



**Resolución 2024R-1308-23 del Ararteko, de 13 de febrero de 2024, que recomienda al Departamento de Educación del Gobierno Vasco que valore como experiencia docente en los procesos selectivos los periodos respecto de los cuales se acredite que las personas participantes estuvieron en situación de suspensión transitoria en la prestación de servicios por cuidado de menores y que fueron tenidos en cuenta en la lista de candidatas y candidatos.**

### Antecedentes

1. Con motivo de la convocatoria de diversos procesos selectivos por parte del Departamento de Educación<sup>1</sup>, algunas personas participantes en tales procesos se dirigieron al Ararteko para mostrar su disconformidad con el hecho de que esa administración educativa no valore como mérito el tiempo que las personas participantes acreditan haber permanecido en la situación de suspensión transitoria por cuidado de menores.

Dicha situación viene recogida en el artículo 62 del vigente Acuerdo regulador de condiciones de trabajo<sup>2</sup>, según el cual,

*“1.– El personal interino podrá acogerse a la suspensión transitoria de la prestación de servicios para cuidado de hijo/a menor. Dicha situación podrá solicitarse en cualquier momento, por una sola vez, y se extenderá, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los tres años de edad.*

*2.– Esta situación conllevará la reserva de plaza durante el curso en que se inicie la misma, únicamente en los casos en que, al inicio de su disfrute, el/la beneficiario/a estuviera ocupando una plaza vacante de curso completo.*

*Si el/la beneficiario/a de esta situación deseara mantener ese derecho a reserva de plaza de cara a su reincorporación en los cursos siguientes, deberá acudir a los correspondientes actos de adjudicación de destinos de Inicio de Curso y obtener nuevamente una vacante de curso completo. En caso contrario, a la finalización de su situación de suspensión transitoria, se incorporará como disponible a la Lista de Gestión de Candidatos, para la cobertura de las sustituciones que le correspondan.*

---

<sup>1</sup> En concreto, los procesos convocados mediante las órdenes siguientes:

- Orden de 22 de septiembre de 2022, del consejero de Educación, por la que se convoca proceso excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración en los Cuerpos de Profesores y Profesoras de Enseñanza Secundaria, de Escuelas Oficiales de Idiomas, de Música y Artes Escénicas, de Artes Plásticas y Diseño, de Maestras y Maestros y en el Cuerpo a extinguir de Profesores Técnicos y Profesoras Técnicas de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- Orden de 19 de diciembre de 2022, del consejero de Educación, por la que se convocan procesos selectivos para el ingreso en cuerpos docentes de la Comunidad Autónoma del País Vasco, mediante concurso-oposición, para la estabilización de empleo temporal así como para el ingreso y el acceso a los cuerpos indicados, mediante concurso-oposición ordinario.

<sup>2</sup> Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi, aprobado mediante Decreto 185/2010, de 6 de julio.

*3.- La situación de suspensión transitoria no se considera servicio activo y, dado que no hay prestación efectiva de servicios, el tiempo de permanencia en la misma no computa a efectos de antigüedad y trienios.*

*No obstante lo anterior, el tiempo de permanencia en dicha situación que esté soportado en la cobertura de una vacante o en la sustitución o sustituciones que le hubieran correspondido al beneficiario/a en caso de estar disponible, le será computado a efectos de rebaremación de la Lista de Gestión de Candidatos. (...)"*

De igual forma, la normativa sobre gestión de la lista de candidatos y candidatas para la cobertura de necesidades temporales de personal docente<sup>3</sup> regula la figura en su artículo 37, cuyo contenido es el siguiente:

*"2.- A los candidatos y candidatas que se hayan acogido a los supuestos de situación suspensión transitoria por cuidado de los hijos o hijas hasta el cumplimiento de 3 años, o se encuentren en alguno de los supuestos que conllevan la declaración de servicios especiales para los funcionarios y las funcionarias de carrera, se les seguirá llamando como si no estuvieran en dicha situación, y el tiempo de cobertura que se les oferte se les computará como tiempo de servicios prestados a los solos efectos de rebaremación de la lista. Este reconocimiento de tiempo de servicios a efectos de baremo no afectará al complemento retributivo denominado «antigüedad» ni a efectos de Seguridad Social, dado que no se produce una prestación efectiva de servicios.*

