



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilma. Sra. Directora General de Relaciones Institucionales
C/ Santiago Alba, 1
47008 VALLADOLID

Expediente: 832/2025

Asunto: Exclusión del concurso de méritos de personal funcionario de los subgrupos A1, A2, C1 y C2 de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León / presunta discriminación por razón de género

Trámite: Resolución

Centro directivo: Consejería de la Presidencia

Ilma. Sra.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. en relación con el expediente de queja tramitado en esta Institución con el número arriba indicado.

En la presente queja, como se recordará, se manifestaba por la persona reclamante la disconformidad con la resolución de 15 de abril de 2025, de la Viceconsejería de Administraciones Públicas y Atención al Ciudadano, por la que se resolvía el concurso convocado por Resolución de 22 de noviembre de 2024, con carácter previo a la resolución del proceso de estabilización de empleo temporal previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, para la provisión definitiva de puestos de trabajo de personal funcionario de los subgrupos A1, A2, C1 y C2 en el ámbito de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos, del que XXX fue excluida por la siguiente causa: *“Funcionario/a de otra Administración. No se encuentra en servicio activo en su Administración de origen y en el cuerpo/escala desde el que concursa (apartado 4, párrafo primero, de la base tercera)”*.

Esta exclusión, según se exponía en la queja, resultaba injusta y contraria a la legalidad, ya que la situación de excedencia por cuidado de hija menor de tres años en la que se encontraba la citada persona debía ser equiparada a la de servicio activo a efectos de participación en procesos selectivos, concursos y provisión de puestos, en respeto a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en aplicación del artículo 57 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el que se establece que:

“La situación administrativa de excedencia voluntaria por cuidado de familiares ha de ser valorada de forma idéntica a la de servicio activo, sin necesidad de que así se prevea expresamente en las bases de convocatoria.”



Solicitada información al respecto a la Consejería de la Presidencia, la Dirección General de la Función Pública informó que tal equiparación opera únicamente respecto de la valoración de méritos, pero no respecto de los requisitos de participación, sosteniendo que la Base Tercera de la convocatoria exigía necesariamente encontrarse en situación de servicio activo, circunstancia que no concurría en el supuesto examinado.

En efecto, en las bases de la convocatoria en cuestión se establece el servicio activo como requisito para la participación en el concurso convocado.

Ahora bien, la actuación supervisora atribuida al Procurador del Común no se agota en el control o comprobación de la aplicación por parte de la Administración de la aplicación literal de una determinada previsión contenida en las bases de una convocatoria. La actuación administrativa debe examinarse, además, desde la perspectiva de su plena adecuación al conjunto del ordenamiento jurídico y, especialmente, a aquellos principios constitucionales que ocupan una posición prevalente dentro del sistema de función pública, singularmente la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, la protección de la familia y de la infancia, así como el derecho de acceso y promoción en condiciones de igualdad en el empleo público.

Por ello, aun admitiendo que la Administración autonómica hubiera aplicado el apartado correspondiente de la Base Tercera de la convocatoria, al exigir encontrarse en situación de servicio activo, la cuestión controvertida no puede darse por definitivamente resuelta, pues resulta necesario valorar si la configuración o interpretación de dichas previsiones reglamentarias resulta plenamente compatible con el marco normativo superior que disciplina la igualdad material y la protección frente a situaciones de discriminación indirecta.

Partiendo de lo anterior, para el análisis de la cuestión controvertida esta Defensoría considera necesario partir de una premisa esencial: las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral constituyen auténticos instrumentos de efectividad del principio constitucional de igualdad recogido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, proyectados específicamente en el ámbito del empleo público y en la citada Ley Orgánica 3/2007.

La excedencia por cuidado de hijos responde precisamente a esa finalidad constitucional de protección familiar y promoción de la igualdad real y efectiva, debiendo interpretarse las normas desde una perspectiva integradora que evite consecuencias perjudiciales derivadas del legítimo ejercicio de derechos vinculados a la maternidad, la crianza y la conciliación.



Es por ello que la interpretación del requisito de servicio activo ofrecida por la Administración autonómica genera un efecto incompatible con la finalidad protectora perseguida por el ordenamiento jurídico: quien ejerce un derecho expresamente protegido puede quedar privado de la posibilidad de concurrir a procedimientos de movilidad y desarrollo profesional durante un periodo temporal significativo.

Una consecuencia de esta naturaleza puede producir un efecto desincentivador del ejercicio de derechos de conciliación incompatible con la finalidad perseguida por la normativa de igualdad efectiva. La protección jurídica de la maternidad y del cuidado familiar no puede quedar reducida exclusivamente al mantenimiento del puesto o al cómputo temporal de méritos cuando, simultáneamente, el diseño normativo o interpretativo limita oportunidades de promoción o movilidad administrativa.

Debemos recordar que la situación administrativa de excedencia por cuidado de hijos prevista en el artículo 89.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, no constituye una situación ordinaria de suspensión voluntaria de la carrera profesional ni una mera interrupción de la prestación efectiva de servicios. Por el contrario, responde a una finalidad constitucionalmente protegida vinculada directamente con la protección de la familia, la corresponsabilidad en el cuidado y la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Precisamente por ello, la jurisprudencia ha venido consolidando una interpretación reforzada de protección de quienes ejercen este derecho, evitando que el acceso legítimo a mecanismos de conciliación pueda traducirse en perjuicios profesionales posteriores.

En particular, podemos invocar la doctrina del Tribunal Supremo (SSTS 21 de diciembre de 2020, entre otras) relativa a la equiparación de la excedencia por cuidado de familiares a la situación de servicio activo en procedimientos de provisión de puestos de trabajo: *“En los concursos para la provisión de puestos de trabajo, la situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares debe equipararse a la de servicio activo, con el fin de evitar que la carrera profesional de las personas que usen un permiso de este tipo se vea afectada negativamente por el ejercicio de dicho derecho”*.

