

**BOLETÍN DE INFORMACIÓN DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
SOBRE RESPUESTAS A CONSULTAS**

Nº:

1/ 17_5

MATERIA:

Situaciones administrativas.

ASUNTO:

Duración de la excedencia por violencia de género.

FECHA:

01/12/2015

CONSULTA:

Se formula consulta relativa a la excedencia por razón de violencia de género contemplada en el artículo 89.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cuyo tenor literal es el que sigue:

«(...) cuando hace referencia a la prórroga que se puede establece en el caso de actuaciones judiciales, dice que podrá ser de 3 meses hasta un máximo 18, pero, ¿esos de 18 meses son un máximo de prórroga, por lo que sumándole los 6 primeros podrían hacer un máximo de 24 meses; o se refiere a 18 meses como máximo del total de la excedencia por violencia de género?».

**BOLETÍN DE INFORMACIÓN DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
SOBRE RESPUESTAS A CONSULTAS**

RESPUESTA:

El artículo 89.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, regula la siguiente excedencia:

“5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicio previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrán prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. (...).”

En primer lugar, como dispone expresamente el precepto transcrito en su primer párrafo, cabe recordar que la excedencia a favor de las funcionarias víctimas de violencia de género, prevista para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, es una situación administrativa a la que puede acogerse la funcionaria sin que para ello haya tenido que prestar un tiempo mínimo de servicios y sin que le pueda ser exigible un plazo de permanencia en la misma.

Partiendo de estas previsiones, el segundo párrafo de la norma prevé que durante los seis primeros meses en esta situación la funcionaria posee el

**BOLETÍN DE INFORMACIÓN DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
SOBRE RESPUESTAS A CONSULTAS**

derecho a la reserva del puesto de trabajo que viniera desempeñando, así como el cómputo de este período de tiempo a efectos de antigüedad, carrera profesional o derechos en el Régimen de la Seguridad Social al que corresponda.

Este período inicial de seis meses, viene a ser ampliado por el párrafo siguiente, que permite que pueda prorrogarse dicha reserva así como los derechos anejos a la misma, cuando con el fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima, así lo exijan las actuaciones judiciales.

En este caso, lo que dispone la Ley es que se pueda prorrogar ese período inicial de seis meses, con idénticos efectos a los ya señalados, dice el precepto, “por tres meses, con un máximo de dieciocho”, surgiendo aquí la duda de si la prórroga es de hasta dieciocho meses, con independencia del período inicial –seis meses-, o si por el contrario, dieciocho meses son el tope máximo al que puede llegar dicha reserva del puesto de trabajo.

Se entiende que el límite de dieciocho meses no se aplica solo a la prórroga y al margen del período inicial, sino que tal límite opera sobre todo el período, de tal forma que la reserva que inicialmente es de hasta seis meses, puede, cuando así se proceda a la luz de las actuaciones judiciales, y para garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima, prorrogarse por tres meses, pero sin que la prórroga se configure como un período nuevo e independiente, sino que, por su propia naturaleza, supone un período que se añade o suma al inicial, de forma que el límite de dieciocho meses de reserva de la misma plaza se referiría a todo el período desde su inicio y no al período de prórroga.

**BOLETÍN DE INFORMACIÓN DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
SOBRE RESPUESTAS A CONSULTAS**

Examinando ahora los orígenes de esta clase de excedencia, ha de tenerse en cuenta que la excedencia por violencia de género sobre la mujer funcionaria se introdujo en el ordenamiento jurídico de la función pública, a través de su inclusión en el artículo 29.8 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, precepto que poseía una redacción muy similar a la que ahora contiene el artículo 89.5.

En este sentido, si se estudia la evolución normativa posterior a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, bien estatal, bien autonómica, se confirma la conclusión antes enunciada.

Así, la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, que respecto a las situaciones administrativas adaptan las previsiones sobre dicha materia contenidas en el citado Estatuto Básico del Empleado Público para los funcionarios de la Policía Nacional, señala en su artículo 61, respecto a la excedencia por razón de violencia de género, que se podrá prorrogar el periodo de reserva *“hasta un máximo de dieciocho meses”*.

La Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León cuando regula esta excedencia señala que si así se desprende de las actuaciones de tutela judicial, se podrá prorrogar *“por periodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo”*.

O bien, el artículo 177 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, regula la posible prórroga *“Cuando las actuaciones judiciales así lo exijan, este período se prorrogará por plazos de tres meses, hasta un máximo total de dieciocho”*.

**BOLETÍN DE INFORMACIÓN DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
SOBRE RESPUESTAS A CONSULTAS**

En conclusión, se entiende que la excedencia por razón de violencia de género no exige un plazo mínimo de servicios previos para poder disfrutarse ni exige un plazo de disfrute máximo, pero el derecho a la reserva del puesto de trabajo y demás derechos anejos a la misma tendrá una duración máxima total de dieciocho meses, incluidas las prórrogas que se pudiera acordar cuando las actuaciones judiciales lo exigieran a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.