*También podrán elegir puesto en la adjudicación de comienzo de curso y el tiempo de cobertura se les computará como tiempo de servicios a los solos efectos de rebaremación de la lista.*

*3.- En el caso de que el puesto elegido en la adjudicación de comienzo de curso sea de curso completo, los candidatos y candidatas que se encuentren en los supuestos recogidos en los apartados 1 y 2 del presente artículo, se podrán incorporar a ese puesto, una vez finalizado el hecho causante."*

2. El Ararteko envió una petición de colaboración al Departamento de Educación en la que incluía algunas consideraciones sobre la figura y el tratamiento que tanto la normativa como los tribunales realizan de los periodos destinados al cuidado de menores, y solicitaba a esa administración educativa que le trasladase su valoración motivada de todo ello y que le informase de su disposición a valorar como servicios prestados los periodos de tiempo en los que las personas participantes en los procesos selectivos mencionados hayan permanecido en situación de suspensión transitoria en la prestación de servicios por cuidado de hija o hijo menor.

---

<sup>3</sup> Normativa sobre gestión de la lista de candidatos y candidatas para la cobertura de necesidades temporales de personal docente en centros públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco, aprobada mediante Orden de 27 de agosto de 2012, de la consejera de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.

3. El informe de respuesta remitido por el Departamento de Educación expresaba la negativa de esa administración a valorar como mérito los periodos de tiempo sustentados en dicha figura, con base en las razones que a continuación se resumen:
- La figura se encuentra regulada en la normativa sobre gestión de la lista de candidatos y candidatas, pero esa normativa no es aplicable a los procesos selectivos de acceso o ingreso en los cuerpos docentes de la Comunidad Autónoma del País Vasco
  - Tales procesos se vienen desarrollando conforme a los preceptos establecidos en la normativa básica (Ley 20/2021, de 28 de diciembre<sup>4</sup>, y Reglamento de ingreso<sup>5</sup>), con respeto a los principios generales de igualdad, mérito y capacidad, y aplicando el baremo de méritos establecido en esa normativa.
  - La medida es aplicable al personal interino y responde al espíritu de las *"medidas de protección de aquellas situaciones que tienen que ver con la maternidad y conciliación de la vida laboral y familiar, como las relativas al cuidado de menores, y que ya no solo se centran en figuras como la de la excedencia"*.
  - El Departamento de Educación cumple con la legislación vigente en lo que respecta a la situación de excedencia por cuidado de hijos e hijas, ya que considera como servicio activo aquellas situaciones de excedencia por cuidado de hijo, en aplicación de la previsión legal de que *"en los baremos de méritos se valoren, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares..."*
  - El Departamento de Educación cumple las previsiones legales cuyo ámbito competencial es el estatal, y, además, en aquellos ámbitos materiales en los que es competente la Comunidad Autónoma Vasca (gestión de la lista de candidatos y candidatas) establece medidas reales y efectivas al respecto de las situaciones especiales que responden precisamente a la necesidad de proteger la situación de cuidado de

---

<sup>4</sup> Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

<sup>5</sup> Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, aprobado por Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, que igualmente regula el régimen transitorio de ingreso a que se refiere la disposición transitoria decimoséptima de la citada ley.



menores, vinculada, por tanto a la maternidad/paternidad y conciliación de la vida laboral y familiar.

- Existe un paralelismo evidente entre la excedencia por cuidado de menores y la suspensión transitoria, pero no tratándose de figuras idénticas, no se les puede atribuir idénticos efectos. Así, los efectos jurídicos de cada una de ellas se recogen en su normativa correspondiente, y el Departamento de Educación cumple lo preceptuado en cada ámbito.
- La normativa señala que en la situación de suspensión transitoria no se produce una prestación efectiva de servicios, y que tampoco produce efectos de cara al complemento de antigüedad ni de Seguridad Social.
- Valorar el periodo de suspensión transitoria como servicios prestados efectivamente más allá de la consideración a efectos de listas de candidatos y candidatas en el proceso de rebaremación anual, supondría incurrir en una vía de hecho, de manera que constituiría una actuación administrativa nula de pleno derecho.

### Consideraciones

1. Esta institución ha tenido la ocasión de examinar anteriormente la figura de la suspensión transitoria por cuidado de hijos e hijas que se encuentra en la base de la cuestión planteada en esta queja. Es el caso del expediente que finalizó con la Resolución de 21 de febrero de 2023<sup>6</sup>.

