

CONTESTACIÓN A LA REINCORPORACIÓN POR EXCEDENCIA VOLUNTARIA

En _____, a _____ de _____ de 20____.

PARTE DEMANDANTE:

Nombre y apellidos: _____

DNI/NIE: _____

Domicilio: _____

Teléfono: _____

PARTE DEMANDADA (Empresa/Entidad):

Nombre/Razón social: _____

CIF/NIF: _____

Domicilio social: _____

HECHOS

PRIMERO.- Que el trabajador solicitó la excedencia voluntaria en fecha _____.

SEGUNDO.- Que finalizado el período de excedencia, el trabajador manifestó su intención de reincorporarse.

TERCERO.- Que la empresa contestó la solicitud de reincorporación en fecha _____.

CUARTO.- Que la presente contestación se realiza para exponer los motivos y fundamentos de la decisión adoptada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. Conforme al artículo _____ del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia voluntaria tiene una duración máxima de _____.

II. La reincorporación debe realizarse dentro del plazo establecido, salvo acuerdo en contrario.

III. La empresa se reserva el derecho a contestar en base a las necesidades organizativas y productivas.

IV. Se fundamenta la contestación en los siguientes hechos y circunstancias particulares del caso.

PETICIÓN

Por todo lo expuesto, se ruega tenga por contestada la solicitud de reincorporación por excedencia voluntaria, aceptándola/rechazándola (tachar lo que no proceda) y se dicten las resoluciones que en derecho correspondan.

DOCUMENTOS QUE SE ACOMPAÑAN:

1. Copia de la solicitud de excedencia voluntaria.
2. Copia de la comunicación de reincorporación.
3. Documentación acreditativa de la contestación de la empresa.

4. Otros documentos relevantes para la contestación.

En _____, a _____ de _____ de 20____.

POR LA EMPRESA

Firma y sello:

Fuente original del documento:

¿Te ha resultado útil esta plantilla?

Descubre más documentos actualizados en:

<https://experto-administrativo.com>

Visítanos

Plantilla de uso personal y gratuito. Prohibido su uso comercial.

Si se comparte o publica, debe mencionarse la fuente.

Esta plantilla tiene carácter orientativo y no constituye asesoramiento legal.
Se recomienda consultar a un abogado laboral especializado para cada caso.