



**INSTRUCCIONES DEL DIRECTOR GENERAL DE
RECURSOS HUMANOS RELATIVAS A LA NO DISCRIMINACIÓN
POR RAZÓN DE SITUACIONES DERIVADAS DE LA MATERNIDAD
EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL
DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA**

**I.- REGULACIÓN DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO
TEMPORAL DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD
PÚBLICA EN SITUACIONES DERIVADAS DE LA MATERNIDAD:**

El artículo 33.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud regula la selección del personal estatutario temporal, previendo que la misma *“se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, procedimientos que se basarán en los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad y que serán establecidos previa negociación en las mesas correspondientes”*.

Asimismo se exige al personal estatutario temporal que reúna los requisitos establecidos, con carácter general, en el artículo 30.5 del Estatuto Marco para poder participar en los procesos selectivos de personal estatutario fijo, entre los que se debe destacar, en este ámbito, el contenido en el apartado c) del citado precepto: *“Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las funciones que se deriven del correspondiente nombramiento”*.

Y, por otra parte, el apartado 2 del precepto transcrito permite la sujeción del personal estatutario temporal *“a un período de prueba, durante el que será posible la resolución de la relación estatutaria a instancia de cualquiera de las partes”*.

Partiendo de esta norma básica estatal, el Decreto 192/2017, de 1 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección y provisión de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas del Sistema Valenciano de Salud, establece en su artículo 24 que *“Los nombramientos de personal estatutario y funcional de gestión sanitaria de carácter temporal, se realizarán entre quienes formen parte de las correspondientes listas de empleo, constituidas y gestionadas conforme a la normativa reglamentaria específica, previa negociación con las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad”*, previéndose que *“Las exclusiones y suspensiones de las listas de empleo se llevarán a cabo conforme a lo establecido en la normativa vigente”*.

La normativa vigente en materia de selección de personal temporal de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública es en la actualidad la Orden de 5 de octubre de 2009, de la Conselleria de Sanidad, por la que se regula el procedimiento para la cobertura temporal de plazas del personal al que le resulta de aplicación el Decreto 71/1989, de 15 de mayo, del

Consell de la Generalitat, sobre regulación de los órganos de gestión de personal de la Conselleria de Sanidad y órganos dependientes. De la citada regulación procede destacar los siguientes preceptos como atinentes a la materia objeto de la presente instrucción:

En primer lugar, su artículo 11 dice que *“Los nombramientos se realizarán por el órgano competente conforme a la normativa aplicable”,* debiendo el candidato propuesto acreditar en el momento del nombramiento *“que reúne todos los requisitos, generales y específicos, exigidos en el artículo 4”* y pudiendo el personal estatutario temporal *“estar sujeto a un período de prueba, durante el que será posible la resolución de la relación estatutaria a instancia de cualquiera de las partes”.*

El artículo 4 de la Orden, por su parte, exige como requisito general para poder encontrarse incluido en las listas de empleo que la persona solicitante reúna y acredite la posesión de *“la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las funciones que se deriven del correspondiente nombramiento”.*

En el artículo 8 de la propia Orden se contienen, no obstante, determinadas situaciones en virtud de las cuales los candidatos inscritos en las listas de empleo temporal, cualquiera que sea el turno, figurarán en las mismas como no disponibles para la oferta de nombramientos temporales.

Entre estas situaciones la del apartado 7: *“No disponible por causas justificadas”,* es la situación en la que se prevé que se encontrarán los candidatos en los *“supuestos de permiso por maternidad, paternidad y adopción, el cumplimiento de un deber público inexcusable, en caso de riesgo durante el embarazo y demás supuestos contemplados en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral”.* Igualmente se incluyen en él, por considerarse justificadas, *“las renunciaciones a nombramientos en los casos de incapacidad laboral por enfermedad suficientemente acreditada a criterio de la Comisión Sectorial de Seguimiento correspondiente”,* lo que incluiría los supuestos de incapacidad temporal relacionada con el embarazo. La duración de esta suspensión en bolsa se extiende por la norma desde el inicio de la causa justificativa hasta su extinción, pasando el candidato, una vez comunicada la misma, a la situación de disponible en la lista de empleo a los 15 días de dicha comunicación.

