



POR CUMPLIMIENTO DEL MANDATO LEGAL

SIMAP-PAS EXIGE LA RETRIBUCIÓN DE LAS GUARDIAS A LAS PROFESIONALES SANITARIAS EXENTAS DE LAS MISMAS POR ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA.

ASÍ COMO EL PAGO DE LA NOCTURNIDAD Y TURNICIDAD EN LA CATEGORÍAS SIN GUARDIAS POR MOTIVO DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA.

- Afecta a médicas (incluidas residentes), enfermeras y resto de categorías profesionales con trabajo a turnos y nocturnidad.
- Incluye tanto al embarazo como al periodo de lactancia.
- No se trata de ninguna mejora laboral, sino de una **obligación legal impuesta a la Conselleria de Sanitat (ley 21/2017)**, que debe ser cumplida antes de finalizar marzo del 2018.
- Además, la medida está incluida en el plan de igualdad, a propuesta de SIMAP, con amplia base en la legislación y jurisprudencia vigente y con el compromiso de dotarla económicamente en los presupuestos para 2018 para su implantación inmediata.

Estimad@s amig@s: la **Ley 21/2017**, de 28 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat, llamada ley de acompañamiento de los presupuestos para 2018, estableció en su **Disposición Adicional Décima** que se negocie en el primer trimestre de 2018 la retribución de las guardias en personal sanitario exento de su realización por embarazo.

A finales de 2017, el **SIMAP** fue consciente de que no se había incluido, ni en los presupuestos ni en la ley de acompañamiento, la retribución de las guardias ni la turnicidad/nocturnidad en las adaptaciones del puesto de trabajo por motivo de riesgo durante el embarazo y lactancia, como se había comprometido a Conselleria en el Plan de Igualdad.

Por estas cuestiones descritas, el **SIMAP** se puso en contacto con los diferentes grupos parlamentarios que constituyen el Pacto de Botánico para instar a que incluyeran, al menos en la ley de acompañamiento para el 2018, este punto tan importante, ya que el cumplimiento de la ley la maternidad no puede suponer una merma retributiva para la mujer trabajadora en la Conselleria de Sanitat. Y conseguimos el objetivo.

La **Jurisprudencia del propio Tribunal Supremo** (STS 633/2017), en unificación de doctrina y sobre una amplia base legal establece que **las guardias deben retribuirse durante el periodo de exención de las mismas por riesgo durante el embarazo y la lactancia** y que, por lo tanto, **no hacerlo es ilegal**. Volvemos a situaciones en las que la Conselleria no retribuye al trabajador/a lo que le corresponde, enriqueciéndose a consta de no cumplir la ley:

- **Artículo 14 de la Constitución**
- **Artículos 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**
- **Artículos 3,5 y 58 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres.**
- **Artículo 11.1 de la Directiva Europea 92/85.**

Por ello, **SIMAP-PAS** ha instado a la Consellera de Sanitat a que se convoque, de forma inmediata, la Mesa Sectorial en la que se puedan aprobar estas **retribuciones a las mujeres en relación con la maternidad y así cumplir con la legalidad y con el compromiso de esta Conselleria en defensa de la igualdad y protección de la mujer trabajadora.**

El acuerdo **debería incluir la aplicación de estos conceptos retributivos, como mínimo, desde el 1 de enero de 2018**. Ya que durante todos estos años la Conselleria ha estado incumpliendo la ley y no puede perdurar en esta flagrante irregularidad.

A continuación os ponemos un extracto del **Plan de Igualdad** donde recoge estas medidas, a propuesta del SIMAP con una fecha concreta de implantación para el 2018.



Medida 5.9

Facilitar el derecho a que la exención de guardias o atención continuada durante el embarazo, el permiso maternal y el permiso por lactancia sean retribuidas, con la intención de que no exista merma retributiva en ningún caso respecto de la situación previa al embarazo.

Elaborar proyecto de normativa para incorporación presupuestaria 2018.

Medida 5.6

Se impulsarán medidas para que, en la adaptación o cambio de puesto de trabajo por riesgo en situación de embarazo y lactancia natural, no suponga merma económica para las mujeres.

En conclusión, lo que se recogió en el Plan de Igualdad fue establecer un compromiso y **poner en marcha medidas legales que no se estaban cumpliendo** de protección de la maternidad, en el sentido **de no discriminación por el hecho de que se produzca una adaptación del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y la lactancia** en la que se establece la exención de guardias durante este periodo de tiempo o se le cambia el turno de trabajo. A la médica (estatutaria o MIR) o enfermera

embarazada no le retribuyen las guardias durante ese periodo de exención y por lo tanto tampoco durante el permiso de maternidad y lactancia acumulada.

Al resto de categorías profesionales que no tienen asignadas jornadas complementarias o guardias, también sufren este agravio retributivo que penaliza la maternidad cuando que se les modifica el turno, por riesgo por embarazo y lactancia, y por ello pierden los complementos retributivos de turnicidad y nocturnidad.

Nos encontramos ya **a mediados de febrero** y todavía no hemos tenido ninguna noticia de cuándo se va a negociar esta medida y sobre todo cuándo se va a implantar.

Ha quedado claro, por lo que hemos expuesto, que **no se trata de ninguna mejora laboral** (opcional), sino de una **obligación legal de la Conselleria de Sanitat** con las mujeres que trabajan en esta institución, obligación que no se está cumpliendo.

Por lo tanto, más allá de la negociación, lo que **se debe es retribuir la exención de guardias y el cambio de turno** consecuencia de la adaptación del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y la lactancia como legalmente está establecido y sin que suponga una merma retributiva a la mujer trabajadora.

SIMAP-PAS también ha insistido en que estas medidas **deberían entrar en vigor antes del día 8 de marzo, día internacional de la mujer trabajadora, como una fecha simbólica** que permita visualizar este compromiso pero con **aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2018.**

El texto completo de nuestro escrito lo podéis consultar en www.simap.es
www.simap-pas.es

Para cualquier aclaración que necesitéis podéis dirigiros a los delegados asignados a los diferentes departamentos de salud.



SIMAP-PAS

SOMOS COMPAÑEROS

NO HACE FALTA SER MUCHOS PARA HACER LAS COSAS BIEN, PERO CUANTOS MÁS SEAMOS MÁS COSAS ALCANZAREMOS.

ÚNETE A NOSOTROS