En ese documento se indicaba que, en origen, la introducción de esa figura pretendía ofrecer una especial protección a las personas que se encontraban en situaciones que la normativa (el Acuerdo regulador y, con anterioridad, las diferentes versiones de la normativa que regula la lista de candidatos y candidatas) entendía merecedoras de ese amparo, como son las derivadas de la maternidad o del cuidado de hijos e hijas menores.

Es por eso por lo que esa normativa prevé que las personas que se acogen a la suspensión transitoria hayan de ser llamadas para los puestos de trabajo que aparezcan, que se les reserve el puesto adjudicado para su posterior incorporación, y que, en todo caso, se les computen los servicios que habrían prestado en su desempeño.

---

<sup>6</sup> [Resolución 2023R-2257-22 del Ararteko, de 21 de febrero de 2023](#)



En definitiva, cuando la norma fue redactada, estas medidas fueron previstas como una suerte de garantía de derechos en atención a la especial relevancia conferida al cuidado de hijos e hijas menores. Sin embargo, el hecho de que desde entonces no hayan sido objeto de revisión alguna, a pesar de la evolución que ha podido observarse en el tratamiento de la materia a lo largo de este tiempo, permite concluir que en este momento pueden haberse convertido en un obstáculo para la efectiva protección de esa situación.

2. Los tribunales de justicia han ido abordando con anterioridad cuestiones relativas al cuidado de menores por parte del personal funcionario interino, y, así, cabe destacar que ya en el año 2000, el Tribunal Constitucional reconoció el derecho de una funcionaria interina a que le fuera concedida una excedencia para cuidado de hijos e hijas (sentencia 203/2000, de 24 de julio de 2000).

A continuación, se reproduce parte de esa sentencia, en la que aparecen recogidos los argumentos que fundamentaron la decisión del Tribunal Constitucional desde una perspectiva de igualdad, interpretación conforme a la realidad social y necesidad de evitar situaciones que puedan generar una discriminación por razón de sexo:

*“Ciertamente este Tribunal, desde la STC 7/1984, de 18 de enero, invocada por el SAS en su escrito de alegaciones, ha admitido que los diversos cuerpos y categorías funcionariales al servicio de las Administraciones públicas son estructuras creadas por el Derecho, entre las que, en principio, no puede exigirse ex art. 14 CE un absoluto tratamiento igualitario, resultando así admisible, desde la perspectiva de este precepto constitucional, que el legislador reconozca el disfrute de determinados derechos al personal vinculado a la Administración de forma estable, y, en cambio, lo niegue a las personas que por motivos de urgencia y necesidad lo desempeñen de forma provisional en tanto no se provean las plazas así cubiertas por funcionarios de carrera. El interés público de la prestación urgente del servicio puede, en hipótesis, justificar un trato diferenciado entre el personal estable e interino al servicio de la Administración.*

*Sin embargo, como hemos declarado en la citada STC 240/1999, “esta posible justificación del trato diferenciado pierde fundamento, desde la perspectiva constitucional que aquí nos ocupa, cuando se aplica a una persona como la recurrente cuya vinculación de servicio con la Administración supera los cinco años. En este supuesto, la denegación de la solicitud de la excedencia voluntaria sobre la única base del carácter temporal y provisional de la relación funcional y de la necesidad y urgencia de la prestación del servicio, propia de la configuración legal de la vinculación de los funcionarios interinos, resulta en extremo formalista y la restricción del derecho a la excedencia resulta claramente desproporcionada. En este caso no concurre la causa que podía justificar la negación de la titularidad de un derecho relacionado con un bien dotado de relieve constitucional, ni la diferencia de trato entre los dos tipos de personal al servicio de la Administración”. Dicho con otras palabras, proseguíamos, no existe justificación objetiva y razonable desde la perspectiva del art. 14 CE para, en orden al disfrute de un derecho legal relacionado con un bien constitucionalmente relevante como el*

