



EL ACUERDO DE MESA SECTORIAL LIMITA GRAVEMENTE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS RETRIBUCIONES EN EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA DE LAS PROFESIONALES SANITARIAS

UN TEXTO INACEPTABLE QUE VULNERA LOS DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS RECONOCIDOS POR LA LEY Y LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

SIMAP-PAS solicita a la Conselleria de Sanidad que renegocie de forma urgente el cumplimiento íntegro de los puntos 5.6 y 5.9 del Plan de Igualdad y garantice el presupuesto necesario para su cumplimiento

- 1.-** La exención de guardias durante el embarazo y la lactancia natural es la consecuencia de la adaptación del puesto de trabajo por un riesgo real para la salud de la madre y la del feto.
- 2.-** La mujer trabajadora tiene derecho a la igualdad retributiva durante el embarazo y la lactancia cuando se reduce su jornada de trabajo por riesgo para la salud relacionado con la maternidad.
- 3.-** Es ilegal limitar por medio de un acuerdo de Mesa Sectorial el derecho a la retribución de estos conceptos a de la semana 17 a la 36 de gestación o a las semanas de permiso de lactancia acumulada, cuando el derecho a la retribución abarca a todo el periodo de embarazo y lactancia natural reconocido.
- 4.-** La ley no se “puede” cumplir como establece el acuerdo concediendo a la Conselleria la potestad de hacerlo según disponibilidad presupuestaria, se “debe” cumplir, sin restricciones ni condiciones.

Conclusión

La retribución de las guardias/atención continuada (turnicidad y nocturnidad) durante la exención de la realización de las mismas por riesgo durante embarazo y lactancia natural es un derecho legal de la mujer trabajadora que debe mantenerse durante todo el tiempo que persista dicha exención.

Un acuerdo de Mesa Sectorial no puede recortar de los derechos legales reconocidos de las mujeres trabajadoras.



Estimad@s amig@s: los días 20 y 22 de marzo de 2019 la Mesa Sectorial Sanidad pactó incluir el desarrollo de los puntos 5.6 y 5.9 del Plan de Igualdad en la distribución del incremento del 0,25% de masa salarial adicional. Este acuerdo, unos días más tarde, fue ratificado en el Pleno del Consell determinando que al área de Sanidad le correspondían 3.785.510 euros.

Para SIMAP PAS, ha sido un error la inclusión del desarrollo y aplicación de estos puntos del Plan de Igualdad dentro de un acuerdo para el reparto de esta dotación económica entre otros conceptos a presupuestar y debería negociarse y presupuestarse de forma individual garantizando su correcta aplicación.

Se trata de un derecho legal reconocido por la jurisprudencia a la mujer trabajadora, que la Conselleria sigue ignorando.

Este derecho de equidad retributiva en la maternidad tiene una entidad en sí misma, una base legal y doctrinal muy sólida, y un mandato legal en las leyes de acompañamiento de los presupuestos para 2018, que no se cumplió, y para 2019. Es decir, el presupuesto para desarrollar y aplicar este derecho de la mujer trabajadora ya estaba contemplado en la ley de presupuestos, por lo que los sindicatos de Mesa Sectorial no deberían haber aceptado incluirlo en el "cajón de sastre" que se ha convertido el reparto de la cantidad adicional de la masa salarial y deberían haber exigido la dotación económica establecida por la ley de presupuesto para este fin.

Esta falta de coherencia en la negociación de la Mesa Sectorial ha llevado a desvirtuar tanto las medidas acordadas que finalmente el acuerdo vulnera de forma clara la ley que defiende los derechos de las mujeres trabajadoras en los aspectos relacionados con la maternidad.

Por centrar los puntos que una correcta negociación debería haber implementado recordamos el contenido de los **puntos del Plan de Igualdad a los que hacemos referencia:**

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.

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.

