

Instruc 18-9-2000 Maternidad interinos

INSTRUCCIONES DE 18 DE SEPTIEMBRE DE 2000, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, EN RELACIÓN CON EL SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL APARTADO SÉPTIMO DEL ACUERDO DE 23 DE FEBRERO DE 2000 ENTRE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PRESENTES EN LA MESA SECTORIAL, SOBRE DETERMINADAS MEDIDAS SOBRE EL PROFESORADO INTERINO, Y, EN PARTICULAR, SOBRE SITUACIONES RELACIONADAS CON LA MATERNIDAD.

En cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo arriba citado, esta Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, después de su tratamiento en la Mesa Sectorial de Educación con las Organizaciones Sindicales, dicta las siguientes INSTRUCCIONES que sirven para complementar y clarificar otras anteriores sobre la materia, y para dejar sin efecto las que se opongan a las mismas.

PERMISO POR MATERNIDAD O PATERNIDAD.

Mediante oficio nº 50215, de 9 de diciembre de 1999, se remitía escrito de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos sobre "Incidencias de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, en el régimen de licencias, permisos y situaciones administrativas aplicable al personal docente dependiente de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía".

En el mismo se hacía referencia a las novedades introducidas por la Ley 39/1999, en el ámbito funcionarial, refiriéndose el punto 1 del apartado A, al permiso por maternidad o paternidad en la regulación dada por el artículo 20 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Si bien el contenido material básico del permiso es el mismo para todo el personal dado el concepto de personas trabajadoras al que va dirigido, el encaje normativo es diferente dado asimismo el distinto carácter del vínculo que las personas trabajadoras pueden tener con la Administración. Así, mientras para el personal funcionario de carrera acogido al régimen de la MUFACE, la materia está regulada, en el ámbito estatal en el artículo 30.3 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (en la actual redacción dada al mismo por el artículo 20 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre), en el artículo 20 (en su nueva redacción) de la Ley 29/1975, de 27 de junio, de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, y en el ámbito de la Comunidad Autónoma dicho permiso está reconocido en el apartado D)2 del artículo 11.1 del Decreto 349/1996, para el personal acogido al Régimen General de la Seguridad Social (entre el que se encuentra el personal interino), además de alcanzarles el ámbito de aplicación de los ya citados artículos 30.3 de la Ley 30/1984 y 20 de la Ley 39/1999, su regulación específica está contenida en los artículos 128 y 133.bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

La problemática que relacionada con la maternidad y la condición de personal interino de las personas afectadas interesa matizar en estas Instrucciones es la siguiente:

a) Descanso por maternidad y adjudicación de destino:

Si en el momento de producirse la adjudicación de destino como interina se da el caso de que la persona afectada ha dado a luz y no ha transcurrido el período de descanso por maternidad que, caso de haber estado trabajando en el momento del parto, le hubiese correspondido (16 semanas ininterrumpidas, ampliables, en caso de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo), se nombrará a un sustituto por el tiempo que reste para completar dicho período de descanso, el cual no obstante le será computado a todos los efectos como tiempo de servicio, y, en consecuencia, también como de prestación de servicios a efectos de prórroga de la interinidad en período no lectivo y con los efectos económicos inherentes a ella, ya que de otro modo se estaría

Instruc 18-9-2000 Maternidad interinos

penalizando la maternidad, lo cual no está permitido por el ordenamiento jurídico por implicar un claro tratamiento diferenciado sin justificación alguna.

b) Permiso por maternidad y disfrute de las vacaciones:

Se trata de dos derechos independientes y compatibles. El principio general es que cuando el disfrute del permiso por maternidad coincida, en todo o en parte, con el período vacacional (para el personal docente, el mes de agosto), el mes de vacaciones, siempre dentro del año natural, se disfrutará tras la finalización del permiso por maternidad de forma independiente, y en todo caso, antes del 31 de diciembre del año en cuestión.

En todo caso, los interesados deben solicitar el concreto período de disfrute de las vacaciones con la antelación suficiente a fin de que los centros puedan prever los aspectos organizativos.

c) Renuncia al puesto de trabajo por cuidado de un hijo menor de 3 años. y cómputo de tiempo de servicios a efectos de bolsa de trabajo.

De la misma manera que la no identidad absoluta entre dos situaciones es lo que posibilita la diferencia de trato, la concurrencia de principios comunes permite la traslación de consecuencias y efectos a situaciones análogas. Así, tanto la excedencia voluntaria para el cuidado de hijos menores en el ámbito de lo regulado' para el personal funcionario como la causa nº 6 de las explicitadas en las Instrucciones de 17 de julio de 2000 sobre determinadas medidas sobre el profesorado interino ("cuando tengan al cuidado un hijo menor..."), responden a la necesidad de cooperar al efectivo ejercicio del deber constitucional de los padres de prestar asistencia de todo orden a los hijos durante la minoría de edad (art. 39.3 CE) y de contribuir a la efectiva realización del principio rector de la política social que establece que los poderes públicos aseguran la protección social de la familia (art. 39.1.CE).

Si dicho razonamiento lo completamos con lo que establece el artº 105 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado: "a los funcionarios de empleo les será aplicable por analogía, y en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera, con excepción del derecho a la permanencia en la función, a niveles de remuneración determinadas, o al régimen de clases pasivas", se concluye, y se adopta como Instrucción, que el personal interino que renuncie al destino adjudicado por tener a su cuidado un hijo menor de 3 años, no resultará excluido de la bolsa, y se le computará como tiempo de servicios a efectos de dicha bolsa el período a que alcance la renuncia. Tal medida entendemos que resulta plenamente coherente con las de orden social de protección a la familia preconizadas por la Constitución española y la normativa actualmente vigente.

Sevilla 18 de septiembre de 2000

EL DIRECTOR GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Carlos Gómez Oliver