



El Sr. Presidente de la Mancomunidad _____, solicita un informe jurídico relativo a solicitud de excedencia por cuidado de menor de 3 años, cursada por trabajadora municipal.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales, el Sr. Presidente de la Mancomunidad _____ expone:

“Adjunto remito solicitud de la trabajadora de esta Mancomunidad, D^a _____, contratada como personal laboral indefinido y que desempeña las funciones de Educadora Social del Programa de Atención a Familias, por la cual solicita la concesión de excedencia por cuidado de menor de 3 años.

La trabajadora disfrutó de excedencia voluntaria por interés particular desde el 10 de mayo de 2021 al 9 de mayo de 2022.

Por ello, solicitamos que se emita informe en relación a la solicitud que se acompaña.

Atentamente les saluda

En _____, a fecha de la firma electrónica del documento

Fdo. _____

Presidente Mancomunidad _____”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA Y ÚNICA: De conformidad con lo establecido en el artículo 92 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del



Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, las situaciones administrativas del personal laboral se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos que les sean de aplicación.

A falta de referencia a lo dispuesto en Convenio Colectivo, cuya existencia, o no, se desconoce, la regulación de la excedencia en el ámbito laboral está recogida en el artículo 46 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -ET/15-, que señala que:

- *“1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. (...)”*
- *2. 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 voluntaria.*
- *3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.*

También tendrán derecho a un periodo 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.

El periodo 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.”

Este derecho se puede ejercitar con independencia de la antigüedad del trabajador y de la vinculación contractual, ya sea por tiempo indefinido o de duración determinada.

En consecuencia, según se desprende de la documentación remitida por la Mancomunidad, resulta que la empleada municipal disfrutó de una excedencia voluntaria durante un periodo de un año (10 de mayo de 2021 hasta el pasado día 9 de mayo de 2022). Acto seguido, hay que entender que se incorporó (si bien nada dice en este punto la solicitud de informe) y posteriormente, pasados algo más de 8 meses, ahora solicita una excedencia distinta a la ordinaria, es decir, una excedencia por cuidado de hijo menor de tres años.

Así las cosas, si bien la empleada municipal invoca la aplicación del artículo 89, apartado c) punto 4 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, a su solicitud, así como el artículo 141 de la Ley 13/2015, de Función Pública de



Extremadura, lo cierto es que la norma aplicable, dada su condición de empleada laboral, es el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que, dándose el presupuesto de hecho en él contemplado, y tratándose de una excedencia que se encuentra vinculada al cuidado de hijo menor, y que es distinta a la voluntaria, procederá su concesión en las condiciones y requisitos indicados en dicho artículo 46.3 ET.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan la siguiente,

CONCLUSIÓN

PRIMERA Y ÚNICA: A la vista de la documentación remitida por la mancomunidad, aplicando el artículo 46.3 del ET, siempre que se dé el presupuesto de hecho en él contemplado (situación vinculada a cuidado de hijo menor) y al tratarse de una excedencia distinta a la voluntaria, procederá su concesión en las condiciones y requisitos indicados en dicho artículo 46.3 ET, si bien, la empleada invoca erróneamente en su solicitud el artículo 89, apartado c) punto 4 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, así como el artículo 141 de la Ley 13/2015, de Función Pública de Extremadura, cuando realmente la norma aplicable a su situación es el citado artículo 46.3 ET, dado que se trata de una empleada laboral, aunque ello no tiene incidencia en el derecho que le asiste a la concesión de la excedencia por cuidado de hijo menor que ahora solicita.