En cambio, el texto del pacto de Mesa Sectorial conlleva recortes sustanciales de los puntos citados:

“Dar cumplimiento al punto 5.9 del Primer Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, (DOGV 16.06.2016) consistente en que **las mujeres que soliciten** quedar exentas de guardias o atención continuada por razón de embarazo o lactancia natural (durante el permiso acumulado), no sufran merma retributiva. Esta medida **podrá** tener lugar **entre la semana 17 a la semana 36 de embarazo**, ambas inclusive, así como **durante el permiso acumulado de lactancia**”.

Como puede comprobarse, en apenas siete líneas, consiguen redactar un texto inaceptable que vulnera los derechos de las mujeres trabajadoras reconocidos por la Ley y la Jurisprudencia (Tribunal Supremo en unificación de doctrina).

Argumentamos a continuación de forma más desarrollada las razones de nuestra oposición al contenido del acuerdo de Mesa Sectorial:

1.- LA EXENCIÓN DE GUARDIAS ES LA CONSECUENCIA LEGAL DE LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR UN RIESGO REAL PARA SU SALUD Y LA DEL FETO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

Expresiones contenidas en el acuerdo como que *las mujeres que soliciten quedar exentas nos retrotraen a oscuros tiempos que parecían superados*, por lo menos dentro de la Administración Pública y los sindicatos. Las mujeres no solicitan quedar exentas de guardias o atención continuadas, como una opción sin consecuencias más que la pérdida retributiva. **La exención de guardias es la consecuencia legal de la adaptación de su puesto de trabajo por un riesgo real para su salud y la del feto durante el embarazo y la lactancia.** La Conselleria de Sanidad tiene la obligación de realizar esta adaptación y que la misma no le suponga una merma retributiva a la mujer respecto a su situación previa.

Esta forma de redacción podría tener otra explicación, que no es menos grave que la precedente: camuflar un derecho legalmente reconocido de la mujer trabajadora y convertirlo es una posible mejora de la situación actual que se reconoce gracias a la "sensibilidad de sindicatos y Conselleria de Sanidad".

2.- LA MUJER TRABAJADORA TIENE DERECHO A LA IGUALDAD RETRIBUTIVA DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA.

No pueden excluir del acuerdo el punto 5.6 que es el que recoge la base legal y doctrinal respecto a la igualdad retributiva a la que tiene derecho la mujer trabajadora durante el embarazo y la lactancia natural. Da cumplimiento al artículo 14 de la Constitución (discriminación

directa por razón de sexo) pero, sobre todo, tiene su base normativa directa 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), en el artículo 58 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, y en 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.

La defensa de la equidad retributiva que hace la jurisprudencia del TS en unificación de doctrina se basa en que no puede tener un trato diferente, respecto a la percepción de las retribuciones previas a la existencia de riesgo para el embarazo y la lactancia del puesto de trabajo que se ocupa, en aquellas situaciones en las que la empresa puede adaptar el puesto de trabajo con respecto a la mujer que, por no tener la empresa la posibilidad de adaptar su puesto de trabajo, se le concede la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

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 las mujeres trabajadoras en Sanidad.

Nuestro Ordenamiento Jurídico dispensa una protección equilibrada y si 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.

Lo que establece la jurisprudencia es 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, por lo que se le deben retribuir durante todo el tiempo que perdure esta situación.

Por lo tanto, **se trata de un acuerdo ilegal al obviar el cumplimiento del punto 5.6 del Plan de Igualdad.**

3.- ES ILEGAL LIMITAR EL DERECHO A LA RETRIBUCIÓN DE ESTOS CONCEPTOS DE LA SEMANA 17 A LA 36 DE GESTACIÓN.

El acuerdo limita ilegalmente el alcance temporal del punto 5.9, por lo **que no respeta el derecho de la mujer trabajadora a la equidad retributiva durante todo el tiempo que la ley lo reconoce.**

El derecho debe abarcar todo el periodo del embarazo, desde que se produce la adaptación del puesto de trabajo por riesgo por embarazo y se decide que dicha adaptación conlleva la exención de guardias, la nocturnidad o la turnicidad. **Es ilegal limitar el derecho a la retribución de estos conceptos de la semana 17 a la 36 de gestación.**

El derecho debe abarcar a todos los meses reconocidos para la lactancia natural en los que se adapte el puesto de trabajo con la exención de guardias, nocturnidad y turnicidad por riesgo para la lactancia natural. **Es ilegal limitar la retribución de estos conceptos al permiso de lactancia acumulada.**

4.- LA LEY NO SE PUEDE CUMPLIR, SE DEBE CUMPLIR, SIN RESTRICCIONES NI CONDICIONES.

