



## SATE-STES POR UNA PROTECCIÓN EFECTIVA DE LA MATERNIDAD

Por la contratación de las todas las interinas embarazadas en los procesos de adjudicación.

Es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que recoge en el artículo 8 de la norma que constituye una **“discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”**.



El Tribunal Constitucional se ha pronunciado en reiteradas ocasiones acerca de la discriminación en el trabajo cuando tiene su origen en el embarazo o en la maternidad. **Constituye una discriminación por razón de sexo prohibida por el artículo 14 de la Constitución**

**(que recoge la igualdad de los españoles ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación por razón de sexo)**. Por ese motivo, el Constitucional ha estimado recursos de amparo no sólo relacionados con despidos, sino también por la resolución de la relación laboral en periodo de prueba o la no renovación de un contrato temporal.

### NUESTRA REALIDAD

En **Melilla**, las interinas madres que están en las 6 semanas siguientes al parto pueden no ser convocadas a la adjudicación de puestos. Por lo que, aún encontrándose en las listas de interinidad en un lugar para poder optar a una vacante o a una sustitución, administrativamente se les excluye temporalmente y **NO optan a ser contratadas**. Reciben un trato discriminatorio con respecto al resto compañeros en lista, causándoles un doble perjuicio; uno: el dejar de percibir un salario; y dos: el no poder contar con ese tiempo de servicio como experiencia a efectos de valoración de méritos.


Es la **Orden de Interinos** la que debe regular todas las circunstancias que influyen en este colectivo. El pasado mes de abril remitimos a la mesa de trabajo de Ceuta y Melilla, recientemente conformada, nuestra reivindicación de que en esta norma se regule de forma eficaz y sin posibilidad de interpretación las medidas necesarias para una **PROTECCIÓN EFECTIVA DE LA MATERNIDAD**. **SATE-STEs**, exige que de una vez por todas, esta normativa regule las circunstancias relacionadas con la maternidad y lo haga cumpliendo lo establecido en otras leyes de rango superior.





### NUESTRAS PROPUESTAS

**SATE-STEs** PROPONE QUE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA REGULE EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS ESTAS SITUACIONES.


#### SI ERES INTERINA...



 **Y TE ENCUENTRAS EN SITUACIÓN DE RIESGO EN EL EMBARAZO** en el momento de la adjudicación de la plaza **DEBES SER ADJUDICATARIA DE UNA PLAZA Y SER SUSTITUIDA POSTERIORMENTE**, para lo cual debes tomar posesión y a continuación acogerte a la baja por riesgo en el embarazo.

 **Y ESTÁS EN EL PERMISO DE MATERNIDAD, AÚN ENCONTRÁNDOTE EN LAS 6 SEMANAS TRAS EL PARTO, DEBES SER NOMBRADA Y SI ASÍ LO DECIDES O NO PUEDES INCORPORARTE DE FORMA EFECTIVA, DEBES SER SUSTITUIDA** hasta que finalice tu permiso y te incorpores a tu puesto.

 **Y DECIDES SOLICITAR EL PERMISO ACUMULADO DE LACTANCIA, DEBES HACERLO EN EL MISMO MOMENTO QUE SOLICITAS EL DE MATERNIDAD Y SU DURACIÓN ES PROPORCIONAL A LA DURACIÓN DEL CONTRATO.** Exigimos que para su cálculo se tenga en cuenta el servicio efectivo prestado hasta el 31 de agosto y no como hasta ahora hasta el 30 de junio, fecha en la que finaliza el contrato pero que si es vacante es prorrogado hasta el 31 de agosto.

**Y EN TODOS LOS CASOS, SEAS INTERINA O NO...**

 **Y TE ENCUENTRAS A PARTIR DE LA SEMANA 37 DE GESTACIÓN TIENES DERECHO A SOLICITAR TU PERMISO RETRIBUIDO DE GESTACIÓN Y POR LO TANTO A SER NOMBRADA Y SUSTITUIDA**, en los mismos términos que si se tratase del permiso por maternidad.

  **SI ERES EL PADRE, DEBES PODER DISFRUTAR POR FIN DEL PERMISO DE PATERNIDAD DE 4 SEMANAS**, que se normalizó allá por el 2012 pero que aún no se ha hecho real por las continuas prórrogas orquestadas por el Gobierno. Sería un paso pequeño pero importante en la lucha por una efectiva igualdad entre hombres y mujeres y con efectos positivos en todos los ámbitos. Al menos como medida hasta que se reconozca el permiso de paternidad en los mismos términos que el de maternidad, de manera personal e intransferible.

VIENE MUY BIEN SABER...

## PRESTACIONES DURANTE EL PERMISO POR MATERNIDAD O DE BAJA RELACIONADA CON EL EMBARAZO



La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora correspondiente, a través de la Seguridad Social. Para cobrar durante el permiso por maternidad es necesario estar trabajando o cobrando la prestación contributiva (paro), es decir, dada de alta en la Seguridad Social o asimilado.

Se tiene derecho al cobro del permiso por maternidad siempre que se acredite un período mínimo de cotización que varía según la edad de la madre:

- Si la trabajadora tiene entre 21 y 26 años: 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores o 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral.
- Si tiene más de 26 años: 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

Para quienes no reúnan el periodo mínimo de cotización para cobrar la prestación por maternidad, existe un subsidio no contributivo por maternidad de 42 días naturales igual al 100% del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) vigente en cada momento. La duración del subsidio no contributivo será de 42 días naturales a contar desde el parto, que se incrementará en 14 días naturales en los casos del nacimiento de un hijo: en una familia numerosa, monoparental o en caso de parto múltiple.

**Si...**

### ***Estoy en situación de permiso por maternidad y finaliza mi contrato de trabajo.***

Al finalizar el contrato, la trabajadora debe inscribirse como demandante de empleo, pasando a la situación legal de desempleo. Seguirá cobrando la baja por maternidad, que le continúa pagando el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) hasta finalizar el plazo de las 16 semanas. Una vez finalizado el periodo de maternidad, pasará a cobrar la prestación por desempleo (INEM) si cumple los requisitos. No se descuenta del tiempo de duración del paro los días en que la madre estuvo en baja por maternidad. Importante: una vez finalizado el periodo de maternidad se tiene que solicitar la prestación por desempleo en el plazo de 15 días hábiles (antes solo se ha inscrito como demandante de empleo).

### ***Estoy cobrando la prestación contributiva (el paro) y se produce la maternidad.***

A partir de ese momento se suspende el pago del paro y la prestación por maternidad la abona la Seguridad Social, el INSS. **Se cobra la baja por maternidad que corresponda al 100% del haber regulador.** Mientras dura el permiso no se consume el paro. Cuando termina el permiso por maternidad hay que solicitar la reactivación de la prestación por desempleo. El plazo es de 15 días hábiles y se volverá a cobrar el paro por el mismo importe y duración que había cuando se suspendió.

### ***Estoy de baja por motivos relacionados con el embarazo y finaliza mi contrato.***

Continuaré recibiendo la prestación por parte de la Seguridad Social mientras dure la baja. Es incompatible la situación de baja con la de desempleo.

Cuenta con nuestro apoyo. No dudes en ponerte en contacto con [nosotr@s](mailto:nosotr@s)

[#porlapublica](#) [#pordignidad](#)