

Carta al director

Violando la confidencialidad: consecuencias para las trabajadoras



Violating confidentiality: consequences for women workers

Sr. Director:

La Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, modificada en junio de 2023, supuso el reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos en España, al regular las condiciones de la interrupción voluntaria del embarazo, así como la gestación y la menstruación incapacitante¹. Esta ley trata de garantizar una cobertura social para los supuestos mencionados, ya que previamente se exigía una cotización mínima de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la solicitud de la incapacidad temporal, mientras que en la actualidad no se exige ningún periodo de tiempo.

Por otra parte, todas las personas trabajadoras tienen derecho a no revelar a la empresa el motivo de la baja médica², y por tanto las mutuas no pueden comunicar las causas de la incapacidad temporal, al constituir una violación del derecho a la intimidad, que es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española³.

Sin embargo, recientemente esta protección se ha visto en parte vulnerada, ya que las bajas laborales por motivos de aborto y menstruación incapacitante han quedado recogidas en la Seguridad Social en un campo extra denominado «Situaciones especiales de incapacidad temporal», lo que posibilita a las empresas a reconocer este tipo de bajas.

Todo ello supone una vulneración del derecho a la privacidad de las mujeres, con graves connotaciones: contribuye a su estigmatización en contextos donde el aborto es un tema tabú, trivializa la dismenorrea y perpetúa la equiparación de las mujeres a debilidad; mantiene las condiciones de trabajo injustas⁴, discrimina a las mujeres en edad fértil penalizándolas por maternidad y por razones de salud reproductiva, cuestiona su desempeño laboral y limita las posibilidades de promoción con importantes consecuencias económicas, entre otras.

Desde el punto de vista de la salud pública, la ausencia de consideración de las necesidades de salud y la normalización del sufrimiento únicamente tienen lugar en las mujeres trabajadoras, que sufren discriminación biológica basada en su capacidad reproductiva. La violación de la confidencialidad mediante la divulgación de los motivos de baja vinculados a la salud reproductiva las sitúa en una posición de vulnerabilidad, y las somete a una exposición no deseada en el ámbito laboral.

Además, la desigualdad en el tratamiento de las bajas médicas de las mujeres puede ocasionar una desigualdad en la atención médica, al considerar de menor importancia determinadas condiciones de salud, lo que afecta negativamente a la calidad de vida de las mujeres. En este sentido, persiste el reto de avanzar en equidad desde la erradicación de las desigualdades de poder en la toma de decisiones políticas y clínicas sobre la salud de las trabajadoras, como una cuestión de lucha contra las opresiones, de reconocer los trabajos de mantenimiento de la vida y de contar con la participación de las propias trabajadoras⁵.

Por lo tanto, de nuevo se hace patente la necesidad de implementar políticas públicas inclusivas que garanticen la igualdad de trato y promuevan la equidad de género, además de proteger de

una manera efectiva la confidencialidad de todas las personas trabajadoras. Reforzar los estereotipos de género, como ha sucedido con este hecho, dificulta la construcción de una sociedad plural y libre⁶.

Contribuciones de autoría

Todas las personas firmantes han contribuido a la concepción del manuscrito, su escritura y aprobación de la versión final.

Financiación

Ninguna.

Conflictos de intereses

Ninguno.

Agradecimientos

A Concepción Tomás Aznar, cuyo espíritu nos empuja siempre.

Bibliografía

1. Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/02/28/1/dof/spa/pdf>.
2. Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. BOE núm. 4, de 5 de Ene de 2023. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2022/12/27/1060/dof/spa/pdf>.
3. Constitución Española. Artículo 18. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con).
4. De la Iglesia Aza L, Szekeres BS. La menstruación en el entorno laboral. Lan Harrenmanak: Revista de Relaciones Laborales. 2024;51:58–89.
5. Medina-Perucha L, Jacques-Aviñó C. Salud, equidad y justicia menstrual: de los saberes colectivos a la legislación menstrual en España. Gac Sanit. 2024;38 (Supl 1): S0213-9111(24)00003-7.
6. Levitt RB, Barnack-Tavlaris JL. Addressing menstruation in the workplace: the menstrual leave debate. En: Bobel C, Winkler IT, Fahs B, et al., editores. The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies. Singapore: Palgrave Macmillan; 2020. p. 561–75. Disponible en: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-15-0614-7?page=3#toc>

Blanca Obón-Azuara ^{a,b,c,d,*}, Ángel Gasch-Gallén ^{b,c,e}
e Isabel Gutiérrez-Cía ^{a,b,c,d}

^a Servicio de Medicina Intensiva, Hospital Clínico Universitario, Servicio Aragonés de Salud, Zaragoza, España

^b Grupo Interdisciplinar Independiente de Estudios de Género Aragón (GRIIEGA), España

^c Instituto de Investigación Sanitaria, ISS Aragón, Zaragoza, España

^d Grupo de Investigación en Servicios Sanitarios Aragón (GRISSA), España

^e Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, España

* Autora para correspondencia.

Correo electrónico: blankaobona@hotmail.com (B. Obón-Azuara).