PROPUESTA DE CCOO PARA LA CORRECCIÓN DE LA DESIGUALDAD DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE EMBARAZO Y LACTANCIA PARTICIPANTES EN PROCESOS SELECTIVOS

Los Estatutos de la Confederación Sindical de CCOO, en su definición y ámbito de actuación, establecen que CCOO pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género.

Es por ello que la sección sindical de CCOO en la DGA incorpora la transversalidad de género en todos los aspectos de la negociación colectiva, para promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

La acción sindical de CCOO tiene un objetivo claro en la lucha contra todas las desigualdades que sufren las mujeres por el hecho de serlo, siendo todo lo relativo a la maternidad una desigualdad objetiva que hay que abordar de forma clara y ambiciosa.

La situación de embarazo y la lactancia constituyen una circunstancia específica que solamente concurre en la mujer. Esta situación de desigualdad objetiva produce una discriminación que sólo y exclusivamente puede ser proyectada sobre la mujer, que puede ver impedida su normal participación en el proceso selectivo cuando se dan situaciones de riesgo o en un avanzado estado de gestación.

El periodo final del embarazo, la interrupción del mismo y el parto constituyen una importante limitación psicofísica que afecta a todos los aspectos de la vida y que sólo ocurre a las mujeres. Con carácter general, existe un periodo en el proceso de la maternidad en el que esta limitación psicofísica se traslada ineludiblemente a la situación laboral de la mujer el cual está comprendido entre la semana 37 de embarazo –cuando el embarazo es médicamente considerado a término porque la mujer ya puede dar a luz- y a la finalización obligatoria del permiso por parto, seis semanas después del mismo.

Estamos, pues, ante un supuesto de hecho muy específico: la mujer que va a dar a luz, situación que solamente puede darse respecto de la mujer a punto de ser madre

y por este solo motivo, o que tras dar a luz necesita un reposo médico reconocido en nuestro sistema público de Seguridad Social.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene por objeto, según su artículo 1, *hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil,* ***laboral****, económica, social y cultural.*

El artículo 3 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo define el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como *la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente,* ***las derivadas de la maternidad****, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.*

Según el artículo 8 de la citada Ley *constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.*

Según el artículo 1 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, entre los fundamentos de actuación de las Administraciones Públicas se encuentran los de *igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público y a la promoción profesional*, así como el de *igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

Según el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, las Administraciones Públicas deben *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.*

El permiso por parto está regulado en el artículo 49.a) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), y en él se establece una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, de las que seis son obligatorias.

La disposición adicional decimosexta del EBEP contempla un permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación a partir del día primero de la semana

37 de embarazo. Asimismo, en la Administración Autonómica de Aragón las trabajadoras con carácter general pueden solicitar la prestación de riesgo por embarazo y así es apreciada siguiendo las recomendaciones de la comunidad médica que determina que, a partir de la semana 37 de gestación de la trabajadora, se encuentra *a término*, todo contemplado en la Guía de Orientación de valoración del riesgo laboral durante el embarazo de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia avalada por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social de la Administración General del Estado.

Por todo lo expuesto y por avanzar hacia el camino de la igualdad entre mujeres y hombres, CCOO propone incluir en las bases reguladoras de las convocatorias de todos los procesos selectivos de Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón los siguientes puntos:

PROPUESTA DE CCOO PARA LA CORRECCIÓN DE LA DESIGUALDAD DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE EMBARAZO Y LACTANCIA PARTICIPANTES EN PROCESOS SELECTIVOS.

Las bases reguladoras del proceso selectivo contendrán los siguientes puntos:

1) Se hará excepción en el llamamiento único a las convocatorias de las **pruebas selectivas** a las candidatas que lo soliciten y que se encuentren en los siguientes supuestos:
    a. El período comprendido entre el primer día de la semana 37 de embarazo hasta la finalización de las seis semanas posteriores al parto.
    b. Hospitalización por motivos de embarazo, lactancia o por interrupción del embarazo, o en el caso de incapacidad temporal motivada por una interrupción del embarazo, o en el caso de incapacidad temporal por motivo de embarazo si existe un certificado médico del Servicio Público de Salud que acredite que no se encuentra en condiciones óptimas para realizar la prueba selectiva.
2) Las aspirantes que por motivo de embarazo o parto no puedan realizar las **pruebas físicas** de un proceso selectivo, las realizarán una vez finalizada dicha situación cuando lo soliciten. El período durante el cual la mujer embarazada no realizará las pruebas físicas en el llamamiento único comprenderá, obligatoriamente, desde el inicio de la situación de embarazo hasta que hayan transcurrido dieciséis semanas desde la fecha de parto, o se encuentre en situación de incapacidad temporal por motivo del embarazo, lactancia o interrupción del embarazo
3) Cuando en un proceso selectivo existan **pruebas prácticas que requieran esfuerzo físico** para su realización y existan candidatas en situación de embarazo, estarán exentas del llamamiento único cuando su situación sea de incapacidad temporal motivada por el embarazo, lactancia o interrupción del embarazo y así lo soliciten.
4) Las aspirantes que superen el proceso selectivo y no puedan realizar el **período de prácticas** por motivo de embarazo, lactancia o interrupción del embarazo a la vez que el resto de candidatos, elegirán destino en el orden obtenido en el proceso selectivo, incluso si no han comenzado y superado el período de prácticas.
5) En ningún caso, la situación de embarazo y maternidad supondrá un perjuicio para los derechos presentes y futuros de las empleadas públicas en relación con el resto de aspirantes de ese **proceso selectivo** (carrera profesional, antigüedad, permisos, acceso, o cualquier otro derecho).