

Excedencia por cuidado de menor

Autora: Pilar Fernández Romera, secretaria de Mujer FSC-CCOO Granada

Solicitar una excedencia por cuidado de hijo es un derecho que tiene todo trabajador, hombre o mujer, que tenga un hijo menor de 3 años. También se puede pedir en caso de adopción o acogimiento de un menor. La excedencia permite dejar de trabajar por un periodo de tiempo para cuidar al hijo, de modo que ni el trabajador trabaja, ni la empresa le paga, pero conserva el derecho a reincorporarse a la empresa cuando se termine el tiempo de cuidado del hijo.

Las excedencias por cuidado de hijo están reguladas en el artículo **46.3 del Estatuto de los Trabajadores**.

Esta excedencia se puede pedir a la empresa en cualquier momento, pero antes de que el hijo cumpla los 3 años. Es conveniente hacerlo por escrito y con un preaviso mínimo de 15 días. Algunos Convenios Colectivos pueden señalar algún requisito específico (un formulario para solicitarlo, un mayor plazo de preaviso, etc...).

En la solicitud es necesario indicar el nombre del hijo por el cual se solicita la excedencia, su fecha de nacimiento, e indicar la fecha de inicio y final de la excedencia.

Antes de iniciar la excedencia la empresa tiene que liquidar al trabajador, es decir, pagarle todo lo que haya devengado hasta el momento: el salario del mes, las vacaciones no disfrutadas, las pagas extras, etc. No es un **finiquito**, ya que no ha finalizado la relación laboral, pero se pagan en la última nómina todas las cantidades pendientes por si el trabajador no se llegara a reincorporar finalmente.

Duración:

La excedencia se puede disfrutar hasta que **el hijo tenga 3 años**, pero no existe una duración máxima o mínima, de modo que se puede pedir una excedencia de 1 día, de 4 meses o de lo que quede hasta que el hijo cumpla 3 años. Además, la excedencia se puede pedir de forma fraccionada, es decir, pedir primero 4 meses, luego otros 4.... Se puede ir prorrogando o se puede reincorporarse y luego volver a pedirla. En el caso de querer prorrogarla es conveniente comunicarlo a la empresa por escrito y con el preaviso con el que se tendría que informar que se quiere regresar a la empresa una vez finalizada la excedencia.

Si se tiene un nuevo hijo, se vuelve a tener un nuevo derecho a una nueva excedencia hasta que el nuevo hijo tenga 3 años.

¿Se puede denegar la excedencia?

No, no se puede negar. Esta excedencia es un derecho del trabajador, tanto hombre como mujer, y del menor y no la empresa no puede negarse. Solo en el caso de que los dos padres trabajen para la misma empresa, el empresario puede limitar que los dos soliciten la excedencia de forma simultánea si justifica que perjudica al funcionamiento de la empresa.

Si el empresario no acepta la excedencia y despide al trabajador que la solicita, puede considerar que el despido es nulo.

Situaciones que se pueden producir:

Mientras dura la excedencia la relación laboral entre trabajador y empresa está suspendida, por lo que el trabajador no tiene que prestar servicio y la empresa no tiene que pagarle el salario. Eso sí, es importante señalar que **la relación laboral no está rota y el tiempo de excedencia contará a efectos de seguir sumando antigüedad y se tiene derecho a participar en los cursos de formación profesional que se hagan en la empresa.**

La empresa puede despedir al trabajador en excedencia e incluso incluirle en un ERE, pero habrá que analizar el despido en cada caso concreto. Si el motivo real del despido es haber solicitado la excedencia, el despido puede ser declarado nulo.

Posibilidad de trabajar en otro lugar. Habrá que analizar cada caso concreto. En principio no es fácil que se admita la posibilidad de tener otro trabajo, ya que la excedencia se ha pedido para tener tiempo y cuidar del hijo, pero también es posible que haya empleos que por sus características o por tener un horario reducido si permitan conciliar el trabajo con el cuidado del hijo. Habrá que observar, además, que en la propia concesión de la excedencia o en los convenios colectivos no existan pactos de no concurrencia o competencia desleal que prohíban a quien solicita la excedencia, por ejemplo, trabajar en otra empresa del mismo sector o de la competencia.

No es posible pedir el paro, ya que la excedencia no se considera situación legal de desempleo, (pérdida del empleo de carácter involuntario) necesaria para acceder a prestaciones y subsidios.

Cómo nos afectan las prestaciones por desempleo:

Puede darse la situación de que el trabajador, poco después de reincorporarse tras volver de la excedencia, sea despedido. En este caso, a la hora de computar el periodo cotizado no se tendrá en cuenta el tiempo de excedencia, para que así no se vea minorado la prestación por haber estado de excedencia, y se tendrán en cuenta las bases de cotización del periodo anterior a la excedencia.

Las cotizaciones a la Seguridad Social:

Mientras dura la excedencia por cuidado de hijos, la empresa deja de cotizar por el trabajador, pero este periodo de excedencia se considerará como una situación asimilada al alta a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social (jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad). Es decir que no se está de alta en la Seguridad Social realmente, pero es como si se estuviese, a la hora de pedir estas prestaciones. También queda garantizada la prestación de asistencia sanitaria durante el periodo de excedencia.

Volver al puesto de trabajo:

Mientras se está en esta situación de excedencia el trabajador tiene derecho a:

- **Durante el primer año, reserva de su mismo puesto de trabajo.** El trabajador podrá volver a su mismo puesto de trabajo durante el primer año de excedencia. En el caso de ser familia numerosa o familia numerosa de categoría especial la reserva será durante 15 y 18 meses respectivamente.
- **A partir del primer año, podrá volver a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional o categoría equivalente,** una vez pasado el plazo anterior de reserva del puesto.

A diferencia de la excedencia voluntaria, en la que solo se tiene un derecho de reingreso preferente si hay vacantes, **en las excedencias por cuidado de hijo el trabajador tiene asegurado volver a la empresa, ya sea en su puesto o en uno equivalente.**

Aunque legalmente no está establecido que el trabajador tenga que avisar a la empresa de su voluntad de reincorporarse es conveniente hacerlo por escrito, dando a la empresa un preaviso de 15 días. Es conveniente mirar el Convenio Colectivo, por si establece algún requisito a la hora de solicitar el reingreso.

Al regresar a la empresa no se tiene derecho a vacaciones ni a la parte proporcional de las pagas extra por el periodo que no se ha trabajado efectivamente. Este derecho se empieza a generar desde el momento que se vuelve a trabajar.

Si la empresa se niega a reincorporar al trabajador, debe de considerarse esa negativa como un despido nulo, por lo que el trabajador debe iniciar inmediatamente acciones para no perder sus derechos. **El derecho a reincorporarse del trabajador es incondicionado y automático y la empresa no se puede amparar en que en ese momento no existan vacantes,** tal y como ha señalado el Tribunal Supremo.

Fuente: <https://loentiendo.com/excedencia-por-cuidado-de-hijo/>