



**EQUIPO  
ANPE**  
Valor sólido

**ANPE TE INFORMA:  
¡SEGUIMOS MEJORANDO, POR LAS DOCENTES!**

**PLAN DE APOYO**

**A LA MATERNIDAD**

**DE LAS DOCENTES**



FEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE





# ANPE TE INFORMA

PLAN DE APOYO

A LA MATERINIDAD DE LAS DOCENTES

La protección de maternidad debe englobar un conjunto de actuaciones y medidas positivas y favorecedoras de dicha situación, adoptadas durante todas sus fases, ya sea durante la etapa prenatal y de preparación al parto, durante el periodo de gestación, el parto, las primeras 16 semanas después del parto y durante el periodo que comprende el cuidado de hijos menores de 3 años.

El posible conflicto entre las responsabilidades relacionadas con el cuidado de la familia y las exigencias del trabajo remunerado implicaría una enorme fuente de situaciones generadoras de desventajas para las mujeres en el mercado de trabajo. Esta constituye una de las razones de la lentitud del progreso hacia la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el mundo laboral.

A menudo, las responsabilidades relacionadas con la prestación de cuidados no remunerados impiden que las mujeres se preparen totalmente para la actividad laboral, y entren, permanezcan y progresen en la misma.

Dentro del conjunto de políticas de protección de la maternidad y de conciliación de la vida laboral y familiar que propone la Organización Internacional del Trabajo, como consecuencia de la falta de protección de la maternidad, el volumen y el reparto desigual del trabajo de cuidados a los hijos son determinantes fundamentales de las desigualdades entre las mujeres y los hombres, y de las desigualdades entre las mujeres.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el volumen y el reparto desigual del trabajo en el cuidado de los hijos son determinantes fundamentales de las desigualdades entre las mujeres y los hombres, y también de las desigualdades entre las mujeres. Por ello, se hace necesario el establecimiento de un conjunto de medidas de protección de la maternidad, como la licencia de maternidad remunerada, la atención de la salud materna e infantil, la protección de la salud en el lugar de trabajo para las mujeres embarazadas y lactantes, la creación de instalaciones adecuadas para la lactancia y el cuidado de hijos e hijas y la protección del empleo y la no discriminación.

Impregnados por esta filosofía, esta Consejería de Educación, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, ha venido aplicando una serie de medidas favorecedoras del ejercicio de la maternidad con las mínimas limitaciones y dificultades que pudiera implicar la actividad docente para el profesorado interino de esta Comunidad.



#### [Conjunto de medidas incorporadas en el manual de licencias y permisos del personal docente.](#)



- Permiso por adopción o acogimiento de menores de 6 años y mayores de 6 discapacitados o minusválidos (P.4)
- Permiso por lactancia: hora de ausencia diaria (P.5)
- Permiso para reducción de jornada por guarda legal de menor de 12 años: reducción de 7 a 14h. (P.6)
- Permiso retribuido para funcionarias en estado de gestación: semanas 35 -37 de gestación (P.7)
- Permiso por parto: dieciséis semanas ininterrumpidas, más 2 semanas por discapacidad y por cada hijo a partir del segundo. (P.8)

- Permiso de paternidad: 4 semanas. Este permiso interrumpe las vacaciones (P.9)
- Permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto: el tiempo necesario. (P.11)
- Permiso sustitutivo de lactancia: 4 semanas (P.12)
- Permiso de ausencia por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto: máximo de 2h diarias. (P.13)
- Permiso para la conciliación de la vida familiar y laboral: permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deber inexcusable relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. (P.14)
- Permiso de reducción horaria por cuidado de familiares de primer grado: hasta el 50% de la jornada laboral durante 15 días ( P.15)
- Flexibilización horaria para la conciliación de la vida familiar para cuidado de hijos menores de 12 años: máximo de 1 hora diaria y en caso de discapacidad 2 horas diarias. (P.16)
- Permiso por riesgo en el embarazo: tiempo de suspensión del contrato mientras no se produce la adaptación del mismo por otro compatible con su estado. (P.19)
- Permiso por riesgo en la lactancia natural: tiempo de suspensión del contrato mientras no se produce la adaptación del mismo por otro compatible con su estado. (P.19)
- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: reducción de jornada del 50 al 99% siempre que necesite de cuidado directo continuo y permanente debidamente acreditado. (P.25)

[Medidas previstas en la Orden de 29 de junio de 2017, de la Consejería de Educación, por la que se establecen procedimientos en materia de recursos humanos para el curso 2017-2018](#)



2

permisos y licencias que los establecidos para el personal funcionario de carrera, con los derechos retributivos que le correspondan en el régimen de SS.