No podemos dejar de señalar otro grave problema en la redacción del acuerdo, ya que al utilizar el verbo y el tiempo verbal “**podrá**”, establece una situación de condicionalidad y probabilidad. **La ley no se puede cumplir, se debe cumplir.** Este tipo de redacción no es nueva en la Conselleria y ha supuesto que se pierdan en un momento dado derechos de los trabajadores/as al utilizar esta forma verbal.

La ley se debe cumplir sin restricciones ni condiciones y se debe cumplir, en el caso que nos ocupa, durante todo el tiempo que persista la adaptación del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y la lactancia, lo que implica el derecho a no sufrir una merma retributiva respecto a lo que se venía percibiendo antes de la adaptación del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Por lo tanto, la Conselleria de Sanidad, cumpliendo su obligación de sometimiento a la ley y al derecho, no puede establecer restricciones arbitrarias en la aplicación de este derecho de la mujer trabajadora en el momento del embarazo y de la lactancia natural.

Por todo ello, SIMAP-PAS ha presentado **una reclamación formal ante la Consellera de Sanidad y la D.G. de Recursos Humanos** para que se vuelva a renegociar en Mesa Sectorial de forma urgente la implantación correcta de estos puntos del Plan de Igualdad, de forma que garanticen los derechos de las mujeres de la Conselleria de Sanidad.

En concreto, SOLICITAMOS:

1.- Que la Conselleria de Sanidad **renegocie de forma urgente** el cumplimiento íntegro de los puntos 5.6 y 5.9 del Plan de Igualdad y

complemente el acuerdo de la Mesa Sectorial de los días 20 y 22 de marzo, **para que sea acorde con lo establecido en la Ley y la Doctrina**, en acatamiento de la obligación que tiene las administraciones públicas de someterse a la ley y al derecho.

2.- Que garantice el presupuesto complementario necesario para el cumplimiento de los puntos 5.6 y 5.9, que se deberá sumar al destinado para este concepto en el acuerdo de Mesa Sectorial, relativo a la distribución de la cantidad asignada para sanidad del incremento adicional del 0,25% de la masa salarial.

Como demuestra nuestra trayectoria desde hace más de veinte años, SIMAP-PAS ha luchado por la igualdad retributiva de la profesional embarazada, consiguiendo, tras una labor de didáctica presión, que en la ley de acompañamiento de los presupuestos de 2018 y 2019 se plasmara de forma inequívoca, habiendo incumplido la Conselleria el mandato legal, de forma flagrante, hasta la fecha.

Con este acuerdo pretende subsanarlo, pero con un texto inaceptable, fruto de una partida presupuestaria reducida que no se corresponde con la que se calculó como necesaria en la ley de presupuestos, y demostrando que es un tema que sólo se defiende como medida de "maquillaje" en fechas señaladas. Pero lo más triste para los trabajadores/as es que la Conselleria de Sanidad lo hace con la connivencia de la Mesa Sectorial.

Para cualquier duda o información sobre este tema no dudeis en contactar con nosotros/as.

Febrero 2018

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.

https://www.simap-pas.es/documentos/igualdad%20embarazadas_cast.pdf

https://www.simap-pas.es/documentos/mesa_26_Febrero_2018-cast.pdf

Simap exige a Sanidad la retribución de las guardias a las embarazadas exentas por adaptación de su puesto

Valencia Plaza

19/02/2018 - VALÈNCIA. (EP). Simap-PAS ha exigido a la Conselleria de Sanidad la retribución de las guardias a las profesionales sanitarias exentas por adaptación del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y la lactancia, con el fin de "cumplir el mandato legal de no discriminación por razón de maternidad".

