

Expte.

DI-1088/2018-5

EXCMA. SRA. CONSEJERA DE SANIDAD
Via Universitat, 36
50071 Zaragoza

ASUNTO: Sugerencia relativa a la situación de las empleadas públicas relacionada con el embarazo y la maternidad.

I.- ANTECEDENTES

PRIMERO.- Ha tenido entrada en esta Institución una queja debida a los problemas que padeció una ciudadana en relación con su situación laboral durante el embarazo. En la misma la interesada, empleada pública bajo el régimen estatutario del Servicio Aragonés de Salud (SALUD), relata que se producen diferencias y, a su entender discriminación, con respecto a otras profesionales en cuanto a la adaptación de puesto de trabajo y al reconocimiento de la prestación de riesgo durante el embarazo. También manifiesta la discriminación retributiva que se produce en las profesionales que realizan actividad continuada (guardias en el caso concreto) y que debido a la adaptación de puesto que se realiza dejan de realizarlas. Esto repercute en su salario durante dicho período y en el que perciben cuando pasan a percibir las correspondientes prestaciones.

SEGUNDO.- A la vista de la queja presentada, se acordó admitirla a supervisión efectuando la oportuna asignación del expediente para su instrucción. Con tal objeto, se envió un escrito a la Consejera de Sanidad del Gobierno de Aragón recabando información acerca de las cuestiones planteadas en la queja.

TERCERO.- La respuesta del Departamento de Sanidad hace constar, textualmente, lo siguiente:

“En relación con la cuestión objeto de informe, ha de indicarse que la toma de decisiones para certificar una situación de riesgo laboral a un trabajador especialmente sensible, como es la mujer embarazada, se basa en la aplicación del conocimiento científico, la identificación de peligros, la valoración del riesgo en función de su naturaleza, grado, duración y las condiciones de trabajo en el lugar, procedimientos de trabajo, así como el conocer sus tareas habituales y evaluaciones de riesgo iniciales y periódicas, sin olvidar el estado de salud de la persona embarazada. Del registro de

facultativas embarazadas en los últimos seis años, la fecha de baja por riesgo de embarazo ha sido desde la semana 16 hasta la 33, con una media de 29 semanas.

Desde que las embarazadas comunican su estado de salud son informadas de los riesgos posibles, indicándoles que deben notificar a la Unidad Básica de Prevención de Riesgos Laborales cualquier cambio que se produzca tanto en su estado de salud como en las condiciones de trabajo, lo antes posible y de forma independiente del seguimiento que se le hace de su embarazo.

Los factores ergonómicos como la bipedestación mantenida, posturas forzadas y jornadas prolongadas-noches son los riesgos más difíciles de controlar con las medidas preventivas y por ello en el tercer trimestre del embarazo se consideran que pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora y feto.

En función de las variables indicadas arriba, entre la semana 20 y 23 se informa a la Dirección de la existencia de una situación de riesgo para la embarazada, por lo que deben valorar la posibilidad de adaptar o cambiar a un puesto de trabajo con más posibilidades de alternar bipedestación con sedestación, que no requiera posturas forzadas mantenidas y sin noches ni jornadas prolongadas.

Es obligación legal de la Dirección adaptarla, siempre que sea posible, teniendo en cuenta las características de cada Hospital. En el Hospital Universitario "Miguel Servet" se suelen cambiar a consulta de (...) y a veces a interconsultas por las plantas.

Mediante la Resolución del 22 de Junio de 2009 de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, en la que se dictan actuaciones en relación al desarrollo de actividades clínico-administrativas, se especifica en el punto dos, Informe de Maternidad y Riesgo durante el Embarazo, que "La valoración y reconocimiento de la situación de riesgo para el embarazo en función de la actividad desarrollada y de las condiciones del puesto de trabajo, corresponde a la entidad gestora o colaboradora", que es la Mutua de Accidentes de Trabajo."

CUARTO.- A la vista de la información recibida, y para poder llegar a una decisión más fundamentada en cuanto al fondo del problema que venimos tratando, se solicitó al Departamento de Sanidad una ampliación de información, consistente en el detalle (en la categoría de la ciudadana que presenta la queja) por Hospital y proceso individual, de la semana de embarazo en que se realiza la adaptación de puesto de trabajo y el contenido de la misma así como la semana en que se concede la baja por riesgo durante el embarazo. También se solicitó información sobre la petición o previsión por parte de ese Departamento relativo a la modificación de la normativa de cálculo de retribuciones por jornada complementaria (guardias, noches y festivos) para las trabajadoras que se encuentren en puesto adaptado o de baja por proceso relacionado con el embarazo o lactancia.

QUINTO.- El informe remitido por el Departamento de Sanidad remite los datos de semanas en que se realiza la adaptación y semanas en que se da la baja por riesgo en el centro hospitalario en que presta servicios la profesional que presentó la queja. No se remite información sobre el resto de centros hospitalarios solicitados ni el contenido de las adaptaciones realizadas.

En cuanto a la información solicitada sobre retribuciones se indica que *“el Servicio de Gestión de Personal del Servicio Aragonés de Salud informa de que no se tiene constancia de que se vaya a modificar la normativa sobre retribuciones para las trabajadoras que se encuentren en un puesto adaptado o de baja pro riesgo en el embarazo o lactancia”*.

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- En la queja presentada ante esta Institución se plantean dos cuestiones relacionadas con la situación laboral de las empleadas públicas durante su embarazo y posterior baja por maternidad.

