



EMPLEO TEMPORAL Y MATERNIDAD: PRIMER PASO REAL PARA EL FIN DE UNA DISCRIMINACIÓN HISTÓRICA

La Conselleria ha emitido una nueva instrucción que va en la línea de las reivindicaciones del SIMAP ante Recursos Humanos, mesa sectorial, plan de igualdad y la Tesorería de la Seguridad Social.



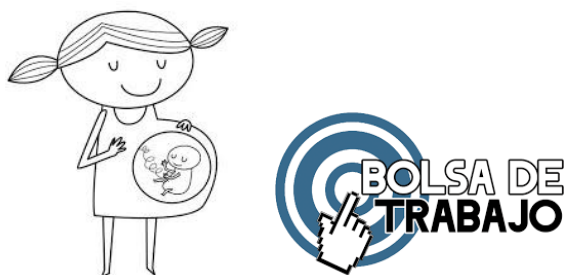
Estimados amig@s, la Conselleria de Sanitat ha emitido una nueva instrucción cuya finalidad es regular el acceso al empleo temporal durante situaciones relacionadas con la maternidad respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad con la no discriminación por razón de sexo que regula la Constitución y la L.O. de Igualdad y el respeto al derecho de protección de la maternidad.

Tras dos instrucciones emitidas por la Conselleria en el año 2015 y 2016 a las que **SIMAP denunció importantes fallos e inconcreciones** que impedían el fin perseguido de protección de la maternidad y de respetar la igualdad entre hombres y mujeres, y tras insistir en posibles soluciones realistas ya que, como veremos, en algunos supuestos se producen discrepancias con la normativa de la Seguridad Social, **la Conselleria ha emitido esta instrucción que va en la línea de nuestras reivindicaciones**, tras varios escritos y consultas de SIMAP con la tesorería de la S.S. Esta

nueva instrucción muestra un esfuerzo por parte de la Conselleria para regular esta compleja situación y que la actuación en todos los departamentos de salud sea homogénea en este asunto.

Pasamos a resumir los puntos más significativos y a través de la web de www.simap.es y www.simap-pas.es podréis consultar la instrucción completa.

Estamos también a vuestra disposición para informaros de las dudas que os puedan surgir.



REGULACIÓN DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA EN SITUACIONES DERIVADAS DE LA MATERNIDAD

- 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE ESTA INSTRUCCIÓN.**
- 2.-DEFINICIÓN DE "NOMBRAMIENTOS DE LARGA DURACIÓN".**
- 3. POSIBILIDAD DE OPCIÓN EN CASO DE OFERTA DE "NOMBRAMIENTOS DE LARGA DURACIÓN" COMO PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL A PERSONAS EN SITUACIONES DERIVADAS DE LA MATERNIDAD.**
- 4. PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE LA ACEPTACIÓN POR LA PERSONA INTERESADA DE ESTOS NOMBRAMIENTOS ESTATUTARIOS TEMPORALES DE LARGA DURACIÓN.**
- 5. EFECTOS DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SITUACIONES DERIVADAS DE LA MATERNIDAD EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL.**



1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE ESTA INSTRUCCIÓN

Será de aplicación las **personas candidatas inscritas en las listas de empleo de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública**, tanto en el turno libre como en el de **promoción interna**, que se encuentren en las **siguientes situaciones derivadas de la maternidad**, que les **impidan iniciar la prestación efectiva de servicios en el momento de la oferta de un "nombramiento de larga duración"**:

- a) Candidatas embarazadas en situación de incapacidad laboral temporal relacionada con el embarazo.
- b) Personas candidatas que se encuentren en período de descanso maternal, como consecuencia del nacimiento de un/a hijo/a, la adopción o el acogimiento no inferior a un año, tanto preadoptivo como permanente o simple.
- c) Candidatos que se hallen en período de descanso por paternidad.
- d) Candidatas en situación de riesgo durante el embarazo, cuando se oferte a la mujer embarazada el nombramiento en un puesto de trabajo incompatible con su estado.
- e) Candidatas en situación de riesgo durante la lactancia natural, cuando se oferte a la mujer en período de lactancia el nombramiento en un puesto de trabajo incompatible con su situación.

No forman parte del ámbito subjetivo de las presentes instrucciones aquellos supuestos en los que la oferta de nombramiento se realiza a una candidata embarazada o en período de lactancia cuya situación no implica ningún impedimento o incompatibilidad en el inicio de la prestación de servicios efectivos en el correspondiente puesto de trabajo. En este supuesto se seguirá el procedimiento habitual de nombramiento, toma de posesión e inicio de la prestación de servicios.

2.- DEFINICIÓN DE "NOMBRAMIENTOS DE LARGA DURACIÓN".

2.1.- Los nombramientos de carácter interino, expedidos para el desempeño de una **plaza vacante**. **Se ofertará, también**, a quienes hayan tenido que interrumpir un nombramiento estatutario temporal de sustitución o eventual, como consecuencia de una situación derivada de la maternidad que le impide prestar efectivamente sus servicios, y **se encuentren en situación de disponible especial**.

2.2.- Los nombramientos de sustitución, tanto de personal fijo como temporal, durante las ausencias de carácter temporal, por un **período superior a 6 meses**, que comporten reserva de plaza.

Se excluye las sustituciones derivadas de la situación de incapacidad temporal, independientemente de la duración que pudiera alcanzar, dada la imprevisibilidad inicial de la misma.

3.- POSIBILIDAD DE OPCIÓN EN CASO DE OFERTA DE "NOMBRAMIENTOS DE LARGA DURACIÓN" COMO PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL A PERSONAS EN SITUACIONES DERIVADAS DE LA MATERNIDAD.

La persona candidata podrá optar por aceptar el nombramiento o renunciar al mismo quedando en situación de no disponible por causas justificadas **sin que suponga penalización alguna**. Se suspenderán entonces los llamamientos hasta que se extinga la causa que justificó la renuncia. La persona interesada deberá comunicar que se encuentra de nuevo en situación de disponible a la bolsa de empleo temporal que la hará efectiva en el plazo de 15 días tras su comunicación.

En caso de aceptación del nombramiento de larga duración ofertado, nos encontramos con diferentes posibilidades:

- a.- Que acepte el nombramiento y se incorpore a la actividad asistencial con normalidad.
- b.- Que acepte el nombramiento pero que **no se produzca su incorporación efectiva** al puesto de trabajo hasta la finalización de la situación derivada de la maternidad que lo impedía: Permiso por maternidad, paternidad y adopción. Riesgo durante el embarazo. Incapacidad laboral.

4.- PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE LA ACEPTACIÓN POR LA PERSONA INTERESADA DE ESTOS NOMBRAMIENTOS ESTATUTARIOS TEMPORALES DE LARGA DURACIÓN

(sin que se produzca la incorporación efectiva hasta que finalice la causa que lo impide relacionada con la maternidad)

Nos encontramos con **dos situaciones**:

4.1.- Aquella en que la persona inscrita en las listas de empleo **ya se hallaba prestando servicios para la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública**, cuando se produjo la situación derivada de la maternidad que le impedía continuar prestando dichos servicios y se le ofreció el nuevo nombramiento. Por ejemplo, por estar en situación de **disponible especial, por promoción interna temporal**. En estos casos se **podrá considerar como una modificación de su nombramiento de origen**, pudiendo **suscribirse el nuevo nombramiento y la toma de posesión en el nuevo puesto sin modificación del alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social** y continuando en suspenso la prestación de servicios, que no se iniciaría en relación con el nuevo puesto de trabajo. Podría seguir con la prestación por permiso por maternidad, paternidad, etc.

4.2.- La persona candidata a un nombramiento estatutario temporal de larga duración **no se encontraba prestando servicios para la Conselleria** cuando se le ofreció el nombramiento.

El procedimiento consistiría en:

- 1º. Formalizar el nombramiento.
- 2º. Realizar la toma de posesión.
- 3º. Suspender la tramitación del alta en la **Seguridad Social** hasta el momento de la incorporación efectiva de la persona nombrada al puesto de trabajo.

4º. Efectuar un nombramiento- de sustitución, para atender las necesidades del puesto, hasta que se produzca la citada incorporación efectiva.

Hay que señalar, aunque el procedimiento es el descrito, nos podemos encontrar con **dos posibles situaciones:**

a) El supuesto en que la persona candidata **se encontraba prestando servicios** para la Conselleria o para otra entidad cuando surgió el impedimento para trabajar derivado de la maternidad y, por ello, **generó el derecho a disfrutar de una prestación de la Seguridad Social, pero** cuando se le ofreció el nombramiento para prestar servicios en la Conselleria su anterior **nombramiento o contrato de trabajo ya había finalizado.**

En este caso se procederá a **formalizar el nombramiento y la toma de posesión en el puesto ofertado**, pero **se suspenderá la tramitación del alta en la Seguridad Social**. De esta forma la persona candidata **podrá seguir percibiendo la prestación por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural** que está permitido en ausencia de realización de servicios efectivos. Estos servicios se iniciarán lógicamente cuando finalice la causa relacionada con la maternidad que lo impedía.

b) El supuesto en que la persona candidata cuya situación derivada de la maternidad le impedía trabajar, no tenía ninguna vinculación laboral previa con la Conselleria ni con otra entidad en virtud de la cual hubiera generado el derecho a la percepción de una prestación de la Seguridad Social por este motivo. En este supuesto no se produciría colisión alguna entre el alta en la Seguridad Social y la percepción de una prestación de la misma, pero se considera que lo más adecuado es actuar del mismo modo que en el supuesto a), es decir, formalizar el nombramiento y la toma de posesión y diferir el trámite del alta en la Seguridad Social al momento en que la persona comenzara la efectiva prestación de servicios, visto que el INSS informa de que hay que tener presente que "si no hay prestación de servicios la Tesorería General de la Seguridad Social no reconoce el alta". Es decir, se le permite optar por disponer del tiempo para el cuidado del hijo/a aun cuando no tiene prestación u optar por reincorporarse de forma total al trabajo, tal y como está regulada en la Orden de bolsa actualmente vigente. Recordad que esta última opción siempre es posible en todos los supuestos, tal y como exponemos al principio de este escrito.

5.- EFECTOS DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SITUACIONES DERIVADAS DE LA MATERNIDAD EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL.

La persona que acepta el nombramiento y toma posesión en un puesto de trabajo cuando concurre un impedimento temporal para ejercer sus funciones por causa derivada de la maternidad, se mantendrá en esta situación hasta su finalización, fecha en que se producirá la incorporación efectiva al puesto de trabajo a todos los efectos.

Es importante tener en cuenta que:

- a) El inicio del período de prueba correspondiente al nombramiento de que se trate coincidirá con dicha fecha de incorporación efectiva.

- b) El tiempo de permanencia en la situación previa a su incorporación efectiva al puesto, se computará como tiempo trabajado a los efectos oportunos.
- c) Sin embargo, al no haberse iniciado la prestación de servicios de forma activa, no constará en alta en la Seguridad Social ni devengará retribuciones.

Quedan sin efecto a partir de este momento todas las instrucciones que se hubieran emitido con carácter previo en relación con este tipo de nombramientos de personal estatutario temporal.

Para cualquier aclaración que necesitéis podéis dirigiros a los delegados asignados a los diferentes departamentos de salud.

NO HACE FALTA SER MUCHOS PARA HACER LAS COSAS BIEN, PERO CUANTOS MÁS SEAMOS MÁS COSAS ALCANZAREMOS.

ÚNETE A NOSOTROS



SIMAP-PAS

SOMOS COMPAÑEROS