



## DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### **RESOLUCIÓN de 12 de abril de 2022, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establecen medidas en materia retributiva como consecuencia de cambio de puesto de trabajo o adaptación del mismo por motivo de embarazo o lactancia.**

El artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece los mecanismos básicos para la protección de la maternidad y la lactancia natural garantizando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. En todo caso se cumplirá la normativa vigente en materia de provisión de puestos de trabajo.

Las consecuencias laborales y económicas de la adaptación del puesto de trabajo de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, a las condiciones de su estado no pueden recaer sobre la trabajadora tal y como se deriva de la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, sobre mejora de la seguridad y salud de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en periodo de lactancia, así como de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, pues lo contrario significaría una discriminación prohibida por el artículo 6 de dicha norma en coherencia con el artículo 14 de la Constitución.

El Eje K) "Protección del embarazo, lactancia y maternidad" del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024, publicado en "Boletín Oficial de Aragón", número 257, de 30 de diciembre de 2020, contempla como Objetivo "Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres embarazadas o en situación de maternidad y lactancia natural", en la Medida 4, "Impulsar la adopción de medidas para la retribución de las guardias no realizadas durante el embarazo y permiso por lactancia", y en la Medida 5, "Exención del turno de noche sin merma retributiva durante el embarazo y la lactancia" estableciendo ambas como Indicador de Resultados, "medida publicada".

De acuerdo con lo anterior, en sesión de 11 de abril de 2022 de la Mesa Sectorial de Administración General, por la representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, y con el voto favorable de CCOO, UGT y CSIF se ha alcanzado un acuerdo en esta materia, con la regulación que se detalla a continuación:

Primero.— Las medidas contempladas en la presente Resolución resultarán de aplicación a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia del ámbito sectorial de Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Segundo.— En los supuestos de cambio puesto de trabajo o adaptación del mismo durante el embarazo o lactancia, por motivos de salud, apreciados por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, que supongan la exención de prestar servicios de guardia, la empleada pública percibirá las mismas retribuciones, incluida la atención continuada que corresponda según el calendario laboral, de su puesto de trabajo de origen o, en caso que no sea posible, el promedio de lo percibido en los doce meses anteriores, durante el periodo que se mantenga dicha situación.

Tercero.— En los supuestos de embarazo o lactancia, la empleada pública que preste servicio en turno de noche, será eximida, previa solicitud, de la prestación de servicios en dicho turno, durante el periodo que se mantenga dicha situación, sin que ello suponga merma alguna en sus emolumentos retributivos.

Cuarto.— La presente Resolución entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón".

Zaragoza, 12 de abril de 2022.

**El Director General de la Función Pública  
y Calidad de los Servicios,  
ESTEBAN DEL RUSTE AGUILAR**