II.- INTERPRETACIÓN DE LA REGULACIÓN DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA EN SITUACIONES DERIVADAS DE LA MATERNIDAD, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD, MÉRITO Y CAPACIDAD, EN CONSONANCIA CON EL RESPETO AL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD:

Partiendo de la regulación expuesta, con anterioridad a agosto de 2015 se consideraba que durante la vigencia de una incapacidad temporal por causa de embarazo, así como del descanso maternal o de la situación de riesgo durante el embarazo concurría una ausencia de capacidad funcional para el desempeño de las funciones del correspondiente nombramiento temporal que constituía causa impositiva del mismo.

Sin embargo, este planteamiento se estimó en la mencionada fecha que implicaba una discriminación por razón de sexo que debía ser abolida.

Efectivamente, en el momento presente resulta absolutamente imprescindible ofrecer una respuesta adecuada a una situación en la que una falta transitoria de capacidad funcional para el desarrollo de las funciones de un puesto de trabajo (incapacidad temporal por enfermedad relacionada con el embarazo, descanso maternal obligatorio o riesgo durante el embarazo o la lactancia) o, en su caso, una imposibilidad temporal de prestación de servicios derivada de la maternidad (descanso maternal o paternal o por adopción o acogimiento) implicaría **perjuicios en el acceso con carácter temporal al empleo público**, vulnerando los **principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución y 33.1 del Estatuto Marco)** por no respetar el **derecho a la protección de la maternidad**.

Se trata de armonizar, ponderar y hacer efectivos, como dice la propia Orden de 2009, tanto la gestión de recursos humanos por parte de la administración sanitaria, teniendo en cuenta la singularidad de la prestación sanitaria en orden a habilitar procedimientos y mecanismos basados en principios de desburocratización, flexibilidad, agilidad e inmediatez en la demanda, como el estricto respeto de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y en relación con el principio de igualdad el derecho a la protección de la maternidad.

En este sentido se entiende que resulta oportuno distinguir y matizar de otros, aquellos supuestos en los que la falta de capacidad funcional o la imposibilidad de prestación de servicios que encuentran su origen en la maternidad resulta transitoria y, por tanto, conlleva una posibilidad futura de prestación de servicios, con plena capacidad funcional, por un tiempo razonablemente extenso, si se permite la realización del nombramiento estatutario temporal que corresponde a la persona en virtud de su prelación en las listas de empleo temporal, en estricta aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Es más, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** aboca a la interpretación expuesta, visto que se pronuncia en el sentido de que:

De conformidad con el artículo 14 de la citada norma y a sus fines, *“serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:*

[...] 2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas,

[...] 7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia. [...]”.

Por otra parte, constituye una obligación de las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del

principio de igualdad entre mujeres y hombres, según el artículo 51.a de la Ley Orgánica, *“Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional”*.

III.- ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA EN SITUACIONES DERIVADAS DE LA MATERNIDAD:

En fecha 12 de agosto de 2015 se dictó, por la Secretaría Autonómica de Salud Pública y del Sistema Sanitario Público, una Instrucción con el objetivo de lograr la “no discriminación de la mujer trabajadora por razón de embarazo o maternidad en la selección de personal estatutario temporal a través de la bolsa de trabajo de la Conselleria de Sanidad”.

Tras su implementación durante un período de tiempo razonable, se advirtió que la casuística en esta materia era muy diversa y que era preciso tomar en consideración, desde la perspectiva de su gestión, distintos supuestos, máxime cuando en algunos de ellos se había puesto de manifiesto que resultaba complejo efectuar la coordinación entre la aplicación de la instrucción y de la normativa en materia de Seguridad Social, lo que determinó que se procediera a realizar una actualización de la Instrucción en fecha 18 de febrero de 2016.

