



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



El Alcalde Presidente del Ayuntamiento de..., en escrito de 18 de octubre de 2010 y registro de entrada en la Diputación el día 22 del mismo mes, solicita del Departamento de Asistencia a Municipios y Formación la emisión de un informe jurídico sobre si la Secretaria-Interventora del Ayuntamiento, que a partir del 20 de marzo disfrutó del permiso de maternidad, a lo largo de dieciséis semanas, tiene o no derecho a percibir íntegramente la paga extraordinaria de junio. Pues, al parecer la gestoría encargada de confeccionar las nóminas del Ayuntamiento considera que no tiene derecho a su percepción íntegra, porque las *retribuciones* que la Seguridad Social le habría pagado durante esos cuatro meses ya incluían la parte proporcional de las pagas extras.

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)
- RD 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.

INFORME

PRIMERO.- Antes que nada parece conveniente aclarar que durante el permiso de maternidad la funcionaria no ha percibido una retribución propiamente dicha sino un subsidio, es decir, una prestación económica destinada precisamente a cubrir la pérdida de rentas del trabajo ocasionada por la interrupción de su actividad, interrupción necesaria para disfrutar del descanso por maternidad legalmente establecido. El RD 295/2009¹

¹ **RD 295/2009, de 6 de marzo, regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad.-**

Artículo 2. Situaciones protegidas.

1. A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad...durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten... durante los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a que se refieren los párrafos a) y b) del artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 6. Prestación económica.

1. La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.

(...)

Artículo 7. Cálculo de la prestación.

1. Para el cálculo del subsidio por maternidad, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso.(...)



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



dispone que el subsidio ha de ser equivalente al 100 por 100 de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal (contingencias comunes) y ha de ser abonado directamente por la Seguridad Social a la funcionaria. Que la base de cotización reflejada en una nómina incluya el prorrateo de las pagas extras es sólo un dato referencial, ajeno al derecho de la funcionaria de permiso por maternidad a percibir la paga extra en su integridad.

SEGUNDO.- En este caso es de aplicación el art. 49 EBEP², de meridiana redacción, al señalar que los emolumentos a percibir por la funcionaria no deben sufrir menoscabo alguno, porque el tiempo de disfrute del permiso de maternidad (...) **“se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria, y en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso” (...).**

Artículo 8. Nacimiento, duración y extinción del derecho.

1. Se tendrá derecho al subsidio por maternidad a partir del mismo día en que dé comienzo el periodo de descanso correspondiente, de acuerdo con las normas aplicables en cada caso.
2. La duración del subsidio por maternidad será equivalente a la de los periodos de descanso que se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a la de los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a que se refieren los párrafos a) y b) del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.
- (...)3. Con carácter general, el subsidio por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas (...)

Artículo 12.- Gestión de las prestaciones económicas por maternidad.-

- 1.-Las prestaciones económicas por maternidad serán gestionadas directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (...)
- 2.-El pago del subsidio será realizado directamente por la entidad gestora, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas. (...)

² **EBEP Estatuto Básico del Empleado Público.-**

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.(...)

(...) Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

(...)En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

(...).



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



Con anterioridad, ya la Ley de Igualdad³ había enunciado como criterio general de actuación de los poderes públicos, la protección a la maternidad, y señalado que la sociedad habría de asumir, en consecuencia, los efectos derivados del embarazo, modificando la norma administrativa entonces vigente⁴ para recoger en ella que el permiso de maternidad se computara como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria (o, en su caso, del otro progenitor funcionario durante todo el período de duración del permiso).

TERCERA. Incidiendo en lo anterior cabe señalar, por último, que la Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de julio de 2010 considera válida la doctrina contenida en la Sentencia de un juzgado palentino (que condenaba al Ayuntamiento a abonar a un funcionario de habilitación nacional los días de permiso de paternidad en la misma cuantía que le correspondería de haber estado trabajando), según la cual, el permiso de paternidad del art. 49 c) EBEP ha de ser considerado como (...) *“servicio activo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso y es de aplicación al personal funcionario al personal funcionario de las Administraciones de las Entidades Locales de conformidad con la previsión general contenida en el artículo 2.1 del EBEP”*

CONCLUSIÓN

Una funcionaria que disfruta del permiso de 16 semanas por nacimiento de un hijo, a que se refiere el artículo 49 EBEP, tiene derecho a percibir sus retribuciones mensuales y pagas extras, en idéntica cuantía que si hubiera estado trabajando.

³ **Ley de Igualdad- Art. 14.-**Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.- A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los poderes públicos

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

⁴ La Ley de Igualdad, en su DA 19 introdujo una nueva redacción del art. 30.3 de Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública: *“En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.*

El precepto fue derogado por el EBEP, siendo su contenido incorporado a éste.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



Por tanto, si el importe (bruto) del subsidio abonado por la Seguridad Social sumado al importe (bruto) reflejado en la nómina de la paga extra de junio arrojará una cantidad inferior a la que le hubiera correspondido percibir a la funcionaria de haber estado trabajando, el Ayuntamiento, a juicio de la informante, debe garantizarle la plenitud de sus derechos económicos y abonarle la diferencia.

Es cuanto me corresponde informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente informe se somete a cualquier otra opinión mejor fundada en Derecho, y no suple en modo alguno a otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

Toledo a 27 de octubre de 2010