

EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FAMILIAR

ACTUALIZADA CO REAL DECRETO-LEI 5/2023 DE 28 DE XUÑO

O artigo 46.3 do Estatuto dos traballadores di que as persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a dous anos (**tres anos nos convenios de ensino seguintes: concertada, autoescolas e de centros universitarios e investigación**) para atender ao coidado do cónxuxe ou parella de feito, ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade e por afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

A única limitación que existe é no caso de que dúas ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante (mesma persoa), a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

REQUISITOS

A persoa traballadora pode solicitar a excedencia cando o estime oportuno. A duración máxima será dous anos (3 anos nos convenios de CONCERTADA, AUTOESCOLAS E CENTROS UNIVERSITARIOS E INVESTIGACIÓN). Cando un novo familiar dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin á excedencia que viña gozando.

A persoa traballadora pode solicitar a excedencia por tramos inferiores, aínda que sexan varios e separados. Non ten que ser usado de maneira continuada.

A finalización da excedencia queda á vontade da persoa traballadora, e polo tanto, é quen decide o momento oportuno para reincorporarse ao traballo.

PREAVISO

O Estatuto dos Traballadores non regula a forma do previo aviso que ten que dar a persoa traballadora á hora de solicitar esta excedencia, aínda que o convenio colectivo si que pode recoller algún tipo de aviso previo ou formulario.

CONVENIO DISCAPACIDADE: Aviso previo de 30 días, a non ser causas de urxente necesidade. O centro debe contestar no prazo de 5 días. Non recolle nada sobre a reincorporación.

CONVENIO CONCERTADA, ESCOLAS INFANTÍS, COLEXIOS MAIORES: Non recolle nada sobre aviso previo. Desaparecida a causa que motivou a excedencia, a persoa traballadora terá 30 días naturais para reincorporarse ao centro de traballo e, caso de non facelo, causará baixa definitiva no mesmo.

CONVENIO PRIVADA SEN NINGÚN NIVEL CONCERTADO, CONVENIO NON REGRADA: Non recollen nada sobre aviso previo ou para a reincorporación.

Aínda que é un dereito de calquera persoa traballadora, non podemos gozar a excedencia de maneira unilateral, é dicir, necesitamos a aprobación da empresa. Por iso, é recomendable preavisar á empresa co tempo suficiente para que nos dea unha resposta positiva. En caso contrario, teremos que demandar e reclamar danos e prexuízos.

ANTIGÜIDADE

Todo o período en que a persoa traballadora permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

RESERVA DO POSTO DE TRABALLO

Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Con todo, cando a persoa traballadora forme parte dunha familia que teña recoñecida a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de quince meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de dezoito meses se se trata de categoría especial. Cando a persoa exerza este dereito coa mesma duración e réxime que o outro proxenitor, a reserva de posto de traballo estenderase ata un máximo de dezoito meses.

COTIZACIÓNS

A Lei Xeral da Seguridade Social indica no seu artigo 237 que durante os períodos de excedencia dos traballadores por coidado dun fillo/a menor de tres anos terán a consideración de cotizados ao 100% para os efectos de xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade. [Tralo cambio normativo de marzo de 2023](#) este suposto tamén se aplica á excedencia por coidado de familiar ata o 2º grao.

PROTECCIÓN ANTE UN DESPEDIMENTO

A persoa traballadora non poderá ser despedida se non existe causa para iso. É dicir, no caso de que sexa despedida por esta causa, será despido nulo.

POLO EMPREGO: TRABALLO E DIGNIDADE