



# Excedencias para el cuidado de hijos y familiares

Proyecto Medidas de formación, sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad, subvencionado por el Plan Corresponsables del Ministerio de Igualdad

UGT 



CORRESPONSABLES



## *Excedencia para el cuidado de hijos*

### ¿Qué es?

Consiste en un **derecho individual** de trabajadores y trabajadoras que permite ausentarse del trabajo durante un periodo no superior a 3 años, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa tanto en la adopción como en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, para atender el cuidado del/la menor.

Esta excedencia conlleva la reserva del mismo puesto de trabajo durante el 1<sup>er</sup> año y transcurrido ese 1<sup>er</sup> año, la reserva será un puesto de la misma categoría o grupo profesional.

### Duración y forma de ejercicio del derecho

La excedencia se puede disfrutar **hasta que el hijo/a tenga 3 años**, pero no existe una duración máxima o mínima, de modo que se puede pedir una excedencia de 1 día, de 4 meses o de lo que quede hasta que el hijo/a cumpla 3 años. Además, la excedencia se puede pedir de forma fraccionada.

Durante el periodo de excedencia, la persona trabajadora tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada/o por la empresa, especialmente con motivo de su reincorporación.

### ¿Cómo computa esta excedencia a efectos de antigüedad y periodo de cotización?

El periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad. Desde enero de 2013, los periodos de hasta tres años de excedencia tienen la consideración de periodo de cotización efectiva respecto a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (nacimiento y cuidado del menor).

### Limitación del derecho de excedencia para el cuidado de hijos/as

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito y ofreciendo un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

## *Excedencia para el cuidado de familiares*

### **¿Qué es?**

Es un **derecho individual** de las personas trabajadoras para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Conlleva la reserva del mismo puesto de trabajo durante el 1<sup>er</sup> año. Transcurrido el 1<sup>er</sup> año, la reserva será de un puesto de la misma categoría o grupo profesional.

### **Duración y forma de ejercicio del derecho**

Tiene una duración de un máximo de 2 años, salvo que la negociación colectiva establezca una duración mayor. Se puede disfrutar de forma fraccionada. Durante la misma, el trabajador/a tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada/o por la empresa, especialmente con motivo de su reincorporación.

### **¿Cómo computa esta excedencia a efectos de antigüedad y periodo de cotización?**

El periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad y desde marzo 2023, tiene la consideración de periodo de cotización efectiva durante los 3 primeros años a efectos de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (nacimiento y cuidado del menor).

### **Limitación del derecho de excedencia para el cuidado de familiares**

En los mismos términos que en la excedencia por cuidado de hijos/as, la empresa puede limitar el ejercicio simultáneo por el mismo sujeto causante.

## **REGULACIÓN EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (EBEP): EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES**

Los términos de su regulación son similares a los previstos en el Estatuto de los Trabajadores, con la mejora que el derecho a la excedencia por cuidado de familiares tendrá una duración no superior a tres años. El tiempo de excedencia será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social de aplicación. El puesto se reservará, al menos, durante dos años. Tras dicho periodo, la reserva será referida a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

**Proyecto Medidas de formación,  
sensibilización y asesoramiento para  
la promoción de la conciliación y la  
corresponsabilidad, subvencionado  
por el Plan Corresponsables  
del Ministerio de Igualdad**

**UGT** 

 **CORRESPONSABLES**



Para más información, consulta nuestra  
Guía de preguntas frecuentes en materia  
de conciliación y corresponsabilidad:



¿Tienes dudas? El equipo del  
Proyecto Artemisa te responde:

