



**Posibles consecuencias de iniciar otra relación laboral durante la situación de excedencia por cuidado de hijo (a efectos del cobro de una segunda prestación por maternidad).**

En este supuesto, una trabajadora por cuenta ajena que se encuentra en excedencia voluntaria por cuidado de hijos inicia actividad por cuenta propia, dándose de alta en el RETA. Estando en esta situación (como trabajadora por cuenta propia y en excedencia por cuenta ajena) la trabajadora da a luz a otro hijo por lo que **solicita la prestación por maternidad tanto en el RGSS como en el RETA.**

La cuestión se centra en considerar **si se puede lucrar la prestación por maternidad en el RGSS y en el RETA de manera simultánea**, ya que el tiempo que se encuentra un trabajador en excedencia por cuidado de hijo se considera periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social -entre otras de maternidad- (artículo 180 LGSS y DA 4 RD 295/2009).

La Sala le deniega, al igual que la Entidad Gestora, la prestación en el RGSS, pero ¿por qué?

Pues la Sala se ampara en el **ámbito laboral**, no en el de Seguridad Social, analizando la **finalidad de la situación de excedencia por cuidado de hijo**. Así determina que *"desde el punto de vista estrictamente laboral no puede considerarse ... que la trabajadora se encuentre en su empresa y a efectos de la Seguridad Social en situación de excedencia por cuidado de hijo, por lo cual no puede beneficiarse de las ventajas de seguridad social aplicables a dicha situación"*.

Entiende que la excedencia por cuidado de hijo tiene una finalidad que es la dedicación al cuidado del mismo, y dicha excedencia **deja de seguir su régimen propio cuando pierde la causa, debiéndose aplicar el régimen legal que le corresponda.**

Es decir, que si la trabajadora inicialmente solicitó excedencia por cuidado de hijo y posteriormente (un mes después en este caso) decide incorporarse al mundo laboral (bajo otra modalidad, en este caso por cuenta propia) **la consecuencia es que la excedencia debe considerarse como voluntaria con su régimen propio**, que no otorga los mismos beneficios a efectos prestacionales.



En definitiva, que la trabajadora **no puede lucrar la prestación por maternidad** en el RGSS puesto que durante el tiempo que se mantuvo en excedencia, al ser por interés particular, no se considera periodo de cotización efectiva.

Sentencia interesante ([STSJ de Castilla León rec: 1633/2013 de 30 de octubre de 2013](#)) puesto que la denegación de la prestación **se centra en el ámbito laboral**, en una situación que se puede dar, como es la de solicitar excedencia voluntaria por el cuidado de hijo o familiar e iniciar actividad lucrativa, bien por cuenta propia o ajena.

Otra sentencia con supuesto de hecho similar es la del [STSJ de Aragón de 10 de octubre de 2012 rec: 504/2012](#). En este caso una trabajadora de supermercado, al nacer su primer hijo, solicita excedencia voluntaria para el cuidado del mismo y durante su transcurso inicia prestación de servicios en otra cadena de supermercados. Meses después de finalizar la segunda prestación de servicios da luz a su segundo hijo.

La trabajadora solicita la correspondiente prestación por maternidad, que es denegada por el INSS al no considerarse periodo de cotización efectiva el tiempo de excedencia (amparándose en la misma argumentación que en la sentencia anterior, esto es; no se considera como situación de asimilada al alta) y, debido a ello, la trabajadora no puede encontrarse bajo el nivel de protección otorgado por la excedencia por cuidado de hijos.

Sin embargo, la Sala **otorga la prestación de maternidad** a la trabajadora, fundamentándolo en que *"... el hecho de prestar servicios -en este caso a tiempo parcial- para otra empresa no deja sin efecto la excedencia por cuidado de hijos ... "* si bien abre la puerta a un posible despido de la trabajadora por éste hecho diciendo textualmente *"sin que la empresa en la que se encuentra en situación de excedencia haya despedido a esta trabajadora, lo que supone que la situación de excedencia subsistía en la fecha del hecho causante"*.

Es decir, que la Sala del TSJ de Castilla-León sí considera la modificación del régimen jurídico de la excedencia a efectos de Seguridad Social sin entrar a valorar la actuación de la empresa y la Sala del TSJ de Aragón no lo entiende así, concediendo la prestación pero basándose en el "no hacer" de la empresa lo que comporta la continuidad de la excedencia por cuidado de hijos y, por ello, su régimen jurídico.