<https://valenciaplaza.com/simap-exige-a-sanidad-la-retribucion-de-las-guardias-a-las-embarazadas-exentas-por-adaptacion-de-su-puesto>

Versió en valencià

www.simap-pas.es 28 de juny de 2019

L'ACORD DE MESA SECTORIAL LIMITA GREUMENT EL PRINCIPI D'IGUALTAT EN LES RETRIBUCIONS EN L'EMBARÀS I LA LACTÀNCIA DE LES PROFESSIONALS SANITÀRIES

UN TEXT INACCEPTABLE QUE VULNERA ELS DRETS DE LES DONES TREBALLADORES RECONEGUTS PER LA LLEI I LA JURISPRUDÈNCIA DEL TRIBUNAL SUPREM

SIMAP-PAS sol·licita a la Conselleria de Sanitat que renegocie de forma urgent el compliment íntegre dels punts 5.6 i 5.9 del Pla d'Igualtat i garantisca el pressupost necessari per al seu compliment

- 1.-** La exempció de guàrdies durant l'embaràs i la lactància natural és la conseqüència de l'adaptació del lloc de treball per un risc real per a la salut de la mare i la del fetus.
- 2.-** La dona treballadora té dret a la igualtat retributiva durant l'embaràs i la lactància quan es redueix la seua jornada de treball per risc per a la salut relacionat amb la maternitat.
- 3.-** Es il·legal limitar per mitjà d'un acord de Mesa sectorial el dret a la retribució d'aquests conceptes a de la setmana 17 a la 36 de gestació o a les setmanes de permís de lactància acumulada, quan el dret a la retribució abasta a tot el període d'embaràs i lactància natural reconegut.
- 4.-** La llei no es "pot" complir com establés l'acord concedint a la Conselleria la potestat de fer-lo segons disponibilitat pressupostària, es "ha de" complir, sense restriccions ni condicions.

Conclusió

La retribució de les guàrdies/atenció continuada (treball per torns i nocturnitat) durant l'exempció de la realització de les mateixes per risc durant embaràs i lactància natural és un dret legal de la dona treballadora que es ha de mantenir durant tot el temps que persistisca aquesta exempció.

Un acord de Mesa sectorial no pot retallar els drets legals reconeguts de les dones treballadores.



Estimats/ades amics/gues: els dies 20 i 22 de març de 2019 la Mesa Sectorial Sanitat va pactar incloure el desenvolupament dels punts 5.6 i 5.9 del Pla d'Igualtat en la distribució de l'increment del 0,25% de massa salarial addicional. Aquest acord, uns dies més tard, va ser ratificat en el Ple del Consell determinant que a l'àrea de Sanitat li corresponien 3.785.510 euros.

Per a SIMAP PAS, ha sigut un error la inclusió del desenvolupament i aplicació d'aquests punts del Pla d'Igualtat dins d'un acord per al repartiment d'aquesta dotació econòmica entre altres conceptes a pressupostar i hauria de negociar-se i pressupostar-se de forma individual garantint la seua correcta aplicació.

Es tracta d'un dret legal reconegut per la jurisprudència a la dona treballadora, que la Conselleria continua ignorant.

Aquest dret d'equitat retributiva en la maternitat té una entitat en si mateixa, una base legal i doctrinal molt sòlida, i un mandat legal en les lleis d'acompanyament dels pressupostos per a 2018, que no es va complir, i per a 2019. És a dir, el pressupost per a desenvolupar i aplicar aquest dret de la dona treballadora ja estava contemplat en la llei de pressupostos, per la qual cosa els sindicats de Mesa sectorial no haurien d'haver acceptat incloure'l en el "calaix

de sastre” que s'ha convertit el repartiment de la quantitat addicional de la massa salarial i haurien d'haver exigit la dotació econòmica establida per la llei de pressupost per a aquesta fi.

Aquesta falta de coherència en la negociació de la Mesa Sectorial ha portat a desvirtuar tant les mesures acordades que finalment l'acord vulnera de forma clara la llei que defensa els drets de les dones treballadores en els aspectes relacionats amb la maternitat.

