



**DIPUTACIÓN DE CÁCERES**  
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

El Sr. Presidente de la Mancomunidad de Municipios \_\_\_\_\_,  
solicita un informe jurídico en relación con una solicitud de una trabajadora para que se  
le conceda una excedencia para el cuidado de un hijo menor de tres años.

## **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 de  
Municipios \_\_\_\_\_, expone:

*“Adjunto remito solicitud de la trabajadora de esta  
Mancomunidad, D@ S. C. P., contratada como Asesora Jurídica de  
la OTUDTS, por la cual solicita la concesión de excedencia por  
cuidado de menor de 3 años.*

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

*Se adjunta copia de la Solicitud presentada y de su  
contrato de trabajo.”*

## **CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

### **ÚNICA**

El régimen jurídico aplicable al personal laboral al servicio de las  
Administraciones Públicas está definido en el artículo 7 del Texto Refundido de la Ley  
del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo  
5/2015 de 30 de octubre, que establece que *“se rige, además de por las normas  
convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.”*

El Señor Presidente de la Mancomunidad no hace referencia en su solicitud de  
informe a la existencia de un convenio colectivo propio de dicha Administración, por lo



que consideramos que en defecto de dicho convenio colectivo debemos acudir a lo establecido en el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre que dispone:

*«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.*

(...)

*El periodo en que la persona trabajadora 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 la empresa, 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».*

En consecuencia, los trabajadores tienen derecho a que se le conceda la excedencia por el cuidado de hijos con una duración máxima de tres años a contar desde la fecha de nacimiento, es decir hasta que el hijo cumpla tres años como máximo.

Es conveniente señalar que según consta en el contrato de trabajo es de carácter de indefinido lo que implica que su contrato no está sometido, directa o indirectamente, a un término. Pero esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en la plantilla, pues esto no es compatible con las normas que regulan la selección de personal fijo por las Administraciones públicas, teniendo en cuenta la indefinición del contrato de la



**DIPUTACIÓN DE CÁCERES**  
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

trabajadora el tiempo máximo de tres años de excedencia al que tiene derecho estará condicionado a la propia duración del contrato.

Además, existe la posibilidad de fraccionamiento de la excedencia por cuidado de hijo a solicitud de trabajadora está reconocida en el citado artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores que de forma expresa reconoce que *“La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres.”*

En cuanto a la forma del ejercicio de este fraccionamiento de la excedencia es ilustrativa la sentencia del Juzgado de lo Social de Soria de 4 de septiembre de 2018 que dispone:

*“Ciertamente es que el art. 46.5 ET reconoce el derecho a disfrutar este tipo de excedencia de forma fraccionada, pero el espíritu del legislador al introducir esa posibilidad de fraccionamiento (LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) debe interpretarse en el sentido de permitir que la duración legal máxima de tres años pueda fraccionarse en periodos inferiores y que el disfrute de un periodo inferior no agote el derecho a disfrutar un periodo acumulado de tres años. Por el contrario, no puede entenderse que el espíritu del legislador al introducir ese fraccionamiento ampare conductas tendentes a configurar el calendario laboral a voluntad y de manera unilateral, seleccionando para la excedencia jornadas laborables y excluyendo jornadas de descanso, o seleccionando determinados periodos festivos del año y excluyendo los no festivos, salvo que en estos casos quien pretende disfrutar el derecho justifique que la selección de fechas obedece a una efectiva voluntad de conciliar la vida personal, familiar y laboral y no a la de configurar el propio calendario laboral al margen del poder direccional del empleador.”*

## **CONCLUSIÓN**



**DIPUTACIÓN DE CÁCERES**  
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

La trabajadora, tiene derecho a la excedencia solicitada por cuidado de hijos que puede durar hasta que su hijo cumpla tres años, como máximo, salvo que solicite el fraccionamiento del permiso.