**LAS COTIZACIONES DURANTE UNA EXCEDENCIA LABORAL**

**ÍNDICE**

• La cotización realizada por la empresa en una excedencia

• Cotización durante la excedencia voluntaria y forzosa

• Cotización durante una excedencia por cuidado de un hijo o familiar

================================================

**LA COTIZACIÓN DURANTE LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

La excedencia ya sea la voluntaria o forzosa viene regulada en el [**artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#a46).

Existen diferentes tipos de excedencia: voluntaria, forzosa y por cuidado de un hijo y familiar, y aunque las consecuencias para el trabajador son diferentes para cada tipo de excedencia, en todas ellas el trabajador no tiene que acudir a su puesto de trabajo, y a su vez, la empresa no tiene que abonar el correspondiente salario.

En consecuencia, y como punto de partida fundamental, es que la empresa en ningún tipo de excedencia tiene la obligación de cotizar por el trabajador.

Cuestión diferente es que en función de la excedencia disfrutada, la Seguridad Social considere cotizados a determinados efectos el tiempo de excedencia.

**COTIZACIÓN DURANTE LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA Y FORZOSA**

No existe ningún tipo de beneficio durante una excedencia voluntaria ni forzosa, por lo tanto, ni la empresa cotiza, ni la seguridad social lo entiende cotizado.

Para paliar esta ausencia de cotización, el trabajador puede suscribir un convenio especial de la seguridad social regulado en la [**Orden TAS/2865/2003, de 13-10**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-19281), por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social.

Este convenio puede suscribirlo como muy tarde, un año después de que el empresario dejara de cotizar. Par poder suscribir este convenio, el trabajador tienen que cumplir un requisito, esto es, tener cotizado un período de mil ochenta días de cotización al Sistema de la Seguridad Social en los doce años inmediatamente anteriores a la baja.

Este convenio sirve para mantener los derechos de cotización que tiene el trabajador, pero nunca para aumentarlo. En este sentido, la base que podremos coger para cotizar será la media que tengamos en los últimos seis meses.

**COTIZACIÓN DURANTE UNA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE UN HIJO O FAMILIAR**

A diferencia de la excedencia voluntaria, la excedencia por cuidado de un hijo o un familiar, además de tener una reserva del puesto de trabajo, tiene ciertas ventajas respecto a la cotización.

En virtud del [**artículo 237 de la Ley General de la Seguridad Social**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724#a237), se considerará cotizado a determinados efectos en este tipos de excedencias:

Durante la excedencia por cuidado de un menor de hasta tres años, tendrá la consideración de periodo cotizado a los efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad durante toda la excedencia.

Durante la excedencia por cuidado de un familiar tendrá la consideración de periodo cotizado a los efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad sólo el primer año de excedencia.

Es conveniente señalar, que en ningún caso se cotiza al desempleo. Es decir, que si se solicita una excedencia en un periodo de 6 años antes de que se extinga la relación laboral no se tendrá derecho al máximo del desempleo, que actualmente son 2 años.

Una cuestión importante es que las cotizaciones realizadas durante una excedencia que vengan precedidas de una reducción de jornada por cuidado de un hijo o un familiar serán consideradas al 100% como si la reducción de jornada no se hubiera disfrutado.

Así lo establece el artículo 237.4 de la Ley General de la Seguridad Social.

*Artículo 237. Prestación familiar en su modalidad contributiva.*

*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 37.6 del E.T., 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 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.*