



Asunto: Informe sobre las retribuciones por guardias en distintas situaciones relacionadas con el embarazo y la lactancia.

1. Periodos de IT durante el embarazo.

La Resolución de 30 de marzo de 2007 de la Dirección General de Recursos Humanos, que imparte instrucciones en relación con la mejora voluntaria de la Incapacidad Temporal (IT) y es de aplicación al personal facultativo, supervisoras de área y unidad de Atención Especializada y personal en formación mediante el sistema de residencia, establece una prestación económica complementaria a la de Seguridad Social, en concepto de mejora voluntaria de IT por contingencias profesionales, maternidad y riesgo durante et embarazo, que incluye un promedio de la atención continuada percibida en concepto de guardias durante los 6 meses anteriores al del mes en el que se ha causado baja. Para el caso de IT por contingencias comunes, esta Resolución establece la percepción del mencionado promedio de atención continuada para aquellos casos en los que la baja se prolongue por más de seis meses.

Esta regulación responde a la necesidad de una especial protección de determinadas situaciones, entre las que se encuentra la situación de embarazo de las trabajadoras, garantizando que el hecho del embarazo no repercuta negativamente en los derechos económicos de estas trabajadoras, por lo que entre sus retribuciones se incluye también un promedio de lo percibido por atención continuada en los seis meses anteriores a la baja.

Esta misma garantía de los derechos retributivos de las trabajadoras embarazadas se encuentra en la Resolución de 19 de diciembre de 2016, del Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales al reconocer el derecho a la percepción del ya mencionado promedio de atención continuada cuando la trabajadora embarazada no pueda realizar guardias por recomendación del Servicio de Prevención.



Durante el periodo de embarazo, las trabajadoras pueden encontrarse en diferentes situaciones de salud que supongan la declaración de IT y cuya causa esté relacionada directa o indirectamente con el embarazo. Consecuentemente con las resoluciones citadas con anterioridad, debe entenderse que estos periodos de IT de trabajadoras embarazadas son también objeto de la especial protección de esta situación y, por tanto, se deben garantizar los derechos económicos de estas trabajadoras en los términos señalados.

Para garantizar estos derechos económicos se debe tener en cuenta que el documento que acredita la situación de IT, que es el parte de baja, no recoge el diagnóstico que motiva la incapacidad temporal, indicando sólo si se trata de contingencias comunes o profesionales y, por ello, no resulta posible para las unidades que gestionan la nómina conocer el nexo causal entre el embarazo y la situación de incapacidad temporal. En consecuencia, la garantía efectiva de los derechos económicos de las trabajadoras embarazadas requiere el reconocimiento de estas situaciones de IT como situaciones relacionadas con el embarazo.

La necesidad de garantizar los derechos económicos íntegros de las trabajadoras embarazadas derivan, además de las Resoluciones citadas, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (artículos 1.b, 2.c y 14.c); de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículos 3, 8 y 51.f); del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 49.c), y del artículo 14 de la Constitución Española, que establece el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Por todo lo expresado, **se debe reconocer el derecho de las trabajadoras embarazadas a percibir, durante todos los periodos de IT concurrentes con su situación de embarazo, el promedio de la atención continuada percibida en concepto de guardias durante los 6 meses anteriores al del mes en el que se ha causado baja.**



2. Permiso retribuido por maternidad y permiso de diez días posterior al nacimiento.

El Pacto suscrito en la Mesa Sectorial de Sanidad el día 10 de diciembre de 2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal estatutario que presta servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud establece, en su apartado 7.a, que a partir del día primero de la semana treinta y siete de gestación, las embarazadas podrán solicitar una licencia retribuida que podrán disfrutar hasta la fecha del parto.

Este mismo pacto, en el apartado 7.c, prevé un permiso adicional de diez días, posterior al parto, que se disfrutará sin solución de continuidad tras el permiso por nacimiento.

El citado apartado 7.a del Pacto señala que, durante este permiso, la trabajadora embarazada tendrá derecho a la totalidad de sus retribuciones correspondientes a la jornada ordinaria, especificando que, a estos efectos, deberá tenerse en cuenta lo percibido por la interesada en los seis meses anteriores al inicio del permiso en concepto de Atención Continuada A (noches), Atención Continuada B (festivos) y, en su caso, complemento por turnicidad.

Por su parte, el apartado 7.c indica que el permiso de diez días posterior al parto tiene la consideración de permiso retribuido, por lo que la trabajadora debe percibir las retribuciones correspondientes a la jornada ordinaria que se hubieran percibido en el mes que sirvió para calcular la base reguladora de la prestación económica por maternidad que abona directamente el INSS.

La ausencia de referencias, en el Pacto de 10 de diciembre de 2015, a las retribuciones correspondientes a las guardias realizadas con anterioridad al inicio de estos permisos no obsta la necesaria aplicación de la garantía de los derechos económicos íntegros de las trabajadoras embarazadas, que derivan de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (artículos 1.b, 2.c y 14.c); de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de



marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículos 3, 8 y 51.f); del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 49.c), y del artículo 14 de la Constitución Española, que establece el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

La necesaria garantía de la plenitud de derechos económicos de las trabajadoras embarazadas afecta también a las retribuciones cesantes por guardias, por lo que, **en el caso de los permisos regulados en los apartados 7.a y 7.c del Pacto de 10 de diciembre de 2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal estatutario que presta servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud se debe incluir también el promedio de la atención continuada percibida en concepto de guardias durante los 6 meses anteriores al del mes en el que se inicia el periodo de ausencia por este motivo.**

3. Retribuciones de los Facultativos de Guardia, en relación con las situaciones de maternidad y lactancia.

El objeto de la actividad laboral del Personal Facultativo con nombramiento de Personal Estatutario Eventual para la prestación de la atención continuada es precisamente la cobertura del servicio en los turnos de atención continuada programados.

Es decir, estos turnos de atención continuada constituyen propiamente su trabajo, sin que se pueda distinguir una parte de su jornada como ordinaria y otra parte como complementaria.

Por ello, no resulta procedente excluir a este personal de los derechos retributivos regulados únicamente para la jornada ordinaria, con el argumento de que su jornada no lo es.

Este perjuicio retributivo tendría además una especial relevancia en el caso de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, pues esto supondría además una situación de discriminación por razón de sexo.



En consecuencia, se debe garantizar al Personal Facultativo con nombramiento de Personal Estatutario Eventual para la prestación de la atención continuada la percepción del promedio de la atención continuada percibida en los últimos seis meses anteriores al comienzo del permiso, en los casos de permiso retribuido por maternidad, permiso retribuido de diez días posterior al parto, permiso por lactancia y permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

Asimismo, a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, con nombramiento de Personal Estatutario Eventual para la prestación de la atención continuada, que por recomendación del Servicio de Prevención deban disminuir el número de horas de prestación de servicio, se les debe garantizar el promedio de la atención continuada percibida en los últimos seis meses anteriores al comienzo de esta situación, de conformidad con lo regulado en la Resolución de 19 de diciembre de 2016, del Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

El Técnico de apoyo

Isidoro Cornejo García