*del cuidado de los hijos, dispensar, a un funcionario interino que lleva más de cinco años ocupando una plaza, un tratamiento jurídico diferente y perjudicial respecto del dispensado a los funcionarios de carrera, con el único argumento de que legalmente su relación con la Administración es provisional "en tanto no se provea por funcionarios de carrera" (FJ 4). Con ello no se trata de afirmar, concluimos, "que ante situaciones de interinidad de larga duración las diferencias de trato resulten en todo caso injustificadas desde la perspectiva del art. 14 CE, sino de destacar que pueden serlo en atención a las circunstancias del caso y, muy especialmente, a la transcendencia constitucional del derecho que recibe un tratamiento desigual" (ibidem).*

*4. La excedencia para el cuidado de los hijos menores además de cooperar al efectivo cumplimiento del deber de los padres de prestar asistencia de todo orden a los hijos, durante su minoría de edad (art. 39.3 CE), constituye, en efecto, un derecho atribuido por el legislador a trabajadores y empleados públicos en orden a hacer efectivo el mandato constitucional dirigido a los poderes públicos de garantizar el instituto de la familia (art. 39.1 CE).*

*La transcendencia constitucional del derecho a la excedencia para el cuidado de hijos menores, desde la perspectiva de la garantía del instituto familiar, cobra, además, en la actualidad un especial relieve, que no puede ser ignorado. Así, la protección de la familia que la Constitución exige asegurar a los poderes públicos ha llevado al legislador, atendiendo a las nuevas relaciones sociales surgidas como consecuencia de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, a dictar recientemente la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, con fundamento en los arts. 39.1 y 9.2 de la Constitución, y en objetivos expresados en el ámbito internacional y europeo (concretamente, en el ámbito comunitario, en la Directiva del Consejo 92/85, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y en la Directiva 96/34, de 3 de junio de 1996, que incorpora el Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES).*

*Los órganos judiciales no pueden, por tanto, ignorar la dimensión constitucional de la cuestión ante ellos suscitada y limitarse a valorar, para excluir la violación del art. 14 CE, si la diferencia de trato en relación con el disfrute del derecho a la excedencia por cuidado de hijos tiene en abstracto una justificación objetiva y razonable, sino que han de efectuar su análisis atendiendo a las circunstancias concurrentes, y sobre todo, a la transcendencia constitucional de este derecho de acuerdo con los intereses y valores familiares a que el mismo responde. Como señalamos en nuestra STC 95/2000, de 10 de abril, FJ 5, la razonabilidad de las decisiones judiciales es también una exigencia de adecuación al logro de los valores, bienes y derechos constitucionales (STC 82/1990, de 4 de mayo, FJ 2, 126/1994, de 25 de abril, FJ 5) y, desde esa perspectiva, debe recordarse que los principios rectores de la política social y económica no son meras normas sin contenido (STC 19/1982, de 5 de mayo, FJ 6), sino que, por lo que a los órganos judiciales se refiere, sus resoluciones habrán de estar informadas por su reconocimiento, respeto y protección, tal como dispone el art. 53.3 CE. De ese modo, una decisión que desconoce la orientación que debió tener la aplicación de la legalidad acentúa la falta de justificación y razonabilidad de la resolución impugnada, como ya mantuvimos en nuestra STC 126/1994, de 25 de abril.*

*5. En el presente caso, de acuerdo con la doctrina constitucional transcrita y acreditado el dato de que la recurrente, personal estatutario del SAS, equiparado a estos efectos a los funcionarios públicos, también se encontraba vinculada con la Administración en situación de interinidad por más de cinco años cuando solicitó la excedencia para el cuidado de hijos,*

*hemos de estimar su pretensión, pues no resulta admisible, desde la perspectiva del art. 14 CE, fundar la denegación de un derecho con transcendencia constitucional (arts. 9.2 y 39.1 CE) exclusivamente en el carácter temporal y en la necesaria y urgente prestación del servicio propia de la situación de interinidad. Esta interpretación de la legalidad, atendiendo a las circunstancias destacadas, resulta, como ya hemos afirmado, en extremo formalista y no aporta una justificación objetiva y razonable desde la perspectiva del art. 14 CE., sin que tal resultado perturbe la facultad de la Administración de proceder a la cobertura reglamentaria de la plaza conforme a criterios organizativos generales.*

*Las anteriores conclusiones conducen derechamente a la estimación del amparo solicitado y a la anulación de la resolución administrativa y de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía recurridas al haber lesionado el art. 14 CE, con la consiguiente firmeza de la Sentencia de instancia.*

