



EXCEDENCIA POR MATERNIDAD Y reducción de jornada por guarda LEGAL

INFORMACION BASICA

Este tema se recoge en el art. 46 del E.T. como generalidad y luego puede ser modificado en positivo en los distintos convenios que afectan a los distintos colectivos y empresas.

No obstante cualquier información más concreta que necesitéis no dudéis en ponerlo en contacto con nosotros pero, como primera "Pincelada" informativa os podéis hacer una idea con esto:

¿Quién puede solicitar la excedencia voluntaria?

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de **duración no superior a tres años** para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos 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.

¿Qué características tiene?

El período 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de

Categoría general, y hasta **un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.**

El tiempo que dure la excedencia, para cuidar de un hijo o un familiar que no pueda valerse por sí mismo, se considera periodo cotizado.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

También se recoge por jurisprudencia que se considerará despido nulo el realizado durante dicha excedencia.

En cuanto a la vuelta de la excedencia por cuidado de menores se debe tener en cuenta

Una vez finalizada la reducción de jornada por guarda legal existe:

Derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de manera individual para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Posibilidad de horario flexible de entrada y salida previa petición y acuerdo expreso con la Empresa.

Si te despidieran tras estos supuestos, para el cálculo de la base reguladora en la **prestación de desempleo**, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el **cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.**

Esperemos que os haya servido de ayuda, cualquier duda o caso personal al respecto no dudéis en consultarlo con nosotros.

MIT