Per centrar els punts que una correcta negociació hauria d'haver implementat recordem el contingut dels **punts del Pla d'Igualtat als quals fem referència:**

5.6: S'impulsaran mesures perquè en l'adaptació o canvi de lloc de treball per risc **en situació d'embaràs i lactància natural**, no supose minvament econòmic per a les dones.

5.9: Facilitar el **dret al fet que l'exempció de guàrdies o atenció continuada durant l'embaràs, el permís maternal i el permís per lactància siguin retribuïdes**, amb la intenció que no existisca minvament retributiu en cap cas respecte de la situació prèvia a l'embaràs.

En canvi, el text del pacte de Mesa sectorial comporta retallades substancials dels punts citats:

“Donar compliment al punt 5.9 del Primer Pla d'Igualtat de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, (DOGV 16.06.2016) consistent en què **les dones que sol·liciten** quedar exemptes de guàrdies o atenció continuada per raó d'embaràs o lactància natural (durant el permís acumulat), no patisquen minvament retributiu. Aquesta mesura **podrà** tindre lloc **entre la setmana 17 a la setmana 36 d'embaràs**, totes dues inclusivament, així com **durant el permís acumulat de lactància**”.

Com pot comprovar-se, en tot just set línies, aconseguixen redactar un text inacceptable que vulnera els drets de les dones treballadores reconeguts per la Llei i la Jurisprudència (Tribunal Suprem en unificació de doctrina).

Argumentem a continuació de forma més desenvolupada les raons de la nostra oposició al contingut de l'acord de Mesa sectorial:

1.- L'EXEMPCIÓ DE GUÀRDIES ÉS LA CONSEQÜÈNCIA LEGAL DE L'ADAPTACIÓ DEL LLOC DE TREBALL PER UN RISC REAL PER A LA SEUA SALUT I LA DEL FETUS DURANT L'EMBARÀS I LA LACTÀNCIA

Expressions contingudes en l'acord com que *les dones que sol·liciten quedar exemptes ens retrotrauen a foscos temps que semblaven superats*, almenys dins de l'Administració Pública i els sindicats. Les dones no sol·liciten quedar exemptes de guàrdies o atenció continuades, com una opció sense conseqüències més que la pèrdua retributiva. **L'exemPCIó de guàrdies és la conseqüència legal de l'adaptació del seu lloc de treball per un risc real per a la seua salut i la del fetus durant l'embaràs i la lactància.** La Conselleria de Sanitat té l'obligació de realitzar aquesta adaptació i que la mateixa no li supose un minvament retributiu a la dona respecte a la seua situació prèvia.

Aquesta forma de redacció podria tindre una altra explicació, que no és menys greu que la precedent: camuflar un dret legalment reconegut de la dona treballadora i convertir-lo és una possible millora de la situació actual que es reconeix gràcies a la "sensibilitat de sindicats i Conselleria de Sanitat".

2.- LA DONA TREBALLADORA TÉ DRET A LA IGUALTAT RETRIBUTIVA DURANT L'EMBARÀS I LA LACTÀNCIA.

No poden excloure de l'acord el punt 5.6 que és el que recull la base legal i doctrinal respecte a la igualtat retributiva a la qual té dret la dona treballadora durant l'embaràs i la lactància natural. dona compliment a l'article 14 de la Constitució (discriminació directa per raó de sexe) però, sobretot, té la seua base normativa directa en l'article 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (protecció a la maternitat), en els articles de 3 a 8 (constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs o la maternitat), en l'article 58 de la Llei orgànica d'Igualtat efectiva entre Homes i Dones, i en l'article 11.1 de la Directiva Europea 92/85, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que haja donat a llum o en període de lactància (hauran de garantir-se els drets inherents al contracte de treball, inclòs el manteniment d'una remuneració i/o el benefici d'una prestació adequada...conformement a les legislacions o pràctiques nacionals), el qual pretén que, amb el compliment d'aquest ordenament jurídic, no es produísca una lesió al principi d'igualtat i el dret a la no discriminació per motiu de la maternitat de la dona treballadora.