*6. Con independencia de lo anterior, no puede dejar de tenerse en cuenta que la realidad social subyacente a la cuestión debatida y a su transcendencia constitucional muestra, en palabras de la referida STC 240/1999, que "el no reconocimiento de la posibilidad de obtener esa excedencia por parte de los funcionarios interinos produce en la práctica unos perjuicios en el ámbito familiar y sobre todo laboral que afectan mayoritariamente a las mujeres que se hallan en situación de interinidad", pues "hoy por hoy son las mujeres las que de forma casi exclusiva solicitan este tipo de excedencias para el cuidado de los hijos" (FJ 5), por lo que "en la práctica, la denegación de las solicitudes como la aquí enjuiciada constituye un grave obstáculo para la conservación de un bien tan preciado como es la permanencia en el mercado laboral que afecta de hecho mayoritariamente a la mujeres perpetuándose así la clara situación de discriminación que tradicionalmente ha sufrido la mujer en el ámbito social y laboral (STC 166/1988, FJ 2)" (FJ 7). De ahí que la STC 240/1999 declarase que las resoluciones denegatorias de la excedencia para el cuidado de hijo vulneraban el derecho de la recurrente a no ser discriminada por razón de sexo.*

*Ciertamente, la específica prohibición de discriminación por razón de sexo consagrada en el art. 14 CE comprende no sólo la discriminación directa, es decir, el tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable a una persona por razón de su sexo, sino también la indirecta, esto es, aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo (SSTC 145/1991, de 1 de julio; 147/1995, de 16 de octubre; 198/1996, de 3 de diciembre). Así lo ha declarado el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en numerosas Sentencias al interpretar el contenido del derecho a la no discriminación por razón de sexo en relación con la retribución de las trabajadoras (por todas, SSTJCE de 27 de junio de 1990, asunto Kowalska; de 7 de febrero de 1991, asunto Nimz; de 4 de junio de 1992, asunto Bötél, o de 9 de febrero de 1999, asunto Seymour-Smith y Laura Pérez).*

*Por lo demás, conviene recordar que, como ya hemos afirmado en anteriores ocasiones en relación con las exigencias que el art. 14 CE despliega en orden a hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo, es preciso atender a circunstancias tales como "la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquéllas tiene el hecho de la maternidad, y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre, y que incluso se comprueba por datos revelados por la estadística (tal como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esta circunstancia a diferencia de los varones)" (STC 109/1993, de 25 de marzo, FJ 6); y que "existe una innegable y mayor dificultad para la*



*mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o permanecer en él" (STC 128/1987, de 16 de julio, FJ 10)."*

No es intención del Ararteko tratar de equiparar las figuras de excedencia y suspensión transitoria, tal y como, al parecer, y según se observa en la respuesta enviada por el Departamento de Educación, pareció entender esa administración educativa de las consideraciones recogidas en la inicial petición de colaboración que esta institución le remitió en este expediente.

Pero lo que sí quiere esta institución es poner de manifiesto que al menos desde la decisión del Tribunal Constitucional en la sentencia mencionada, y que fue adoptada hace casi 24 años, se ha venido admitiendo la concesión de excedencias por cuidado de hijos e hijas menores al personal interino de las administraciones públicas.

Por otra parte, es ya suficientemente conocida la posición que ha expresado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en relación con las diferencias en las condiciones de trabajo basadas en el carácter fijo o temporal de la relación de servicios; posición que esta institución ha tomado como base para la resolución de expedientes de queja anteriores<sup>7</sup>.

Así, son diversas las sentencias de ese tribunal que han recaído en el ámbito del personal al servicio de las administraciones públicas y que, en virtud de la aplicación del principio de no discriminación que establece la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada<sup>8</sup>, han declarado injustificadas las diferencias en las condiciones de trabajo cuyo fundamento radica en el carácter temporal o fijo de la relación de servicios.

La persistente doctrina que ese tribunal ha ido elaborando a partir de su examen de las diferencias detectadas en las condiciones de trabajo del personal fijo o temporal a la luz del principio de no discriminación debería haber llevado, a juicio del Ararteko, a realizar un análisis profundo de la situación examinada en este expediente, en tanto que se evidencia que existe una diferencia de trato basada en el carácter temporal de la relación de servicios.

