

Mientras dure el permiso, el trabajador puede realizar otro empleo si éste le facilita atender al niño. Seguirá teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Disfrutar de un periodo de excedencia para cuidar de los hijos no es obstáculo para trabajar en otra empresa, siempre y cuando este empleo permita atender mejor a los hijos. Así lo ha declarado el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en una reciente sentencia, en la que establece que, en ese caso, no hay incumplimiento por parte del trabajador, por lo que la empresa debe readmitirlo una vez finalice la excedencia.

Esa es la conclusión que extrae el Tribunal a raíz del caso de una trabajadora que tras ser trasladada de su centro de trabajo en Madrid a otro en Alcobendas, solicitó un año de excedencia por cuidado de hijos, durante el cual trabajó seis meses en otra empresa en Madrid. Al solicitar el reingreso, el empresario se lo denegó por entender que con su conducta había perdido su reserva al puesto de trabajo.

La empresa cree que la excedencia para cuidado de hijo está prevista y se otorga con una finalidad específica, la de atender íntegra y totalmente al menor. Por ello, entiende, no es posible que en su transcurso se preste servicios para otra empresa, ya que la Ley está pensando en una atención personal y no delegada.

Para el Tribunal, es errónea la máxima de que existe una especial obligación de no trabajar cuando se disfruta la excedencia por guarda legal. “La libertad del trabajador, normalmente la mujer, que decide solicitar la excedencia, está fuera de toda duda, gozando del derecho a trabajar en otro empleo”, señala.

Si la prohibición fuera absoluta, el TSJ cree que “se privaría al trabajador de la posibilidad de obtener ingresos, que pueden también contribuir al cuidado del menor y a subvenir sus necesidades”. “Se primaría sólo a los trabajadores más acomodados y a aquéllos que, incluso sin trabajar, pueden acudir a una atención delegada, bien contratada, bien por otro familiar, aunque de cara a la empresa, aparezca como una atención directa”, añade.

No cabe, según afirma el Tribunal, “ni legal ni judicialmente decidir cómo la mujer trabajadora debe atender al hijo, decidiendo por ella cuándo y cómo debe cuidar a su hijo o estar disponible para él, o si debe reducir la jornada o pedir la excedencia”.

Los magistrados afirman que la finalidad de la Ley es sencillamente, la de facilitar el cuidado de los hijos menores o, en su caso, de otros familiares. Hay que presumir que los derechos se ejercitan de buena fe y examinar si las nuevas condiciones de trabajo ayudan en cierta medida el cuidado del hijo, concluye.

Si no consta ninguna facilidad añadida, “objetivamente acreditada”, como un horario más adecuado, menor distancia, o prestación flexible, “es obvio que hay que dar la razón a la empresa que otorga la excedencia, pues asume

importantes obligaciones y su interés es igualmente digno de protección”, advierte.

En cambio, si se aprecia que el nuevo trabajo facilita de alguna forma el cuidado del hijo, “no cabe, en nuestra opinión, apreciar incumplimiento alguno por parte del trabajador”. “A veces, una pequeña mejora en las condiciones de trabajo puede implicar un cambio sustantivo para la conciliación vida-trabajo”, sentencia. (TSJ Madrid, 15/04/2009, Rº1290/2009).