

PROPUESTA

PROPUESTA 06 P21-01 MODIFICACIÓN REAL DECRETO 111/2015, DE 11 DE DICIEMBRE POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE MILITAR Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS MILITARES PROFESIONALES, Y REAL DECRETO 456/2011 DE 1 DE ABRIL POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE DESTINOS DEL PERSONAL MILITAR PROFESIONAL.

PRIMERO

La Sentencia de instancia dictada en el recurso nº 16/2016 de la Sala de lo Contencioso- Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sección Segunda estimó el recurso Contencioso-Administrativo interpuesto por el Colegio de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional de la Provincia de Valencia, contra la Resolución de 27 de octubre de 2015 por la que se publicaba la relación individualizada de méritos generales de los funcionarios de administración local con habilitación nacional.

En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana se reconoció el derecho de la recurrente a que se le computara en la relación de méritos 0,75 puntos por razón de permanencia, y 0,003 puntos por meses de servicio activo durante el periodo de excedencia por cuidado de hijos.

Fue la Abogacía del Estado la que interpuso un recurso de casación frente a la anterior Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana **dando lugar al recurso de casación que, finalmente, ha sido resuelto por la Sección 4 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo.**

El Alto Tribunal, en síntesis, una vez fijó el interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia en la determinación sobre si las previsiones del artículo 57 de 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 que traía causa y, en caso afirmativo, si imponen una valoración de la situación administrativa de excedencia voluntaria por cuidado de

familiares idéntica a la que se otorga a la situación administrativa de servicio activo, **finalmente viene a rechazar el recurso de casación del Abogado del Estado y acuerda equiparar la situación de excedencia voluntaria por cuidado de hijos y familiares con la de servicio activo aplicada al marco de la valoración de los méritos generales**, estableciendo en el fundamento jurídico sexto la doctrina de interés casacional que literalmente dice” ***A la vista de lo reflejado en el fundamento precedente la respuesta a la cuestión de interés casacional es que 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***”.

Por todo ello cabría preguntarse entonces si en futuras convocatorias de vacantes en las Fuerzas Armadas, donde se incluya como mérito baremable el tiempo de servicio activo, se va a especificar que el tiempo en excedencia por cuidado de hijos y familiares es equiparable al servicio activo computable como de permanencia en el mismo puesto de trabajo. El artículo 29.6 del RD 1111/2015 de 11 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales, contempla como tiempo de servicio el primer año en esta modalidad de excedencia de cuidado de hijos o familiares, si bien tratándose de una medida que puede prolongarse 3 años, desde la doctrina del Tribunal Supremo que estamos tratando y solo a esos efectos, tendría que albergar por aplicación directa, la totalidad del periodo en excedencia.

En todo caso, la sentencia hace una mención que es de singular importancia al señalar que la aplicación de las disposiciones y que las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tienen efecto directo y que deben ser respetados por las Administraciones Públicas e invocadas también por los propios administrados.

SEGUNDO

Por todo ello AUME realiza las siguientes **PROPUESTAS**:

PROPUESTA 1

OBJETO DE LA PROPUESTA:

Desde la aplicación de las disposiciones y previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres, en el particular del artículo 57, en concordancia con la jurisprudencia fijada la Sentencia del Tribunal Supremo nº 4180/2020, dictada en el recurso de casación nº 1365/2019 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4, de fecha 17 de diciembre de 2020, que viene a equiparar la situación de excedencia voluntaria por cuidado de hijos y familiares con la de servicio activo aplicada al marco de la valoración de los méritos generales, se proponer MODIFICAR el artículo 29 del Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre por el que se aprueba el reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales, CON LA FINALIDAD DE “equiparar la situación de excedencia voluntaria por cuidado de hijos y familiares con la de servicio activo aplicada al marco de la valoración de los méritos generales en las Fuerzas Armadas, contabilizando por tanto, todo el periodo de la excedencia como tiempo de servicio de servicio baremable de permanencia en el puesto de trabajo”.

La propuesta realizada debe ponerse en relación con el artículo 57 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece:

“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”

y,

con el Artículo 56 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que recoge:

“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.”

PROPUESTA 2

OBJETO DE LA PROPUESTA

Desde la aplicación de las disposiciones y previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres Modificar, en el particular de su artículo 57, en concordancia con la jurisprudencia fijada la Sentencia del Tribunal Supremo nº 4180/2020, dictada en el recurso de casación nº 1365/2019 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4, de fecha 17 de diciembre de 2020 que viene a equiparar la situación de excedencia voluntaria por cuidado de hijos y familiares con la de servicio activo aplicada al marco de la valoración de los méritos generales, se proponer MODIFICAR el artículo 10 del Real Decreto 456/2011 de 1 de abril por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, así como aquellos vinculados a provisiones de vacantes donde resulte baremable el tiempo de servicio, CON LA FINALIDAD DE “equiparar la situación de excedencia voluntaria por cuidado de hijos y familiares con la de servicio activo aplicada al marco de la valoración de los méritos generales en las Fuerzas Armadas, contabilizando por tanto, todo el periodo de la excedencia como tiempo de servicio de servicio baremable de permanencia en el puesto de trabajo”.

4

La propuesta realizada debe ponerse en relación con el artículo 57 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece:

“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”

y,

con el Artículo 56 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que recoge:

“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.”