir una póliza individual mientras dure esta situación, asumiendo el 100 % del pago de la prima.

Reincorporación.- La empleada o empleado deberá comunicar por escrito su reincorporación al trabajo 1 mes antes de expirar el plazo, bien sea para incorporarse en la fecha de su vencimiento o para interrumpirla antes de su finalización. En este último caso la incorporación deberá realizarse en un día laborable de trabajo real y efectivo.

Transformación automática a excedencia voluntaria.- La finalidad de estas excedencias es la del cuidado de los familiares que dan derecho a ella por lo que su uso para la realización de cualquier otra actividad laboral, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, tendrá la consideración de fraude de ley, con la consiguiente pérdida de los derechos especiales que de esta excedencia se derivan. Si en algún momento la Empresa tuviera conocimiento de este hecho, automáticamente se transformaría dicha excedencia, desde el inicio de la situación, en excedencia voluntaria, con los derechos y obligaciones previstos para ésta última. La Empresa comunicará la transformación operada sobre la excedencia al empleado.

## 2.- EXCEDENCIA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE TELEFÓNICA DE ESPAÑA S.A.U. QUE RECIBAN OFERTAS INDIVIDUALES PARA INCORPORARSE A OTRAS EMPRESAS DEL GRUPO TELEFÓNICA

### Condiciones generales

Ante el ofrecimiento de incorporación formulado por una Empresa que se considera parte integrante del Grupo TELEFÓNICA, un empleado de TELEFÓNICA ESPAÑA, S.A.U. puede optar por no darse de baja en la empresa y solicitar una excedencia especial, de carácter temporal, sujeta a las condiciones que se establecen en este apartado de la Instrucción.

A efectos de establecer que la empresa que realiza el ofrecimiento individual de incorporación se considera parte integrante del Grupo Telefónica, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Participación directa o indirecta de Telefónica S.A., en al menos un 50% de su capital social;
- b) Presencia mayoritaria, directa o indirecta, de Telefónica S.A. en el Consejo de Administración de la empresa;
- c) Asunción, directa o indirecta, por Telefónica S.A., de la responsabilidad de su gestión.

Duración.- Con carácter general la excedencia será de 1 año de duración, que tendrá la consideración de período mínimo y de permanencia obligatoria para el empleado en dicha situación, con posibilidad de prorrogarse, a voluntad del mismo, por otro período completo anual.

Efectos.- El tiempo de excedencia especial, computará a efectos de antigüedad, si el empleado retorna a Telefónica de España, S.A.U.

En cuanto al Plan de pensiones, el empleado en excedencia especial pasa a la situación de partícipe en suspenso. Si a ello hubiere lugar, se compensará la diferencia de la aportación empresarial con la de la empresa de destino, tomando como base de cálculo los conceptos fijos abonados al empleado en excedencia, durante el mes anterior a la fecha de comienzo de dicha situación.

Durante la vigencia de la excedencia se causa baja en el Seguro Colectivo de Riesgo, siempre que en la empresa de destino exista un seguro que cubra las mismas contingencias. En caso contrario, el empleado puede permanecer de alta en el seguro de TELEFÓNICA DE ESPAÑA S.A.U., siendo las cuotas a su cargo.

La póliza de asistencia sanitaria complementaria queda en suspenso, pudiendo el empleado suscribir una póliza individual mientras dure esta situación, asumiendo el 100 % del pago de la prima.

Reincorporación.-

a) A iniciativa del Empleado.- La solicitud de reincorporación deberá formalizarse con 2 meses de antelación a la fecha de terminación de la excedencia o de su prórroga, en un puesto de trabajo de su categoría, en su residencia de origen o en la más próxima, si en aquella no existiera en esa fecha plantilla de su categoría.

b) A iniciativa de Telefónica.- La Empresa se reserva el derecho a dar por extinguida la situación de excedencia especial cuando por razones organizativas, técnicas o de producción, la empresa precise los servicios del empleado dentro de su ámbito organizativo.

Extinción de la excedencia.- Serán causas de extinción de esta situación de excedencia especial, e igualmente conllevarán la extinción de la relación laboral con Telefónica de España, S.A.U., las siguientes:

a) Terminación del período de vigencia de la excedencia y la prórroga, en su caso, sin haber solicitado el reingreso en los plazos previstos.

b) Baja en la empresa de destino, de forma voluntaria o para incorporarse a otra que no fuera del Grupo Telefónica, sin autorización de Telefónica de España, S.A.U.

c) Por despido disciplinario en la empresa de destino.

