

A: CARMEN MONTÓN GIMÉNEZ, CONSELLERA DE SANITAT UNIVERSAL Y SALUT PÚBLICA

De: CONCHA FERRER TUSET, en representación de **SIMAP-PAS**, con domicilio a efectos de notificación en Calle Gran vía Fernando El Católico 46, teléfono de contacto 961930723 y dirección de correo electrónico simap_presidencia@simap.es

ASUNTO:

Cumplimiento del mandato legal de negociar en Mesa Sectorial en el primer trimestre de 2018 el contenido de la DA Décima de *la Ley 21/2017*, de 28 de diciembre.

EXPONE:

UNO. - 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 **DA Décima: Retribución de las guardias en personal sanitario exento de su realización por embarazo:**

La Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública abrirá un proceso de negociación en la mesa sectorial para establecer los supuestos y condiciones para retribuir las guardias a las mujeres que queden exentas de las mismas a causa de una adaptación del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

La negociación en mesa sectorial deberá llevarse a cabo dentro del primer trimestre de 2018 y el plazo de ejecución de sus efectos deberá acordarse por la propia mesa sectorial.

DOS. - La importancia de esta medida radica no sólo en que dentro del ideario de esta Conselleria está la defensa de la igualdad, ya que esta medida está contenida en el Plan de Igualdad con una fecha concreta de implantación para el 2018, sino en que, además, constituye un mandato legal, tanto en el concepto de la medida como en el tiempo de ejecución de esta.

TRES. - Dentro de la negociación de los contenidos del Plan de Igualdad, esta medida fue propuesta por el SIMAP y condicionó su apoyo al Plan de Igualdad a la inclusión de la misma, ya que, por el hecho de que conlleva un asunto retributivo, estaba siendo un escollo en la negociación. Finalmente aceptamos que se demorara un tiempo en su puesta en marcha con el compromiso de que se ejecutara en el 2018 y se negociara la norma durante el 2017.

CUATRO. - Dentro de las actuaciones que se comprometieron a poner en marcha en el Plan de Igualdad en el 2017, los **puntos 5.9 y 5.6** se implican en la protección de la maternidad y en la defensa del derecho de que la maternidad no suponga un detrimento retributivo ni perjuicio en el desarrollo profesional de la mujer dentro de la Conselleria de Sanitat:

Medida 5.9	<i>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.</i>
Temporización	Permanente
Responsable	DGRHE y gerencias de departamento
Indicador	- N° solicitudes de exención de guardias/ATC aceptadas de estos supuestos
Acciones	- Elaborar Instrucción específica. -Elaborar proyecto de normativa para incorporación presupuestaria 2018. Nota: Ver medida 5.6
Medida 5.6	<i>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.</i>
Temporización	Permanente
Responsable	DGRHE Servicios de prevención de riesgos laborales
Indicador	N° adaptaciones y/o cambios de puestos de trabajo realizados.

CINCO. - A finales de 2017 nos encontramos con que ni en los presupuestos ni en la ley de acompañamiento se han tenido en cuenta estos puntos del Plan de Igualdad que defienden a la mujer en uno de sus periodos donde es más

vulnerable y donde se producen la mayoría de agravios laborales, la maternidad. 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, la cuestión importante de que la maternidad no suponga una merma retributiva para la mujer trabajadora en la Conselleria de Sanitat.

SEIS. - Actualmente, en la normativa que regula la retribución en el permiso por maternidad, el Acuerdo de 13 de abril de 2007, que sigue vigente, en el que en su apartado noveno penaliza al médico embarazada que habitualmente realiza guardias a una merma retributiva durante el permiso por maternidad por la exención de guardias, necesaria en la adaptación del puesto de trabajo por riesgo durante el mismo: evitar nocturnidad y jornadas prolongadas. Ni siquiera contempla la situación de la merma económica que supone durante el embarazo la no realización de guardias por motivos de riesgo durante el embarazo. Esta es una denuncia histórica del SIMAP, presentada nada más inició su andadura esta Conselleria, que debería haber sido ya solucionada de forma prioritaria, ya que no cabe ninguna duda de su base legal y jurisprudencial.