Considerando el tiempo transcurrido desde la última actualización de la instrucción de 2015 y a la vista de las dificultades que se han ido presentando en este período, en relación con la selección del personal estatutario temporal de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública en situaciones derivadas de la maternidad, se ha concluido que resulta ciertamente necesario establecer unas nuevas instrucciones más precisas y detalladas sobre la materia planteada, que permitan una unidad de actuación al respecto por parte de los diversos Departamentos de Salud de la Conselleria.

Ello sin perjuicio de que se incluya esta materia, previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas, en la próxima modificación de la Orden de 5 de octubre de 2009, de la Conselleria de Sanidad, por la que se regula el procedimiento para la cobertura temporal de plazas del personal al que le resulta de aplicación el Decreto 71/1989, de 15 de mayo, del Consell de la Generalitat, sobre regulación de los órganos de gestión de personal de la Conselleria de Sanidad y órganos dependientes.

Por lo expuesto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.1 del Decreto 37/2017, de 10 de marzo, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, se dictan las presentes

INSTRUCCIONES

PRIMERA.- **Ámbito de aplicación subjetivo.**

El ámbito subjetivo de aplicación de las presentes instrucciones lo conforman 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**, extremo éste que deberá acreditarse fehacientemente mediante informe expedido por el Médico de Familia de Equipo de Atención Primaria competente para emitir la correspondiente baja en el trabajo, con independencia de que previamente se haya procedido o no a su efectiva emisión.

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, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen.

c) **Candidatos que se hallen en período de descanso por paternidad**, en virtud del reconocimiento del permiso de paternidad que se prevé en la regulación contenida en los artículos 44.3 y 56 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la finalidad de contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares y, en términos generales, de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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**, por corresponderle dicha oferta y no otra en función del orden de prelación de las listas de empleo y, por tanto, no resultar razonablemente justificada la oferta de un puesto distinto, en aplicación tanto de los principios de igualdad, mérito y capacidad como en términos de equidad.

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**, por corresponderle dicha oferta y no otra en función del orden de prelación de las listas de empleo y, por tanto, no resultar razonablemente justificada la oferta de un puesto distinto, en aplicación tanto de los principios de igualdad, mérito y capacidad como en términos de equidad.

A sensu contrario, 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, sin perjuicio de que con posterioridad al mismo pudiera concurrir:

- Alguna de las situaciones que conllevan la imposibilidad de desempeñar el puesto por causa derivada de maternidad.
- La aplicación de cualesquiera previsiones normativas y procedimientos relativos a la protección de la maternidad.

SEGUNDA.- Definición de “nombramientos de larga duración”.

Partiendo de la clasificación de los nombramientos como personal estatutario temporal que establece el artículo 9 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que distingue los nombramientos de interinidad, de carácter eventual y de sustitución, se consideran incluidos en el concepto de “nombramientos de larga duración” a los efectos de estas instrucciones los siguientes nombramientos:

1.- Los **nombramientos de carácter interino**, expedidos para el desempeño de una plaza vacante de los centros o servicios de salud, cuando sea necesario atender las correspondientes funciones.

Este tipo de nombramiento se ofertará en todo caso 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, de conformidad con el artículo 8.4 de la Orden de 5 de octubre de 2009.

2.- Los **nombramientos de sustitución**, expedidos cuando resulte necesario atender las funciones de personal, tanto fijo como temporal, **durante las ausencias de carácter temporal, por un período superior a 6 meses, que comporten reserva de plaza.**

A título meramente ejemplificativo, se entienden incluidas en las mencionadas ausencias cuando se autoricen por un período inicial de 6 meses como mínimo, sin perjuicio de que con posterioridad a su inicio y por causas sobrevenidas pudieran finalmente resultar de duración inferior, las motivadas por las causas enumeradas a continuación:

- Las situaciones administrativas que impliquen reserva de plaza (excedencia por cuidado de hijos/as y familiares, servicios especiales, etc.) cuando se soliciten por un período inicial superior al previsto.
- La promoción interna temporal.