-El profesorado interino (tanto de vacante como de sustitución) que se acoja a la excedencia no superior a 3 años, tendrá derecho a la reserva de la plaza, hasta que se incorpore el titular de la vacante o hasta los 3 años de edad del hijo queda derecho a la excedencia.

-La maternidad es causa de renuncia voluntaria y justificada a la oferta y al puesto de trabajo en régimen de interinidad

[Acuerdos del Pacto de Interinos aprobadas en Consejo de Gobierno \(9/3/2016\) y en Mesa Sectorial de Educación \(10/6/2017\).](#)



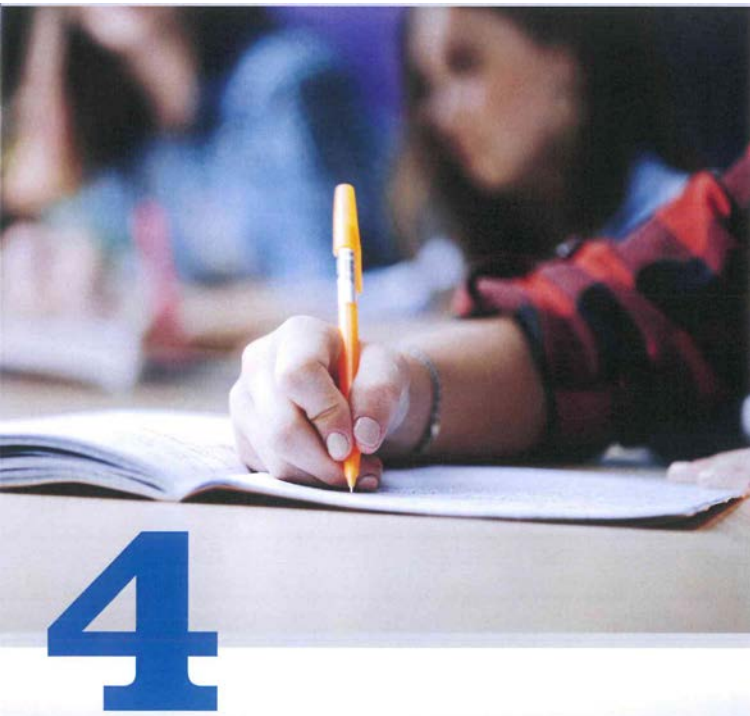
-Cuando el profesorado interino sea adjudicatario de puestos de trabajo mientras disfruta de licencia por maternidad, y solicite alta en dichos puestos así como el permiso sustitutivo de lactancia (P.12) por hijos menores de 12 meses, se procederá a su contratación y alta en SS, no teniendo la obligación de incorporarse al puesto de trabajo durante el periodo que le corresponda de la acumulación de lactancia, según los requisitos establecidos en el manual de permisos y licencias.




3


-Las funcionarias interinas en situación de baja por maternidad que obtienen un puesto en los actos de adjudicación y optan por no incorporarse, se les reconocerá, a efectos de experiencia docente, el tiempo que pudiendo haber trabajado no lo hubieran hecho por estar en tal situación.


-A las funcionarias interinas en baja por maternidad, que habiendo obtenido un destino en un acto de adjudicación y opten por no incorporarse al puesto de trabajo, si en caso de sumar todos los servicios éstos fueran igual o superior a 255 días en un curso escolar, se les reconocerá el derecho a percibir íntegros los ingresos correspondientes al periodo del 1/7 al 31/8 del curso escolar.



#### Otras medidas positivas de apoyo a la maternidad aplicadas por la Consejería de Educación.

-Sustitución inmediata del profesorado cuya causa de sustitución sea la situación de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento ([Art. 4 del ROL 14/2012 de medidas para la racionalización del gasto público en el ámbito educativo](#)). (1) 

-Concesión de comisiones de servicio para el cuidado de hijos menores de 12 años ([Art. 3C.1 de la Orden de 28/2/2013 que regula el procedimiento para la concesión de comisiones de servicio](#)). (2) 

-Adopción de las medidas recomendadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en la situación de riesgo durante el embarazo para las docentes interinas, mediante la aplicación del [art. 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales](#). (3) 



(1)



(2)



(3)

**Acuerdos de la Mesa Sectorial de Educación del día 15 de mayo de 2018, como consecuencia del Grupo de Trabajo constituido con el objetivo de la adopción de medidas para la mejora de la maternidad**



**Región de Murcia**

Consejería de Educación, Juventud y Deportes

Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos

#### **ACUERDO SOBRE MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA MATERINIDAD CONSTITUIDO POR ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE EDUCACIÓN**

La maternidad debe ser entendida como un periodo de la vida de la mujer que requiere la adopción de una serie de medidas positivas, de protección, favorecedoras de dicha situación y de la conciliación con la vida laboral.