### 3.- EXCEDENCIA FORZOSA POR ELECCIÓN O DESIGNACIÓN PARA CARGO PÚBLICO QUE IMPOSIBILITE LA ASISTENCIA AL TRABAJO

Regula este apartado la situación laboral de aquellos empleados que por elección o designación, deben desempeñar un Cargo Público, que imposibilite la asistencia al trabajo, en los Órganos Representativos o Ejecutivos de la C.E.E., del Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones, Ayuntamientos y Organismos Autónomos.

Duración.- Mientras dure el ejercicio del cargo público.

Efectos.- Reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad a todos los efectos.

Reingreso.- El empleado deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público para el que ha sido elegido o designado.

### 4.- EXCEDENCIAS PARA EL EJERCICIO DE FUNCIONES SINDICALES

El empleado que solicite esta excedencia, deberá acreditar suficientemente, sobre la base de los propios estatutos del sindicato, el carácter electivo del cargo.

A ) Excedencia para el ejercicio de cargos sindicales representativos de ámbito provincial o superior (Art. 46.4 E.T.)

Condiciones.- Podrán solicitar esta excedencia aquellos trabajadores que ocupen cargos electivos de ámbito provincial o superior en organizaciones sindicales.

Duración.- Mientras dure el ejercicio del cargo representativo.

Efectos.- Los mismos que los de la excedencia voluntaria, recogidos en el punto 5.

Reingreso.- El trabajador deberá solicitar el reingreso en el plazo máximo de un mes a partir de la cesación en el cargo o función para el que ha sido elegido.

B) Excedencia para cargos electivos en el ámbito provincial o superior en las organizaciones sindicales más representativas (Art. 9.1 L.O.L.S.)

Requisitos.- Podrán solicitar esta excedencia aquellos trabajadores que ocupen cargos electivos de ámbito provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

Duración.- Mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Efectos. El trabajador en excedencia tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Reingreso.- Deberán reincorporarse a su puesto de trabajo en el transcurso de un mes desde la fecha de cese en el cargo electivo.

## 5.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Modalidades.- Existen dos modalidades de excedencia voluntaria, cuya única diferencia es su duración máxima, en función de la antigüedad del empleado en el momento de su inicio:

a) Excedencia voluntaria de duración entre 4 meses y 5 años, que podrán solicitar los empleados que tengan, al menos, 1 año de antigüedad en la Empresa.

b) Excedencia voluntaria de duración entre 4 meses y 8 años, que podrán solicitar los empleados con, al menos, 5 años de antigüedad.

### Notas adicionales a estas excedencias

No podrá solicitarse una nueva excedencia voluntaria hasta transcurridos 3 años desde el final de la anterior.

La concesión de la excedencia por parte de Telefónica se hará en un plazo máximo de 2 meses.

El comienzo de su disfrute quedará en suspenso, hasta que el empleado liquide las posibles deudas que tenga pendientes con la Empresa.

El empleado deberá disfrutar sus vacaciones con anterioridad a la concesión de la excedencia.

Esta excedencia no podrá solicitarse para prestar servicios en otras empresas cuya actividad suponga competencia con las que realizan las Empresas del Grupo Telefónica. El incumplimiento de esta previsión dará lugar a la extinción de la relación laboral.

### Interrupción de la excedencia.-

a) A instancia del empleado.- Durante la excedencia voluntaria, podrá solicitarse el reingreso antes de que expire el plazo para el cual se le concedió, sin más que hacerlo constar en su solicitud de reingreso, con una antelación mínima de 1 mes a la fecha en que se desea la reincorporación al trabajo.

b) A instancia de Telefónica de España.- Telefónica de España sólo podrá interrumpir tal situación de excedencia, en los supuestos de excepcional necesidad del servicio, corriendo ésta con los gastos de desplazamiento si el empleado estuviera en localidad distinta a la de su residencia, así como con los de regreso para continuar en la excedencia si el empleado quisiera mantener tal situación, pasada la causa que motivó su llamada.

### Reingreso.-

a) Plazo.- Deberá solicitarse el reingreso, con al menos 1 mes de antelación a la fecha de expiración del tiempo de excedencia originalmente concedido, debiéndose informar con la misma antelación, si se desea retornar antes de dicho vencimiento.

b) Acoplamiento.- Al solicitar el reingreso, el empleado deberá ser acoplado en su antigua población de residencia, si existiera vacante de su categoría, en el plazo máximo de 1 mes. Si esto no fuera posible, dentro del mismo plazo se le notificará la imposibilidad de acceder a su petición, pudiendo optar en este

caso, entre permanecer en excedencia voluntaria (si no hubiera consumido el tiempo para el que solicitó la misma) o participar en el concurso de traslados.

La no participación en el concurso de traslados anual será considerado como una renuncia a su derecho al reingreso en la Empresa.

