

10 PREGUNTAS SOBRE EXCEDENCIA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD

Cualquier persona asalariada tiene derecho a pedir una excedencia por maternidad o paternidad. Está amparado por el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. Ahora bien, tiene sus peros y en ocasiones hay que acudir al convenio colectivo o incluso a las cláusulas del contrato.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 46. Excedencias.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo 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 segundo 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

La excedencia por cuidado de hijos

La excedencia por cuidado de hijos tiene su origen en una causa de suspensión del contrato introducida por la Ley 39/1999 de 5-11. En principio, se trata de una medida para conciliar. Es decir, no está orientada únicamente a trabajadores que quieren dejar de trabajar o dedicar el 100% del día al cuidado de los menores de 3 años de los que son responsables. Está pensada también para hacer más compatible el cuidado de los hijos con una actividad laboral remunerada.

¿Qué hacer para pedir la baja?

La excedencia se debe pedir a la empresa mediante un documento escrito. No se indica un plazo específico, pero se aconseja hacerlo con un preaviso mínimo de 15 días. No obstante, es conveniente repasar el convenio colectivo por si hay alguna especificación al respecto.

¿Puede negarse la empresa a conceder la excedencia?

No, no puede. En caso de despido por este motivo, el despido se consideraría nulo.

¿Se tiene derecho a finiquito?

Se tienes derecho la liquidación de las cantidades pendientes a pagas extra y vacaciones por si se diera el caso de no reincorporación. Aunque lo parece, en realidad no es un finiquito porque no se ha acabado la relación laboral.

¿Se tiene derecho a reincorporación al mismo puesto?

Se tiene derecho a reincorporación a las funciones, siempre que no haya pasado más de 1 año de excedencia. Para familias numerosas este plazo se amplía a los 15 o 18 meses.

Si en el momento de la reincorporación ha transcurrido más de 1 año, ¿a qué se tiene derecho?

En este caso se tiene derecho a la reincorporación en un puesto similar. La estimación se hará en función del grupo profesional o bien de la categoría.

¿Cuándo se pierde el derecho a reincorporarse después de la excedencia?

La excedencia por maternidad o paternidad se puede disfrutar desde que nace un hijo, o desde que se inicia la acogida o la adopción, hasta que pasan 3 años. A partir de esa fecha, ya no se considera que se esté de excedencia.

¿Se pierde la antigüedad en la empresa?

La relación con la empresa no se ha roto, solamente ha quedado en suspenso. Por tanto, la antigüedad se mantiene.

¿Qué pasa si la empresa decide no reincorporar?

En el caso de que la empresa no readmitiera, se consideraría un despido nulo. No se pueden acoger a que no hay vacantes porque no es como si se solicitara una baja voluntaria, en la que la reincorporación depende en cierto modo de que haya plazas vacantes.

¿Se puede trabajar durante el tiempo de excedencia?

Se puede trabajar si el horario se adapta mejor a la conciliación que el del puesto del que se solicita la excedencia. También se puede iniciar una actividad por cuenta propia siempre que se cumpla la anterior condición y que no suponga una competencia para la empresa a la que se ha solicitado la excedencia por cuidado de hijos. No obstante, hay que revisar bien este punto, pues el convenio colectivo o determinadas cláusulas firmadas en contrato pueden invalidar la decisión.

Si se tiene otro hijo durante el periodo de excedencia, ¿se puede solicitar excedencia por este 2º hijo?

Sí, empezaría a contar a partir de su nacimiento, acogida u adopción.