



06 de marzo de 2017

SIMAP DEFIENDE LA EQUIDAD RETRIBUTIVA PARA LA MUJER EN EL EMBARAZO

SIMAP ha denunciado desde hace años el perjuicio que se genera en las médicas la situación del embarazo y la jornada complementaria, es decir, las guardias.

Como ya hemos comentado en muchas ocasiones, como podéis comprobar en nuestra página web www.simap.es, está perfectamente documentado que las jornadas laborales prolongadas, estresantes y el trabajo nocturno supone un riesgo importante tanto para la salud de la madre gestante como para el desarrollo del embrión.

Desde la creación del **SIMAP**, la **defensa de los derechos de las médicas** ha sido unos de sus temas reivindicativos fundamentales. A fuerza de divulgación, instancias ante la Conselleria, denuncias ante el Sindic de Greuges y ante la inspección de trabajo conseguimos que con la **sola notificación de un estado de gestación se conceda la exención de guardias durante el tiempo de embarazo y lactancia**. Esto ha sido un gran avance en el que han colaborado muchas compañeras que encontraron una gran oposición en los dirigentes y mandos intermedios de la Conselleria de Sanitat.

El derecho a la exención de guardias durante el embarazo y la lactancia es ya una realidad. En el 2000 se consiguió que, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, se reconociera el embarazo y la lactancia como una circunstancia personal que, en sí misma, generara el derecho a la exención de guardias y se formalizó a través de una orden que complementaba a la Orden de guardias de especializada de 1999 y así mismo se reflejó en el Decreto 72/2001 de Atención Continuada.

ORDEN de 16 de diciembre de 2000, de la Conselleria de Sanidad, por la que se modifica la Orden de 21 de enero de 1999, por la que se regula el régimen de prestación de las guardias médicas en el servicio de atención especializada y de los descansos del personal que las realiza. [2001/X99]

Artículo 2.

Asimismo, se podrá solicitar la exención de la realización de guardias médicas por las siguientes situaciones:

- Por embarazo o periodo de lactancia.

DECRETO 72/2001, de 2 de abril, del Gobierno Valenciano, por el que se regula la atención continuada en el ámbito de la atención primaria

Artículo 7. Otros supuestos de exención de atención continuada

Se podrá solicitar la exención a realizar la atención continuada en los siguientes supuestos:

- Por embarazo.

- Por periodo de lactancia.

Si bien aquello fue un logro, la situación discriminatoria ha persistido porque, pese a que se reconocía sin problema alguno la exención de guardias por embarazo o lactancia, y se hacía en base a la protección de la maternidad, las guardias no realizadas no se retribuían, lo que producía un perjuicio retributivo que se arrastraba más allá en la prestación por maternidad.

Las guardias son un complemento fundamental en nuestras retribuciones. Nuestro sueldo no está en absoluto acorde con el trabajo que realizamos y su responsabilidad.

Se produce una situación paradójica para las profesionales de la medicina: al solicitar la exención de guardias durante la gestación y/o la lactancia para proteger su salud y la de su hijo, pierden la retribución de las guardias al que también tienen derecho del que no debían ser privadas desde la entrada en vigor de la **Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres**. Y se produce el caso de que a la mujer gestante se le discrimina desde el punto de vista laboral y económico, lo que supone una trasgresión flagrante de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el artículo 8.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 8 Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Esta situación forma parte, sin duda, de la brecha salarial de la mujer en nuestro entorno.

El 9 de junio se publicó el primer Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanitat Universal y Salut Pública, tras meses de negociación y discusión de

diversos planteamientos en el seno de mesas técnicas vinculadas a la mesa sectorial de sanidad.

RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2016, de la consellera de Sanitat Universal i Salut Pública, por la que se ordena la publicación del I Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, en el artículo 46, el concepto y contenido de los planes de igualdad de las organizaciones, y los define como «un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo».

En estas mesas de trabajo, **SIMAP-Intersindical salut-iv** ha presentado iniciativas en diversos campos y en el tema que nos ocupa hemos querido poner de manifiesto la necesidad de protección y eliminar la discriminación de retribuciones de la médica gestante o en periodo de lactancia.

Nuestro logro ha sido que en el Plan de igualdad se corrija esta discriminación a través de dos medidas, incluidas en el Área de Salud Laboral, siendo la primera de ellas general y la segunda específica respecto al concepto de las guardias:

- 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.

Num. 7807 / 16.06.2016



I Plan de Igualdad (2016 - 2019)

<i>Medida 5.6</i>	<i>Se impulsarán medidas para que 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	Nº adaptaciones y/o cambios de puestos de trabajo realizados

- 5.9 Se facilitará que el derecho a la exención de guardias/ATC sea retribuido durante el embarazo, el permiso maternal y el permiso por

lactancia, con la intención de que no exista merma retributiva en ninguno de los casos, respecto de la situación previa al embarazo.

Num. 7807 / 16.06.2016

I Plan de Igualdad (2016 - 2019)

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	Nº solicitudes de exención de guardias/ATC aceptadas de estos supuestos

Nuestra intención hubiera sido que el texto fuera más expeditivo y por este motivo estamos marcando plazos para que se materialice lo antes posible, y se den las instrucciones que resuelvan esta discriminación no justificada por ni por la normativa ni por la jurisprudencia, por lo que no debería ser necesaria la judicialización del proceso.

Os seguiremos informando y os pedimos que ante cualquier circunstancia en que sintáis vulneradas en vuestros derechos de igualdad, contactéis con el/la delegado/a de vuestro departamento.

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

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

ÚNETE A NOSOTROS

SOMOS COMPAÑEROS