La protección a la maternidad la entendemos como todas aquellas medidas que permita la Ley y que su correcta interpretación la favorezca en toda su extensión, adoptadas en las siguientes fases o periodos: Periodo prenatal y de preparación al parto, periodo de gestación, parto, atención del neonato en caso de ingreso hospitalario, las 6 primeras semanas después del parto, las primeras 16 semanas después del parto, el cuidado de los hijos menores de 3 años y el cuidado de hijos menores de 12 años.

Con este fin, la Consejería de Educación, Juventud y Deportes llegó a una serie de acuerdos con las organizaciones sindicales recogidos en la nueva redacción del Manual de Licencias y Permisos del Personal Docente. Dichos compromisos se ven notablemente ampliados con las medidas objeto del presente acuerdo, fruto de la suma de voluntades durante las sesiones desarrolladas por el grupo de trabajo constituido al efecto entre Administración y Organizaciones Sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Educación. Y ponen de manifiesto la sensibilidad de ambas partes para la protección del derecho a la maternidad del personal docente.

En este contexto la Administración y los sindicatos ANPE, SIDI, FESP-UGT y CSIF llegaron a los siguientes

#### ACUERDOS:

- 1- Recuperación del mes de agosto en concepto de vacaciones a continuación del disfrute de la maternidad (situación asimilada a las funcionarias) para todas aquellas interinas que lo soliciten y tengan nombramiento desde septiembre del curso siguiente.
- 2- Adaptación de puesto de trabajo a partir de la semana 25 de gestación a los efectos del desplazamiento al punto de trabajo, siempre que la distancia entre el domicilio de la interina y el centro de destino sea como mínimo de 20 kilómetros. Esta opción de cambio de destino se realizará mediante un acto de adjudicación semanal para vacantes y/o sustituciones hasta el 30 de junio. El cambio de destino se podrá realizar una sola vez.
- 3- En el caso de interinas participantes en un acto de adjudicación y que aleguen encontrarse embarazadas con más de 25 semanas de gestación, tendrán opción para adjudicar voluntariamente. En caso de no adjudicar se le considerará como causa de renuncia justificada a la oferta de puestos de trabajo (Igual que otras causas contempladas en el Art. 5.2 de la Orden de 29/6/2017).



#### Región de Murcia

Consejería de Educación, Juventud y Deportes

Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos

- 4- Con la finalidad de igualar los derechos del padre a los de la madre a los efectos de petición y adjudicación de vacante con la reserva del puesto de trabajo durante el tiempo restante de las 4 semanas de permiso por paternidad, incluidos los casos de adopción y acogimiento, los padres que participan en un acto de adjudicación semanal podrán solicitar la reserva del puesto adjudicado, sin alta en la SS ni reconocimiento de tiempo de servicios, hasta la finalización de la licencia. Estos padres también tendrán derecho a la renuncia al puesto de trabajo igual que otras causas contempladas en el Art. 5.2 de la Orden de 29/6/2017.
- 5- Cuando la adjudicataria no pueda incorporarse a la vacante adjudicada como consecuencia de una baja relacionada con la maternidad, previa petición de la interesada, la Administración estudiará si procede su contratación en función de su trayectoria de nombramientos durante el curso escolar, al objeto de que no se vea perjudicada en su contratación por curso completo.
- 6- Excedencia por cuidado de hijo menor:
  - a. Derecho a retomar la excedencia en distintas ocasiones, con incorporación efectiva al puesto. El tiempo mínimo de permanencia en esta excedencia por cuidado de hijo menor es de dos meses.
  - b. Cómputo del tiempo de excedencia por cuidado de hijo menor a los efectos de lo establecido en el artículo 89.4 del EBEP, en las mismas condiciones que los interinos en activo.

Murcia, a 15 de Mayo de 2018.

La Consejera de Educación, Juventud y Deportes

D<sup>a</sup>. Adela Martínez-Cacha Martínez



ANPE

D. Clemente Hernández Abenza

FESP-UGT

D. Alfonso Mar

SIDI.

D. José María González Alarcón

CSIF

D. Rivas



**EQUIPO  
ANPE**  
Valor sólido

onestidad capacidad independendia profesionalidad transparencia honestidad c  
cidad independendia profesionalidad transparencia honestidad capacidad inde  
ndencia profesionalidad transparencia honestidad capacidad independendia p  
sionalidad honestidad capacidad independendia profesionalidad honestidad ca  
dad independendia profesionalidad honestidad capacidad independendia profes  
alidad honestidad capacidad independendia profesionalidad honestidad ca  
dependendia profesionalidad honestidad capacidad independendia profesional  
d honestidad capacidad independendia profesionalidad transparencia honestid  
pacidad independendia profesionalidad ransparencia honestidad capacidad inc  
ndencia profesionalidad transparencia honestidad capacidad independendia p

EL SINDICATO DE  
LA ENSEÑANZA  
**PÚBLICA**



FEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE