

**EXCMA. SRA. CONSEJERA  
DE SALUD Y CONSUMO  
DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN  
Edificio Pignatelli  
50004 ZARAGOZA**

### **I.- ANTECEDENTES**

**PRIMERO.-** Con fecha 18 de marzo de 2004 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En dicho escrito se hacía referencia a que el día 1 de marzo de 2004 se publicó puntuación provisional de la bolsa de trabajo para personal no sanitario al servicio del Servicio Aragonés de Salud. D<sup>a</sup> X.Y. presentó reclamación al no habersele baremado un período de tiempo en que se encontró en situación de excedencia maternal (entre el 5 de marzo y el 4 de septiembre de 1996) no obstante habersele certificado expresamente dicho período por el Hospital Clínico Universitario para su baremación en la bolsa de trabajo. Presentada reclamación por la Sra. X.Y se le contestó que la excedencia maternal no contabiliza a efectos de bolsa de trabajo “por acuerdo firmado entre Administración y Sindicatos”. Sin embargo, se exponía en el escrito de queja que la convocatoria no establecía esta restricción.

**SEGUNDO.-** Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse al Departamento de Salud y Consumo con la finalidad de recabar la información precisa sobre la cuestión planteada.

**TERCERO.-** El Departamento de Salud y Consumo contestó a la petición de información remitiendo con fecha 22 de junio de 2004 el siguiente informe:

*“En la actualidad, y de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Sindicatos-Administración Sanitaria, suscrito el 18 de octubre de 2000, en las bolsas de empleo temporal confeccionadas en este Organismo Autónomo, los servicios prestados se computan en el apartado de Experiencia Profesional, son valorados por días naturales efectivamente trabajados, sin tenerse en cuenta situaciones como las de permiso por asuntos particulares, suspensión de funciones, excedencia o cualesquiera otras situaciones que obedezcan a ausencias derivadas de licencias sin derecho a retribución por voluntad del propio interesado.*”

*Sin embargo, y según informa la Comisión Territorial de Ordenación de Vinculaciones Temporales, en breve se van a iniciar negociaciones con las Organizaciones Sindicales más representativas, a fin de adoptar un nuevo Acuerdo que sustituya al anterior, y en este sentido, se tenga en cuenta la posibilidad de variación del criterio adoptado en relación a la valoración de los servicios efectivamente prestados para situaciones de excedencia maternal”.*

**CUARTO.-** El expediente de queja ha sido tramitado por el Asesor D. Ignacio Murillo.

## **II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**PRIMERA.-** Con motivo de la tramitación del expediente de queja DI-568/2002-4 nuestra Institución tuvo ocasión de manifestarse acerca del contenido que debía tener una certificación de los servicios prestados a la Administración a efectos de aportarla para su baremación en una bolsa de trabajo. La concurrencia de algunos problemas de gestión derivados de la existencia de un programa informático que no contemplaba situaciones administrativas como la que afectaba a la Sra. Aliaga (excedencia por cuidado de hijos) había provocado que no se le certificara el período de tiempo transcurrido en esta situación administrativa.

Decíamos entonces que *“... el concepto “servicios prestados” no puede quedar reducido a “servicio activo”, como parece pretender el Hospital Clínico en su informe. A una petición de que se certifiquen los “servicios prestados”, la Administración debe contestar con un documento en el que se incluyan todos los servicios y el carácter con que se han desempeñado, pues en otro caso estaríamos ante un certificado incompleto, como ha sucedido en el presente caso”.* Así lo asumió el Servicio Aragonés de Salud, aceptando nuestra Sugerencia.

En el presente expediente, y partiendo ya de una certificación correctamente elaborada, se plantea el problema del valor que debe darse al tiempo en que se ha permanecido en situación de excedencia por cuidado de hijos, a efectos de baremación en la bolsa de trabajo.

El Departamento de Salud y Consumo expone en su informe lo siguiente:

*En la actualidad, y de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Sindicatos-Administración Sanitaria, suscrito el 18 de octubre de 2000, en las bolsas de empleo temporal confeccionadas en este Organismo Autónomo, los servicios prestados se computan en el apartado de Experiencia Profesional, son valorados por días naturales efectivamente trabajados, sin tenerse en cuenta situaciones como las de permiso por asuntos particulares, suspensión de funciones, excedencia o cualesquiera otras situaciones que obedezcan a ausencias derivadas de licencias sin derecho a retribución por voluntad del propio interesado.*

El análisis de la cuestión debe partir del examen del marco legal y convencional vigente.

De acuerdo con el artículo 29, apartado 4º de la Ley 30/1984 en la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (aplicable al personal estatutario en virtud de lo dispuesto en el artículo 62.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud), el período de permanencia en situación de excedencia por cuidado de familiares “... será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos”. Es decir, la Ley no establece la obligación de computar este período de tiempo a todos los efectos posibles, sino sólo a algunos efectos cualificados.

El problema que se suscita en la presente queja hace referencia a la valoración a efectos de “experiencia profesional” del tiempo que se ha permanecido en esta situación de excedencia por cuidado de familiares. La jurisprudencia que ha estudiado esta cuestión tanto en el ámbito del personal funcionario como en el del personal estatutario parece decantarse por entender que la norma citada no ampara de modo expreso la valoración del tiempo de esta excedencia a efectos de “experiencia profesional” al no existir un trabajo efectivo. Tal es el caso de las sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de 30 de marzo de 1999 y de 24 de julio de 2002 y de la sentencia del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 5, de 22 de enero de 2002.

Por otra parte, y desde un plano convencional, el Acuerdo Sindicatos-Insalud en Aragón, de 18 de octubre de 2000, para la provisión de plazas de carácter temporal en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, estableció un marco de actuación en el que, según informa el Departamento de Salud y Consumo, se viene excluyendo con carácter general la valoración del tiempo transcurrido en situación de excedencia por cuidado de hijos u otros familiares, a efectos de acreditar “experiencia profesional”.

Por todo ello debemos entender que la actuación del Servicio Aragonés de Salud en este aspecto es ajustada a derecho.

**SEGUNDA.-** Ello no obstante, entendemos que el marco legal descrito puede permitir una actuación más decidida a favor de la eficaz conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Como señala la reciente sentencia del Tribunal Supremo (Sala IV) de 28 de junio de 2002 dictada en recurso de casación para unificación de doctrina, «... una verdadera política de igualdad de oportunidades presupone una estrategia global e integrada que permita organizar mejor los horarios de trabajo, una mayor flexibilidad, así como una vuelta más fácil a la vida profesional, y toma nota del importante papel de los interlocutores sociales en este ámbito y en la oferta a hombres y mujeres de una posibilidad de conciliar responsabilidades profesionales y obligaciones familiares».

La aludida sentencia del Alto Tribunal dice a continuación que esta finalidad de la norma se inserta de manera natural en el ámbito más amplio de los artículos

39.1 y 14 de la Constitución Española como se indica en la exposición de motivos de la Ley 39/1999 y que desde esta perspectiva *«la norma establece un derecho para el trabajador excedente para el cuidado de un hijo que se incorpora a su relación de trabajo y que consiste en que el tiempo que pase en ella se ha de entender que produce efectos equivalentes a la permanencia real en la empresa, con proyección por tanto en la antigüedad»*.

La voluntad del legislador ha sido, como también pone de relieve la sentencia del TS de 28 de junio de 2002 a la que se viene aludiendo, la de *«llevar a cabo esta regulación con la intención de facilitar todo lo posible la conciliación de la vida familiar con el trabajo, tratando de eliminar cualquier distanciamiento entre la situación de trabajador en activo y de aquél que disfruta de la excedencia para el cuidado de un hijo. Cualquier diferencia de trato en materia de cómputo del tiempo entre estos trabajadores y los que permanecen en activo en la misma empresa constituiría indudablemente un elemento disuasorio para el operario que pretendiera acogerse a esa situación de excedencia, al saber que durante ese tiempo, dejaría de devengar determinados derechos»*.

Debe recordarse por otra parte y de modo adicional que para el reconocimiento del derecho de excedencia para el cuidado de familiares en favor del personal con una interinidad de larga duración el Tribunal Constitucional tomó en consideración el dato extraído de la realidad social de que *«... hoy por hoy, son las mujeres las que de forma casi exclusiva solicitan este tipo de excedencias para el cuidado de los hijos y, en consecuencia, al serles denegado, prácticamente sólo las mujeres se ven obligadas a abandonar sus puestos de trabajo y a salir del mercado laboral por este motivo. Ello produce una discriminación por razón de sexo cuya corroboración, por sus mismas características, no requiere aportar como término de comparación la existencia de unos concretos varones a los que sí se haya otorgado esa excedencia para el cuidado de los hijos»*, citando otras sentencias del mismo tribunal así como del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y destacando cómo los supuestos de discriminación indirecta obligan al intérprete y aplicador del Derecho a abordar su análisis sin limitarse a valorar si la diferencia de trato tiene, en abstracto, una justificación objetiva y razonable, sino que debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al art. 14 C.E. Para ello deberá atender necesariamente a los datos revelados por la estadística.

En definitiva, si bien la legislación aplicable no impone la valoración del tiempo transcurrido en situación de excedencia por cuidado de hijos o de otros familiares a efectos de “experiencia profesional”, no parece existir obstáculo para que por vía normativa o, en su caso, convencional se establezca una previsión específica en tal sentido, máxime cuando con ello se respondería de una manera más adecuada a los fundamentos que justifican tanto la regulación legal de esta excedencia como la extensión de este derecho a los interinos de larga duración.

El Departamento de Salud y Consumo así lo parece entender al exponer en su informe que dentro del marco de la negociación con las organizaciones sindicales más representativas de un nuevo Acuerdo para la provisión de plazas de carácter temporal en el Servicio Aragonés de Salud, se va a examinar la posibilidad de variar el criterio hasta el momento adoptado.

### **III.- RESOLUCIÓN**

Por todo lo anteriormente expuesto, y en virtud de las facultades que me confiere la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón, me permito formularle la siguiente Resolución

**SUGERIR** al Departamento de Salud y Consumo que dentro del proceso de negociación del nuevo Acuerdo para la provisión de plazas de carácter temporal en el Servicio Aragonés de Salud adopte las iniciativas oportunas al objeto de que pueda valorarse dentro del baremo de méritos el tiempo transcurrido en situación de excedencia por cuidado de familiares, con el fin de lograr una mayor conciliación de la vida familiar y laboral.

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comunique si acepta o no la Sugerencia que le he formulado, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

**2 de Agosto de 2004**

**EL JUSTICIA DE ARAGÓN**

**FERNANDO GARCÍA VICENTE**