- Determinadas formas de provisión de puestos de trabajo, como la comisión de servicios, el nombramiento provisional o los procedimientos de provisión de puestos de jefatura de servicio y de sección.
- El disfrute de ciertos permisos o licencias: liberación sindical o disfrute de becas o cursos que contribuyan al perfeccionamiento profesional.

Se excluye de la consideración de ausencias de carácter temporal por el período mínimo semestral establecido, las derivadas de la **situación de incapacidad temporal**, independientemente de la duración que la misma pudiera alcanzar, dada la imprevisibilidad inicial de la misma.

Las previsiones aquí contenidas no son óbice ni pueden servir como justificación de exención alguna en la estricta aplicación de las causas de cese del personal estatutario temporal reguladas en el citado artículo 9 del Estatuto Marco.

TERCERA.- Posibilidad de opción en caso de oferta de “nombramientos de larga duración” como personal estatutario temporal a personas en situaciones derivadas de la maternidad.

De conformidad con el **artículo 8.7 de la Orden de 5 de octubre de 2009, de la Conselleria de Sanidad, por la que se regula el procedimiento para la cobertura temporal de plazas del personal al que le resulta de aplicación el Decreto 71/1989, de 15 de mayo, del Consell de la Generalitat, sobre regulación de los órganos de gestión de personal de la Conselleria de Sanidad y órganos dependientes**, figurarán en las listas de empleo como candidatos no disponibles por causas justificadas para la oferta de nombramientos temporales, aquellos candidatos que, entre otras situaciones, se hallen en las siguientes derivadas de la maternidad:

- a) Permiso por maternidad, paternidad y adopción.
- b) Riesgo durante el embarazo.
- c) Incapacidad laboral suficientemente acreditada.

En estos casos la renuncia al nombramiento no supondrá penalización en las listas de empleo, suspendiéndose los llamamientos desde el inicio de la causa justificativa hasta su extinción, pasando el candidato, una vez comunicada la misma, a la situación de disponible en la lista de empleo a los 15 días de dicha comunicación.

Se concede, por tanto, a los candidatos una opción de rechazar los nombramientos por ciertas causas justificadas derivadas de la maternidad.

Sin embargo, ello colisiona con el derecho a la igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, en conexión con el derecho a la protección de la maternidad, porque una situación derivada de la maternidad condiciona las posibilidades de devenir titular de un nombramiento como personal estatutario temporal al que, en virtud del régimen ordinario de la gestión de las listas de empleo temporal, se tendría en principio derecho.

Por ello, cuando los Departamentos de Salud, en los términos previstos en las presentes instrucciones, oferten determinados nombramientos definidos como de larga duración a una persona que se halle en alguna de las situaciones consideradas como derivadas de la maternidad, deberán conceder al candidato inscrito en la lista de empleo la **posibilidad de elegir** entre:

a) La aplicación estricta del **artículo 8 de la Orden de 5 de octubre de 2009**, en tanto en cuanto el mismo continúe vigente.

b) La **aceptación del nombramiento, con su consiguiente suspensión hasta el momento en que opere la posibilidad de su incorporación efectiva al puesto de trabajo**, por finalización de la situación derivada de la maternidad que lo impedía.

CUARTA.- Procedimiento para la gestión de la aceptación por la persona interesada de estos nombramientos estatutarios temporales.

Conforme al **criterio** establecido por el **Instituto Nacional de la Seguridad Social**:

“[...] por lo que se refiere a la posibilidad de efectuar un nombramiento a personas que se encuentren en situación de maternidad o paternidad [...], no habiendo contrato suspendido por esta razón, no hay norma que impida el derecho de los beneficiarios de dichas prestaciones a acceder a un nombramiento. Ahora bien, si la aceptación de ese nombramiento implica el alta en algún régimen de la Seguridad Social (teniendo presente que si no hay prestación de servicios la Tesorería General de la Seguridad Social no reconoce el alta), resultará de aplicación lo dispuesto en los artículos 8.12 y 26.8 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, y las prestaciones de maternidad y paternidad se extinguirán.

