

LA BAJA POR MATERNIDAD Y LAS FUNCIONARIAS INTERINAS

Las principales normas reguladoras de la baja por maternidad son:

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (BOE 06/11/99)

Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (BOE de 17/11/01).

ACUERDO de 5 de julio de 2001, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 21 de mayo de 2001, de la Mesa Sectorial del personal docente no universitario de condiciones de trabajo del personal funcionario docente de Cuerpos LOGSE al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM 20/07/01)

BENEFICIARIAS

Artículo vigésimo de la Ley de Conciliación

“En el supuesto de parto, la duración del permiso será de **dieciséis semanas ininterrumpidas**, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, **al iniciarse** el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso **posterior al parto** ⁽¹⁾, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción o acogimiento,

¹ El padre no puede disfrutar de baja por paternidad con anterioridad al parto

tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, **debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes**. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los permisos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen ⁽²⁾.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse **hasta cuatro semanas antes** de la resolución por la que se constituye la adopción."

Por otro lado, el *Acuerdo*, en su artículo 13 indica:

"2. Sin perjuicio de lo anterior, se acuerda para los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo una **mejora respecto de los siguientes permisos**:

² Incluido por Ley 53/2002. Desarrollado reglamentariamente por R.D. 180/2004 (BOE 12/02/04)

a) Tendrán derecho a un permiso retribuido por maternidad, de una duración de 122 días. En caso de parto múltiple, el permiso por maternidad legalmente previsto se verá ampliado en diez días más.”

PRESTACIÓN POR MATERNIDAD

La prestación por maternidad está regulada en los artículos 3 a 6 del *Real Decreto*:

“Artículo 3: 1. La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora correspondiente

Artículo 4: 1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores, ... siempre que, reuniendo la condición general de estar afiliados y en alta o en situación asimilada a ella en algún Régimen del sistema de la Seguridad Social, acrediten un período mínimo de cotización de **ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del parto**, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Artículo 5. Situaciones asimiladas al alta. Para el acceso a la prestación económica por maternidad se consideran situaciones asimiladas al alta las siguientes:

- La situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación de nivel contributivo ...”

MATERNIDAD Y DESEMPLEO

La *Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE del 31/12/01)*, en su artículo 10, indica:

“2. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad y durante la misma se extinga su contrato, por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad hasta que se extinga dicha situación, pa-

sando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso **no se descontará** del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad. ...”

“Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad, percibirá la prestación por esta última contingencia en la cuantía que corresponda.

El período de percepción de la prestación por desempleo **no se ampliará** por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal o maternidad.”

BAJA POR MATERNIDAD Y LLAMAMIENTOS DE INTERINOS

Mientras se permanezca en situación de baja por maternidad (o situación similar) no puedes incorporarte a ningún puesto de trabajo. Sin embargo, el *Acuerdo*, en su artículo 6, indica:

“a) Cuando algún aspirante a nombramiento de interinidad tuviera oportunidad de acceder a una vacante de curso completo, y no pudiera hacerlo por estar en el período equivalente a la licencia por maternidad, paternidad, adopción, se le ofrecerán contratos continuados hasta finalizado el curso a partir del momento de su incorporación.

b) A efectos de **baremación de la experiencia docente**⁽³⁾, a todos los que no puedan incorporarse a su destino por encontrarse en período equivalente a licencia por maternidad, paternidad o adopción, se les contabilizará el tiempo transcurrido desde el momento en que hubieran podido acceder al destino hasta la finalización del contrato.”

³ Se refiere a la baremación de la lista de aspirantes a interinidad, no a la baremación de oposiciones