SIETE. - Las medidas que se han negociado en el Plan de Igualdad tienen una amplia base legal en el **artículo 14 de la Constitución** (discriminación directa por razón de sexo), en el **artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** (protección a la maternidad), en los artículos de 3 a 8 (constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad) y 58 de la **Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres**, y el artículo 11.1 de la **Directiva Europea 92/85**, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (deberán garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada...con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales), el cual pretende que, con el cumplimiento de este ordenamiento jurídico, no se produzca una lesión al principio de igualdad y el derecho a la no discriminación por motivo de la maternidad de la mujer trabajadora.

OCHO. - Existe además jurisprudencia al respecto del propio Tribunal Supremo en unificación de doctrina (STS 633/2017) en la que sentencia que las guardias que se dejan de realizar por adaptación del puesto de trabajo durante el embarazo y lactancia deben ser retribuidas. Basa también sus conclusiones en sentencias del Tribunal Constitucional de protección de la mujer trabajadora (STC 17/ 2003). Lo que marca la jurisprudencia es que esas guardias se deben retribuir y que la adaptación del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y lactancia que conlleve la exención de guardias no puede suponer una merma retributiva a la trabajadora. El TS concluye que se vulnera un principio fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de sexo que

debe ser reparado cuando se producen diferencias salariales al aplicar el artículo 26 de la ley de prevención de riesgos laborales en dos situaciones a las médicas y enfermeras:

- a. En aquellas situaciones en las que no es posible la adaptación del puesto de trabajo a la médica o enfermera, estatutaria o interna residente, que realiza guardias de forma habitual y se produce la suspensión del nombramiento o contrato de trabajo, estas trabajadoras perciben todas las retribuciones del puesto de origen, incluidas las guardias dejadas de realizar.
- b. Sin embargo, si resulta posible la adaptación del puesto de trabajo adoptando medidas para evitar el trabajo nocturno y a turnos la trabajadora sufre una merma retributiva importante.

Conviene recordar que las guardias tienen la consideración de jornada obligatoria: en atención especializada 3 guardias al mes, en atención primaria 425 horas anuales y en las MIR mínimo 4 guardias al mes.

NUEVE. - Nuestro Ordenamiento Jurídico debe dispensar una protección equilibrada y sí tiene reconocida una protección mínima en la suspensión del nombramiento, en casos de no poder adaptar el puesto de trabajo, donde se mantienen el total de las retribuciones que la trabajadora venía percibiendo de forma previa a la evaluación del riesgo por embarazo y lactancia, no se pueden establecer unas retribuciones menores en los casos en los que implanta una adaptación del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y la lactancia. Concluye que la forma de reparar esta discriminación es la retribución estas guardias durante el tiempo que dura esta exención (embarazo y lactancia) y durante el permiso por maternidad.

DIEZ. - Por otra parte, todo lo que es aplicable al concepto del derecho de la embarazada, lo es también durante la lactancia, en el que la mujer tiene también el derecho a que se le retribuyan las guardias durante el periodo de exención de la realización de las mismas por riesgo durante la lactancia o a no sufrir merma retributiva si se le adaptan los turnos de trabajo.

ONCE. - Por lo tanto, lo que se recogió en el Plan de Igualdad es un mandato legal de poner en marcha medidas 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.

DOCE. - Nos encontramos ya a mediados de febrero y todavía no hemos tenido ninguna noticia de cuándo se va a negociar esta medida y cuando se va a implantar. Ha quedado claro, por lo que hemos expuesto, que no se trata de ninguna mejora laboral, sino de una **obligación legal de la Conselleria de Sanitat**, con las mujeres que trabajan en esta institución, 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.

Por todo lo anteriormente expuesto **SOLICITAMOS:**

- 1.- Que, de forma inmediata, se convoque 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.
- 2.- Que se comprometa a aplicar estos conceptos retributivos desde el 1 de enero de 2018.
- 3.- Que los dos puntos anteriores estén en vigor antes del día 8 de marzo, día internacional de la mujer trabajadora, como una fecha simbólica que permita visualizar este compromiso.

Valencia 14 de febrero de 2018

Fdo: Concha Ferrer Tuset
Presidencia de SIMAP-PAS