En primer lugar, se plantea una posible situación de trato desigual en una determinada categoría y especialidad en un centro hospitalario respecto a otros. No ha sido posible conocer si se produce tal desigualdad dado que no se ha facilitado por parte de la Administración la información con el detalle solicitado. Esta diferencia de trato sería la relativa a la adaptación de puesto de trabajo y contenido de la misma, ya que el reconocimiento de la prestación se encuentra fuera del ámbito de la Administración de la comunidad autónoma.

El artículo 2.2 de la Ley 4/1985, de 27 de Junio, reguladora del Justicia de Aragón, reconoce a esta Institución competencia para supervisar la actuación de la administración pública aragonesa. Y le faculta en todo caso para dirigirse a toda clase de autoridades, organismos, funcionarios y dependencias de cualquier Administración, con sede en la Comunidad Autónoma (artículo. 23).

Más adelante, el artículo 19 de la citada Ley, establece la obligación general de todos los poderes públicos y entidades afectadas por dicha Ley de auxiliar al Justicia en sus investigaciones, y añade que *“las autoridades, funcionarios y todo el personal dependiente de la Administración deberán facilitar al Justicia o a aquél en quien delegue, las informaciones, asistencia y entrada a todas las dependencias, centros y organismos. Igualmente deberán poner a su disposición los datos, expedientes o cualquier clase de documentos que permitan llevar a cabo adecuadamente la actuación investigadora”*.

A la luz de las disposiciones antes referenciadas, consideramos que el Departamento de Sanidad, al no dar respuesta completa a la solicitud de la información que le formulamos, ha incumplido con las obligaciones que la

citada Ley 4/1985 le impone para con esta Institución. Ello ha supuesto que desde esta Institución no se haya podido instruir de manera completa el expediente que resulta habitual tras la recepción de quejas, habiéndose visto dificultada para cumplir el cometido que le asigna el Estatuto de Autonomía de Aragón y la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, y el ciudadano desasistido de la protección y defensa de sus derechos que le confiere la misma

SEGUNDA.- Por otro lado, se plantea la situación de discriminación retributiva que sufren las empleadas públicas en el ámbito estatutario, que por razón de su embarazo ven adaptado su puesto de trabajo y no pueden continuar realizando guardias. Esta situación sería similar a la que se puede producir en las adaptaciones que se realicen en otras categorías y que supongan la exclusión de realizar turnos que tienen una retribución especial (noches y festivos).

El efecto económico que se deriva de esta adaptación de puesto de trabajo supone una merma retributiva para las profesionales, que además tiene efecto en las retribuciones posteriores de prestaciones relacionadas con la maternidad.

El Real Decreto 295/2009, de de 6 de marzo, regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

TERCERA.- En esta situación resulta de especial interés la reciente Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que en su preámbulo señala:

“La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y constituye máxima preocupación de los poderes públicos en hacerlo efectivo. Se trata de un derecho fundamental que, desde todos los ámbitos normativos, se intenta lograr por medio de diversas medidas que recogen los tratados internacionales, la normativa comunitaria, la Constitución Española, así como las disposiciones legales y reglamentarias internas. La presente Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone dar respuesta al objetivo de garantizar la aplicación práctica y efectiva de ese derecho a la igualdad en Aragón”.

Esta norma establece como objetivo prioritario del Gobierno de Aragón la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la lucha contra la discriminación salarial (artículo 37).

En el artículo 39 señala que el Gobierno de Aragón, así como las Administraciones públicas aragonesas *“... promoverán las condiciones necesarias para que la aplicación de la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva:*

... 7. En la no discriminación por razón de género a las mujeres por

embarazo o maternidad, en especial en el acceso al empleo”.

En el artículo 50 establece que las Administraciones públicas aragonesas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, adoptarán las siguientes medidas:

“... f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, entre mujeres y hombres en el ámbito de la función pública, en cumplimiento del principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor”.

Por último, resaltar lo establecido en el artículo 71, relativo a la protección de la maternidad:

“1. Los poderes públicos de Comunidad Autónoma de Aragón garantizarán la realización efectiva del principio de igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación en relación con el ejercicio de derechos derivados de la maternidad, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado.

2. Se promoverán las condiciones que eviten y eliminen los efectos discriminatorios que el embarazo y la propia maternidad puedan tener en los derechos sociales, económicos y laborales de las mujeres”.

CUARTA.- En el ámbito del derecho autonómico, la Ley 21/2017, de 28 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat Valenciana, en su Disposición adicional décima establece:

”Retribución de las guardias en personal sanitario exento de su realización por embarazo.

La Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública abrirá un proceso de negociación en la mesa sectorial para establecer los supuestos y condiciones para retribuir las guardias a las mujeres que queden exentas de las mismas a causa de una adaptación del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

La negociación en mesa sectorial deberá llevarse a cabo dentro del primer trimestre de 2018 y el plazo de ejecución de sus efectos deberá acordarse por la propia mesa sectorial.”

III.- RESOLUCIÓN

Vistos los antecedentes de hecho y consideraciones realizadas, y en ejercicio de las facultades que a esta Institución confiere el artículo 22 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, he resuelto efectuar al Departamento de Sanidad del Gobierno de Aragón las siguientes SUGERENCIAS:

Primera.- Que, para lo sucesivo tenga en cuenta la obligación que el artículo 19 de la Ley 4/1985, de 27 de junio le impone de auxiliar al Justicia de Aragón en la investigación de las quejas que ante el mismo se presenten en relación con la actuación de la Administración Pública.

Segunda.- Que valore la posibilidad de iniciar un proceso de negociación para establecer los supuestos y condiciones para retribuir los conceptos de atención continuada a las mujeres que queden exentas de los mismos a causa de una adaptación del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comunique si acepta o no las Sugerencias formuladas, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

Zaragoza, a 5 de febrero de 2019

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

ÁNGEL DOLADO PÉREZ