Esta doctrina jurisprudencial está orientada, precisamente, a impedir que la carrera administrativa de quienes ejercen derechos de conciliación resulte afectada negativamente como consecuencia del ejercicio legítimo de tales derechos. Y su finalidad última no es exclusivamente resolver una cuestión técnica de baremación de méritos, sino impedir que el ejercicio de derechos vinculados al cuidado familiar termine operando como un factor de desventaja profesional.

Por el contrario, la Administración sostiene que una cosa son los requisitos de participación y otra distinta la valoración de méritos, entendiendo que la equiparación al



servicio activo derivada del artículo 57 de la Ley Orgánica 3/2007 únicamente despliega efectos respecto de esta última cuestión.

Sin embargo, esta Defensoría considera que dicha interpretación puede conducir a resultados difícilmente conciliables con la finalidad perseguida por la normativa de igualdad. En efecto, admitir que el período de excedencia debe computarse como tiempo de servicio activo, pero impedir simultáneamente el acceso al propio procedimiento administrativo en el que tales efectos profesionales deben desplegarse, genera una contradicción que vacía parcialmente de contenido la finalidad protectora perseguida por el legislador.

No puede perderse de vista que el derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional no constituye una mera facultad accesoria del personal empleado público, ni una concesión organizativa condicionada a la ausencia de repercusiones profesionales, sino una manifestación directa de principios constitucionales superiores vinculados a la protección de la familia, la infancia y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Consecuentemente, las previsiones o las cláusulas contenidas en las bases de una convocatoria deben evitar resultados incompatibles con los objetivos de protección perseguidos por normas de rango superior.

Téngase en cuenta, así, que la protección de la conciliación debe proyectarse de manera real y efectiva sobre el desarrollo profesional, pues lo contrario conduciría a una situación paradójica: reconocer abstractamente un derecho para después permitir que su ejercicio produzca consecuencias objetivamente desfavorables.

Así las cosas, la circunstancia de que la exclusión de la participación de XXX del concurso en cuestión encuentre apoyo en las bases de la convocatoria aprobada por la Administración, no excluye la necesidad de valorar si la consecuencia producida resulta objetivamente proporcionada en atención al derecho o interés jurídico afectado.

Desde esta perspectiva, cuando una decisión administrativa despliega efectos limitativos sobre personas que ejercen derechos legalmente protegidos de conciliación familiar, la intensidad del deber de motivación debe reforzarse singularmente, pues la Administración no puede limitarse a invocar una aplicación automática de requisitos reglamentarios, sino que debe acreditar además que la consecuencia derivada de tal aplicación responde a una finalidad legítima y que, a su vez, no existen soluciones alternativas compatibles con el adecuado funcionamiento del procedimiento y menos gravosas para los principios de igualdad efectiva y protección de la carrera profesional.

Pese a ello, en el supuesto analizado, no se aprecia una motivación reforzada que permita concluir que la exclusión de una situación administrativa legalmente protegida constituía la única solución posible, ni tampoco que una interpretación más conciliadora



con los principios de igualdad hubiera comprometido la finalidad perseguida por el procedimiento convocado.

Cuando una persona empleada pública se enfrenta a la posibilidad de que el ejercicio de un derecho expresamente protegido por el ordenamiento (como ocurre con la excedencia vinculada al cuidado de hijos) pueda limitar oportunidades de movilidad, promoción o desarrollo profesional, el derecho reconocido corre el riesgo de convertirse en una garantía meramente nominal, insuficiente para satisfacer las exigencias de igualdad material que proclaman nuestro marco constitucional y legal. La protección jurídica de la conciliación perdería buena parte de su efectividad si quienes ejercen tales derechos se vieran obligados a asumir costes indirectos sobre su carrera administrativa que no soportan quienes permanecen en otras situaciones (ordinarias) de prestación de servicios.

Precisamente por ello, entendemos que la Administración debe extremar la cautela cuando sus decisiones puedan producir efectos indirectamente desincentivadores del ejercicio legítimo de derechos familiares y de cuidado, evitando criterios que operen en la práctica como factores de limitación profesional incompatibles con el objetivo de igualdad real y efectiva perseguido por el legislador.

Por ello, aun cuando la actuación analizada pueda encontrar sustento formal en las previsiones de la convocatoria, esta Defensoría considera necesario revisar los mecanismos interpretativos y normativos existentes a fin de evitar que el legítimo ejercicio de derechos vinculados al cuidado familiar pueda generar consecuencias profesionales que, aun indirectamente, resulten incompatibles con los principios constitucionales de igualdad, conciliación y protección de la carrera profesional.

Consecuentemente, con la finalidad de asegurar que las situaciones administrativas protegidas vinculadas al cuidado familiar no operen como factores limitativos de la carrera profesional, se procede a formular, al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, la siguiente **Resolución**:

PRIMERA: Que por esa Administración se proceda a revisar el criterio aplicado a los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario, a fin de garantizar que el ejercicio de derechos legalmente protegidos de conciliación de la vida familiar y laboral no produzca consecuencias limitativas desproporcionadas sobre las oportunidades de movilidad, promoción y desarrollo profesional del personal empleado público.

SEGUNDA: Que en futuras convocatorias de concursos de méritos (y demás procedimientos de provisión de puestos de trabajo) se garantice una adecuada



compatibilidad entre los requisitos de participación y la especial protección jurídica derivada de las situaciones administrativas vinculadas al cuidado de hijos o familiares, evitando que su ejercicio pueda producir efectos indirectamente discriminatorios o incompatibles con los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de la Presidencia en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López