

# Todo lo que debes saber si un trabajador solicita la excedencia por cuidado de hijos o familiar

Toda persona trabajadora tiene derecho a una excedencia por el cuidado de cada hijo natural, adoptivo o acogido permanente **durante un periodo no superior a tres años** a contar desde el nacimiento o la resolución judicial (en caso de adopción o acogida).

Así mismo, puede acogerse a un periodo de **dos años de excedencia para cuidar a un familiar** de hasta segundo grado de consanguinidad, que no pueda valerse por sí mismo por motivos de edad, enfermedad, discapacidad o accidente.

La excedencia por cuidado de hijo es un derecho individual que pueden disfrutar todas las personas trabajadoras, pero existe un supuesto en el que puede limitarse. **Si en una empresa dos o más trabajadores deciden generar este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitarla alegando un perjuicio al funcionamiento de su actividad.**

La persona trabajadora tiene derecho a la reserva de su puesto durante el primer año de excedencia, a partir de ese plazo, se reserva un puesto del mismo grupo profesional. En caso de familia numerosa, la reserva del puesto es de máximo 15 meses en la categoría general y de hasta 18 meses si pertenece a la categoría especial.

Durante este periodo la empresa no cotiza por el trabajador, pero a la persona trabajadora se le computa como cotizado a efectos de jubilación, antigüedad, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

· ¿Puede compatibilizar esta excedencia con otro trabajo?

La ley que regula este derecho, recogido en el Estatuto de los Trabajadores, **no hace mención alguna a la posibilidad de compaginar esta excedencia con otro puesto de trabajo**. Por ello, al no existir una respuesta categórica a dicha cuestión, es necesario analizar cada caso particular teniendo en cuenta las condiciones de cada puesto de trabajo y cómo afectan a la conciliación del cuidado del menor.

Se tendrán en cuenta las alternativas que ofreció la empresa al trabajador en relación a la adaptación o reducción de su jornada laboral, desarrollo del puesto o ubicación. Si estas condiciones son similares a las de la actividad que quiere desempeñar durante su excedencia, se entenderá como una **trasgresión de la buena fe contractual**. Sin embargo, si la actividad ofrece unas condiciones más favorables para la conciliación (horario flexible, teletrabajo...), podría quedar justificado.

Un ejemplo de este último caso lo encontramos en una sentencia del año 2015 ([STS 708/2015](#)) en la que el Tribunal Supremo falla a favor de una trabajadora que durante su excedencia decidió darse de alta en el RETA y desarrollar una actividad que por horario, características y ubicación podía compatibilizar con el cuidado del menor. Aunque esta sentencia trata el derecho a recibir la [prestación por maternidad](#), *la resolución judicial hace mención a la posibilidad de trabajar en otra empresa con condiciones u horario menos exigente para cubrir los ingresos que se dejan de obtener durante la excedencia.*

Si tienes dudas sobre esta cuestión, ponte en contacto con nuestros [asesores](#).