

INSTRUCCIÓN DA DIRECCIÓN XERAL DE RECURSOS HUMANOS DO SERVIZO GALEGO DE SAÚDE SOBRE A PROTECCIÓN DA MATERNIDADE NA SITUACIÓN DE INCAPACIDADE TEMPORAL POR CONTINXENCIAS COMÚNS DAS TRABALLADORAS EMBARAZADAS.

A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, inclúe a protección da maternidade como un dos criterios xerais de actuación que deben seguir os poderes públicos neste eido, e recoñece como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade. Concretamente, imponse ás administracións públicas o deber de establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo, así como o de remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación co fin de ofrecer condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional.

Na mesma liña, a disposición adicional sétima do Real Decreto legislativo 5/2015, do 1 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do empregado público (TREBEP, no sucesivo) obriga ás administracións públicas a adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes.

A maior afondamento, o artigo 1.d) do Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, recolle entre os principios da actuación da Comunidade Autónoma neste eido o fomento da comprensión da maternidade como unha función social, de xeito que se eviten os efectos negativos sobre os dereitos da muller e se instrumenten, ademais, outros efectos positivos.

De acordo con estes preceptos, todas as cargas e os coidados que supón a gravidez, o parto, a crianza, a socialización dos fillos deben recibir axuda directa das institucións públicas galegas, co fin de non constituíren discriminación gravosa para as mulleres. Neste sentido, o Servizo Galego de Saúde debe aplicar todas as súas competencias para conseguir que se materialice, na práctica, a igualdade e a maternidade deixe de ser carga exclusiva das nais e motivo de

discriminación para as mulleres.

A Lei 55/2003, do 16 de decembro, do Estatuto Marco do persoal estatutario dos servizos de saúde, recolle, entre as retribucións complementarias deste persoal, o complemento de atención continuada, destinado a remunerar a atención ás persoas usuarias dos servizos sanitarios de maneira permanente e continuada.

As sucesivas leis anuais de orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia condicionan a percepción deste complemento á prestación efectiva dos servizos, incluso nos casos de incapacidade temporal, agás nos supostos expresamente recollidos nunha norma con rango de lei.

Así, as excepcións do previsto anteriormente materializáronse no artigo 6 da Lei 9/2017, do 26 de decembro, de medidas fiscais e administrativas, modificado pola Lei 4/2021, do 28 de xaneiro, de medidas fiscais e administrativas, onde se contempla que o persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde, durante as situacións de maternidade, paternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural e nos supostos de adaptación de posto por causa do embarazo ou da realización da lactación natural, percibirá, en concepto de mellora da prestación, ademais das retribucións que correspondan ata acadar a totalidade das retribucións básicas e complementarias de carácter fixo, a media das retribucións variables aboadas no ano anterior ao mes en que dese comezo a correspondente situación, en concepto de atención continuada derivada da prestación de gardas, noites e festivos.

Esta medida de mellora atópase igualmente incluída no I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servicio Galego de Salud (2021-2024), pactado na Mesa Sectorial de negociación do persoal estatutario do 13 de xullo de 2021 coas organizacións sindicais CIG, CC.OO., CSIF, SATSE e UGT e publicado no Diario Oficial de Galicia núm. 202, do 20 de outubro de 2021. Así mesmo, en execución do referido Plan, destacan os acordos adoptados na mesa sectorial do 25 de marzo de 2022 (publicados no DOG num. 223, do 23 de novembro de 2022) en materia de protección das persoas traballadoras durante o embarazo.



Na aplicación práctica destas melloras resulta que a incapacidade temporal por continxencia común derivada do embarazo queda fóra dos supostos anteriores, se ben trátanse de situacións que poden asimilarse. Por iso, sen prexuízo de promover o cambio normativo que avale a percepción do correspondente complemento, cómpre assimilar a incapacidade temporal das traballadoras embarazadas por continxencias comúns que traian a súa causa no propio embarazo aos supostos contemplados nas referidas normas.

Trátase dunha medida necesaria, amparada pola normativa referenciada, a de igualdade e as directivas europeas que a inspiran, co fin de eliminar unha posible discriminación retributiva por razón de sexo, ofrecendo condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes.

A compensación económica que as profesionais do SERGAS perciben en concepto de atención continuada intégranse nas súas retribucións mensuais, constituíndo unha parte importante do seu soldo (artigo 43.2.d. do Estatuto Marco) A lexítima decisión de ser nai se atoparía limitada e desincentivada, pola perda dunha parte das súas retribucións; dilema no que nunca se atoparían os seus compañeiros varóns.

Lembremos que o artigo 2.7 da Directiva 76/207/CE, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesionais, e ás condicións de traballo, de conformidade coa redacción da Directiva 2002/73/CE, de 23 de setembro de 2002, establece que: "*un trato menos favorable dispensado a unha muller en relación co seu embarazo ou o seu permiso de maternidade no senso da Directiva 92/85/CE constituirá unha discriminación no senso da presente Directiva*".

Así, acórdase a extensión da referida medida do I Plan de Igualdade aos supostos de profesionais embarazadas en situación de incapacidade temporal por continxencias comúns derivadas do embarazo debidamente acreditadas en informe médico emitido polo Sistema Sanitario Público.

Por canto antecede, esta Dirección Xeral de Recursos Humanos do Servizo Galego de Saúde, á vista do acordado na mesa sectorial de data do 27 de xuño de 2023 coas organizacións sindicais CIG, CCOO, CSIF, SATSE e UGT acorda ditar as seguintes:



INSTRUCCIÓNS

Primeira.- Obxecto.

Estas instrucións teñen por obxecto promover a protección das mulleres traballadoras durante o embarazo conforme aos criterios establecidos polo I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servicio Galego de Salud (2021-2024) de tal xeito que as profesionais embarazadas do Servizo Galego de Saúde en situación de incapacidade temporal por continxencias comúns que traian a súa causa do propio embarazo perciban a totalidade das súas retribucións na liña do establecido no artigo 6 da Lei 9/2017, do 26 de decembro, de medidas fiscais e administrativas, modificado pola Lei 4/2021, do 28 de xaneiro.

Segunda.- Supostos recoñecidos.

O recoñecemento do dereito das profesionais embarazadas comprenderá as situacións de incapacidade temporal por continxencias comúns derivadas do propio embarazo, debidamente acreditadas en informe médico emitido no Sistema Sanitario Público, incluíndo aquelas derivadas da interrupción do embarazo, voluntaria ou non.

Terceira.- Adaptación no caso de cambio de distrito sanitario.

Nos supostos de adaptación de posto por causa de embarazo, o dereito recoñecido na referida Lei 4/2021, de 28 de xaneiro, manterase no caso en que a profesional cambie de destino no Servizo Galego de Saúde, no mesmo ou diferente distrito sanitario, sen solución de continuidade, previa avaliación do novo posto de traballo.

Cuarta.-Vixencia.

As presentes instrucións terán efectos respecto dos procesos de incapacidade temporal por continxencias comúns derivadas do embarazo existentes a 1 de xaneiro de 2023 e posteriores.

A directora xeral de Recursos Humanos
do Servizo Galego de Saúde
Ana María Comesaña Álvarez
(asinado electronicamente ao marxe)