---

<sup>7</sup> Así, pueden examinarse las siguientes:

- [Resolución 2021R-2058-21 del Ararteko, de 24 de noviembre de 2021](#)
- [Resolución 2022R-2033-20 del Ararteko, de 27 mayo de 2022](#)
- [Resolución 2022R-1577-21 del Ararteko, de 9 de junio de 2022](#)

<sup>8</sup> Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que figura como anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.



Aún con todo, y de acuerdo con el informe enviado por el Departamento de Educación como respuesta a la solicitud de colaboración en esta materia, cabe concluir que esa administración educativa no ha efectuado tal análisis, ni avanzado nada en cuanto al tratamiento de la materia respecto de la regulación que aprobó en un inicio, según la cual, el personal interino que quiera cuidar a sus familiares únicamente puede acogerse a la figura de la suspensión transitoria por cuidado de hija o hijo menor, y todo ello, a pesar de que una parte importante de ese personal interino mantiene una relación de servicios de carácter continuo que puede alargarse durante años.

A ese respecto, el documento denominado *“Propuesta para un Acuerdo, Mesa Sectorial del personal funcionario docente (14/05/2018)”*, firmado el 14 de mayo de 2018 por el Departamento de Educación y algunas organizaciones sindicales, preveía que la Comisión Técnica de Planificación analizaría la aplicación de la excedencia para cuidado de hijos e hijas al personal funcionario interino en los mismos términos y condiciones que al personal funcionario de carrera, siempre que se ocupe una vacante para todo el curso. No obstante, esta institución no ha podido conocer si ese análisis se ha llevado a efecto ni, de haber sido así, cuáles han resultado ser sus conclusiones.

3. Pero es que lo realmente relevante en el análisis de la cuestión planteada en esta queja es que, a lo largo de todos estos años, la normativa de carácter general se ha ido ocupando de esta materia, para avanzar en el establecimiento de medidas de protección de aquellas situaciones que tienen que ver con la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar, como las relativas al cuidado de menores, y que ya no solo se centran en figuras como la de la excedencia.

De esa forma, y en lo que respecta a la cuestión planteada en la queja, no cabe olvidar lo que al efecto dispone la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres<sup>9</sup>, cuyo artículo 21.1 se encuentra redactado en estos términos:

*“Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas o actos administrativos que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, incluidos los periodos de prácticas, deben incluir: (...)*

*c) Previsiones para que en los baremos de méritos se valoren, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la*

---

<sup>9</sup> Texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado mediante Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo.

*situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género.”*

Esa previsión ya figuraba en el texto anterior de la norma, de acuerdo con la redacción ofrecida a su artículo 20 por la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Ese texto legal determina, por tanto, que los baremos de méritos de los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público han de valorar los periodos de tiempo en los que las personas participantes hayan permanecido tanto en situación de excedencia por cuidado de familiares como en reducciones de jornada o permisos cuya finalidad sea la de proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

En esa misma línea se sitúa también la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo<sup>10</sup>, que dispone lo siguiente en relación con las medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella:

*“Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

*Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.*

*Artículo 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo.*

*En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.*

Los artículos transcritos no mencionan, en concreto, la situación de suspensión transitoria en la prestación de servicios por cuidado de menores, dado que se trata de una figura de carácter sectorial, no recogida en la

---

<sup>10</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

normativa general de empleo público, sino en un instrumento propio del sector docente no universitario de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Sin embargo, lo cierto es que esa situación de suspensión transitoria, que el Acuerdo regulador incluye dentro del título relativo a las licencias, permisos, reducciones horarias y situaciones especiales, responde precisamente a la necesidad de proteger el cuidado de menores, está vinculada, por tanto, a la maternidad/paternidad y conciliación de la vida laboral y familiar, y guarda un evidente paralelismo con las figuras que expresamente aparecen citadas en esas normas legales, por lo que, en definitiva, y a juicio del Ararteko, resulta plenamente incardinable en las previsiones mencionadas.

4. La Sentencia de 17 de diciembre de 2020, de la Sección cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, examinó el caso de una convocatoria de provisión de puestos de trabajo que, siguiendo la normativa reguladora, había dispuesto que los periodos de excedencia por cuidado de familiares se valorasen con una puntuación inferior a la del servicio activo.