Para el caso de que el beneficiario tuviese suspendido el contrato por dichas causas y el mismo empresario les ofertara otro nombramiento, esta Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica entiende que la aceptación del mismo no afecta a las prestaciones que se estén percibiendo siempre que se acredite que no conlleva el desempeño efectivo del nuevo puesto de trabajo, pues en este caso, las circunstancias concurrentes hacen pensar en la posible consideración de una cuasi novación del nombramiento inicial”.

Se plantea así la necesidad de distinguir dos **situaciones**:

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:

En este caso, como ya existía un nombramiento, fijo o temporal, que se ha visto suspendido por causa justificada, la aceptación de otro nombramiento estatutario temporal que convenga más a la persona interesada (si fuera fijo por promoción interna temporal y si fuera temporal en otra categoría o en plaza vacante por encontrarse en situación de disponible especial), 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.

2) Aquella otra en la que la persona candidata a un nombramiento estatutario temporal **no se encontraba prestando servicios para la Conselleria** cuando se le ofreció el nombramiento: En relación con este supuesto deben distinguirse, a su vez, dos posibles situaciones:

2.1) 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 no existe ninguna relación laboral puesto que ya se produjo el cese de la persona interesada, con lo que procedería formalizar el nombramiento y la toma de posesión en el puesto ofertado, pero suspendiendo la tramitación del alta en la Seguridad Social, con fundamento en la ausencia de prestación de servicios efectivos, que se iniciarán cuando finalice la causa que le impedía trabajar, ya que lo contrario extinguiría las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, según se deduce de las previsiones contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

La citada norma vincula la extinción de las correspondientes prestaciones a la reincorporación al trabajo de sus beneficiarios con anterioridad al cumplimiento de su plazo máximo de duración, de modo que mientras no se produzca una prestación de servicios efectiva, se mantendrá el derecho a la prestación y no procederá tramitar el alta en relación con el nuevo puesto de trabajo.

2.2) 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:

Aunque en este supuesto no se produciría colisión alguna entre el alta en la Seguridad Social y la percepción de una prestación de la misma, se considera que lo más adecuado es actuar del mismo modo que en el

supuesto 2.1), 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”*.

En definitiva, independientemente de la posible casuística en este contexto, el **procedimiento** consistiría en cualquier caso en:

1º. Formalizar el nombramiento.

2º. Suscribir 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.

Por lo que se refiere al **aplazamiento de la tramitación del alta en la Seguridad Social, para hacerla coincidir con la fecha de incorporación, inicial o por cambio de nombramiento, y consiguiente prestación de servicios efectivos por la persona nombrada**, su fundamentación jurídica se encuentra en los **artículos 29.1.1º y 3, 32.1 y 3, 35.1.1º y 37.1 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.**

QUINTA.- 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.

Corresponde realizar una distinción de los efectos de este procedimiento para:

a) 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 la situación que le impide la prestación efectiva de servicios hasta su finalización, fecha en que se producirá su incorporación efectiva al puesto de trabajo a todos los efectos, incluido el inicio del período de prueba correspondiente al nombramiento de que se trate, que coincidirá con dicha fecha de incorporación efectiva.

El tiempo de permanencia en la situación previa a su incorporación efectiva al puesto, se computará como tiempo trabajado a los efectos oportunos, aunque por no haberse iniciado la prestación de servicios no se producirá el alta en la Seguridad Social ni devengará retribuciones.

b) La persona que es nombrada y toma posesión en el puesto de trabajo en **sustitución** de la anterior: Ejercerá el nombramiento de sustitución en tanto en cuanto se incorpora con carácter efectivo la persona anterior, que es la titular del puesto, momento en el cual deberá cesar por causa de reincorporación de esa persona a la que sustituye, de acuerdo con el artículo 9.4 del Estatuto Marco.

Por último, quedarán sin efecto a partir del 1/05/2018 todas las instrucciones que se hubieran recibido con carácter previo en relación con este tipo de nombramientos de personal estatutario temporal.

Valencia, 31 de mayo de 2018
**EL DIRECTOR GENERAL DE
RECURSOS HUMANOS**



Justo Herrera Gómez