El traslado a la residencia que le corresponda lo efectuará por su cuenta, teniendo en cuenta que:

Cuando no existiera vacante de su categoría en su anterior residencia, el plazo de incorporación será el mismo que el de los traslados a iniciativa de la empresa.

Cuando el empleado haya optado por solicitar otra localidad, aún existiendo vacante en su antigua residencia, en el momento de la resolución del concurso de traslados, será el mismo que el de los traslados voluntarios.

Abandono de destino.- El excedente que no solicite el reingreso en los plazos señalados, o que solicitado y obtenida la vacante de su categoría, no se reincorpore al trabajo en el plazo establecido, será baja definitiva en Telefónica de España, sin necesidad de que se le expediente, por abandono de destino, a menos que reclame contra dicha determinación y justifique satisfactoriamente la causa del retraso en reintegrarse al servicio. La Empresa le comunicará al empleado dicha circunstancia.

Efectos.- El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El tiempo de servicios de los excedentes reingresados volverá a computarse, sumándose al prestado con anterioridad, desde la fecha de toma de posesión en su destino, que será también cuando comience a percibir sus haberes.

## 6.- SOLICITUDES Y TRAMITACIÓN

Solicitudes.- Las solicitudes de excedencia para cuidado de familiares, ejercicio de cargo público y voluntarias se tramitarán por medio del *Portal e-domus* (<https://edomus.tesa>) AUTOSERVICIOS → SOLICITUDES → EXCEDENCIAS. Esto no se aplica a la excedencia especial por ofertas de trabajo en otras empresas del grupo.

Se solicitarán con 1 mes de antelación a la fecha en que el empleado quiera empezar su disfrute.

El solicitante remitirá al Administrador de Recursos Humanos el número de solicitud y la documentación necesaria.

El empleado que esté en situación de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo causará baja en el mismo.

La póliza de asistencia sanitaria complementaria La póliza de asistencia sanitaria complementaria queda en suspenso, pudiendo el empleado suscribir una póliza individual mientras dure esta situación, asumiendo el 100 % del pago de la prima.

Resolución e inicio de la excedencia.- No podrá iniciarse la excedencia hasta que no resuelva su concesión Recursos Humanos.

La resolución será comunicada al interesado y a su jefe inmediato vía e-mail

Es preciso que el empleado, antes de iniciar la excedencia, disfrute las vacaciones y días de libranza que pudiera tener pendientes de disfrutar.

Si el empleado tuviera pendiente de liquidación algún anticipo o algún otro débito, habrá de proceder a su total cancelación antes de comenzar la excedencia.

Actuación del jefe inmediato.- La iniciación de la excedencia será comunicada por el jefe inmediato al Administrador de Recursos Humanos cumplimentando el modelo Control de Movimiento del Personal, cumplimentados a través del Portal del empleados "e-domus" (<https://edomus.tesa>), en el apartado AUTOSERVICIOS → RECURSOS → CMP.

## 7.- REINGRESO DE LA SITUACIÓN DE EXCEDENCIA

Actuación del empleado.- El empleado deberá solicitar el reingreso, en los plazos previstos para cada excedencia, mediante carta personal a la Dirección de Gestión de Empleo que le comunicará los trámites pertinentes para formalizar su reingreso.

El empleado excedente, antes de reintegrarse al servicio de la Compañía, deberá ser objeto de un reconocimiento médico por el servicio competente de la Empresa o facultativo que la misma designe, que acredite su aptitud física y estado de salud precisas para desempeñar el cometido que se le asigne.

Actuación del jefe inmediato.- Una vez que el empleado se reincorpore, el jefe inmediato lo comunicará al Administrador de Recursos Humanos cumplimentando el modelo Control de Movimiento del Personal, cumplimentados a través del Portal del empleado "e-domus", (<https://edomus.tesa>) en el apartado AUTOSERVICIOS → RECURSOS → CONTROL MOVIMIENTOS DE PERSONAL.

Igualmente el jefe inmediato deberá comunicar el mismo día de la incorporación esta circunstancia, mediante correo electrónico dirigido a T-Gestiona (si el empleado tiene su residencia en Madrid) o a la Oficina de Recursos Humanos (para el resto de Territorios), mediante correo electrónico, a efectos de cursar el Alta en la Seguridad Social.

8.- DEBER DE INFORMACIÓN SOBRE CAMBIO DE DOMICILIO.- El empleado en situación de excedencia está obligado a comunicar a la Empresa los cambios de domicilio que efectúe.

.....

## ANEXO 1

### ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

#### Artículo 46. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. 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 4 meses y no mayor a 5 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.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º 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 período 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.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

## **ANEXO 2**

### **LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

#### **Artículo 180. Prestaciones.**

1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.