El Tribunal aplicó las disposiciones tanto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como de otras normas de aplicación sectorial y territorial para determinar que ambas situaciones habían de valorarse de igual forma, dado que esas normas son de aplicación directa. En concreto, manifestaba lo siguiente:

*“Todas ellas [las normas], tienen otro punto en común, son posteriores a la Orden de 10 de agosto de 1994 [la normativa reguladora de la materia]. Dada su fecha de redacción, al fijar las normas sobre concursos de provisión de puestos reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, no tomó en cuenta el objetivo de la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres fijado como política de la Unión Europea en sus Directivas 76/207/CEE y 2002/73/CE, antecedentes de la L.O. 3/2007, cuyos artículos deben integrarse con el precitado art. 57. Así, el art. 3 consagra el principio de igualdad como la ausencia de toda discriminación derivada de la asunción de obligaciones familiares y el art. 51, las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias deben remover obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional.*

*Además, la L.O. 3/2007, el TREBEP y la Ley autonómica 10/2010, son de superior rango, naturaleza de ley, incluyendo una de naturaleza orgánica, al desarrollar derechos fundamentales, art. 81 CE, como es la LO para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, de 22 de marzo.*

*Por ello, tiene razón la Sala de instancia cuando arguye que la Orden de 10 de agosto de 1994, debe interpretarse en el contexto legislativo vigente que responde a la realidad social del tiempo en que ha de ser aplicada (art. 3.1 C. Civil).*



*Se trata, de que la carrera profesional de las personas que hayan optado por hacer uso de uno de los permisos de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a que se refiere el art. 56 de la L.O. de Igualdad que incluye el régimen de excedencia, no se vea afectada negativamente por el ejercicio de tal derecho.”*

La sentencia fijaba, además, la siguiente doctrina casacional:

*“(…) las previsiones del art. 57 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tienen efecto directo sin mediación de las correspondientes bases de la convocatoria imponiendo una valoración de la situación administrativa de excedencia voluntaria por cuidado de familiares idéntica a la que se otorga a la situación de servicio activo.”*

El informe del Departamento de Educación manifiesta que los procesos selectivos que convoca respetan las prescripciones establecidas en la normativa básica, así como los principios generales de acceso al empleo público.

Esta institución no cuestiona que el Departamento de Educación haya de aplicar el baremo previsto en el Reglamento de ingreso, porque, en efecto, este instrumento tiene carácter básico estatal y resulta, por tanto, indisponible para todas las administraciones educativas.

Sin embargo, a la vista de la posición expresada por el Tribunal Supremo en la sentencia citada, el cómputo de periodos destinados al cuidado de menores debe llevarse a cabo con independencia de que las propias convocatorias selectivas lo prevean, y, en esa línea, esta institución también cree posible que se tengan en cuenta en estos casos todos los periodos reconocidos bajo el amparo de la suspensión transitoria y que, como es sabido, ya habían producido efectos para la ordenación de la lista de candidatos y candidatas.

5. Por último, y en lo que respecta a la contradicción que esa actuación vendría a evidenciar respecto de la actual regulación de la figura, no puede negarse que, en este momento, la normativa propia del Departamento de Educación contempla que los periodos de suspensión transitoria solo tengan efectos para la lista de candidatos y candidatas.

Sin embargo, es la propia ley la que determina que los periodos respecto de los cuales se pueda acreditar que han sido destinados al cuidado de menores habrán de valorarse en los procesos selectivos, por lo que, siguiendo los razonamientos expuestos en la sentencia citada, computar tales periodos no solo no constituiría una vía de hecho, sino que, por el contrario, a juicio del





Ararteko, es la única manera de cumplir un mandato legal que, en virtud del principio de jerarquía normativa, se impone a las disposiciones propias del Departamento de Educación.

Por todo ello, en conformidad con lo preceptuado en el artículo 11b) de la Ley 3/1985, de 27 de febrero, por la que se crea y regula esta institución, el Ararteko formula al Departamento de Educación la siguiente

### RECOMENDACIÓN

Que valore como experiencia docente en los procesos selectivos los periodos respecto de los cuales se acredite que las personas participantes estuvieron en situación de suspensión transitoria en la prestación de servicios por cuidado de menores y que fueron tenidos en cuenta en la lista de candidatas y candidatos.