La defensa de l'equitat retributiva que fa la jurisprudència del TS en unificació de doctrina es basa en que no pot tindre un tracte diferent, respecte a la percepció de les retribucions prèvies a l'existència de risc per a l'embaràs i la lactància del lloc de treball que s'ocupa, en aquelles situacions en les quals l'empresa pot adaptar-li el lloc de treball respecte a la dona que, per no tindre l'empresa la possibilitat d'adaptar el seu lloc de treball, se li concedeix la prestació per risc durant l'embaràs i la lactància.

El TS conclou que es vulnera un principi fonamental a la igualtat i no discriminació per raó de sexe que ha de ser reparat quan es produeixen diferències salarials en aplicar l'article 26 de la llei de prevenció de riscos laborals en les dones treballadores en Sanitat.

El nostre Ordenament Jurídic dispensa una protecció equilibrada i té reconeguda una protecció mínima en la suspensió del nomenament, en casos de no poder adaptar el lloc de treball, on es mantenen el total de les

retribucions que la treballadora venia percebent de forma prèvia a l'avaluació del risc per embaràs i lactància, **no es poden establir unes retribucions menors en els casos en els quals implanta una adaptació del lloc de treball per risc durant l'embaràs i la lactància**. Conclou que la manera de reparar aquesta discriminació és la retribució aquestes guàrdies durant el temps que dura aquesta exempció (embaràs i lactància) i durant el permís per maternitat.

El que estableix la jurisprudència és que l'adaptació del lloc de treball per risc durant l'embaràs i lactància que comporte l'exempció de guàrdies no pot suposar un minvament retributiu a la treballadora, per la qual cosa se li han de retribuir durant tot el temps que perdure aquesta situació.

Per tant, **es tracta d'un acord il·legal en obviar el compliment del punt 5.6 del Pla d'Igualtat**.

3.- ÉS IL·LEGAL LIMITAR EL DRET A la RETRIBUCIÓ D'AQUESTS CONCEPTES DE LA SETMANA 17 A la 36 DE GESTACIÓ.

L'acord limita il·legalment l'abast temporal del punt 5.9, per la **qual cosa no respecta el dret de la dona treballadora a l'equitat retributiva durant tot el temps que la llei el reconeix**.

El dret ha d'abastar tot el període de l'embaràs, des que es produeix l'adaptació del lloc de treball per risc per embaràs i es decideix que aquesta adaptació comporta l'exempció de guàrdies, la nocturnitat o el treball per tornos. **És il·legal limitar el dret a la retribució d'aquests conceptes de la setmana 17 a la 36 de gestació**.

El dret ha d'abastar a tots els mesos reconeguts per a la lactància natural en els quals s'adapte el lloc de treball amb l'exempció de guàrdies, nocturnitat i treball per tornos per risc per a la lactància natural. **És il·legal limitar la retribució d'aquests conceptes al permís de lactància acumulada**.

4.- LA LLEI NO ES POT COMPLIR, S'HA DE COMPLIR, SENSE RESTRICCIONS NI CONDICIONS.

No podem deixar d'assenyalar un altre greu problema en la redacció de l'acord, ja que en utilitzar el verb i el temps verbal "**podrà**", estableix una situació de condicionalitat i probabilitat. **La llei no es pot complir, s'ha de complir.** Aquest tipus de redacció no és nova en la Conselleria i ha suposat que es perden en un moment donat drets dels treballadors/as en utilitzar aquesta forma verbal.

La llei s'ha de complir sense restriccions ni condicions i s'ha de complir, en el cas que ens ocupa, durant tot el temps que persistisca l'adaptació del lloc de treball per risc durant l'embaràs i la lactància, la qual cosa implica el dret a no patir un minvament retributiu respecte al que es venia percebent abans de l'adaptació del lloc de treball per risc durant l'embaràs i la lactància.

Per tant, la Conselleria de Sanitat, complint la seua obligació de sotmetiment a la llei i al dret, no pot establir restriccions arbitràries en l'aplicació d'aquest dret de la dona treballadora en el moment de l'embaràs i de la lactància natural.

Per tot això, SIMAP-PAS ha presentat **una reclamació formal davant la Consellera de Sanitat i la D.G. de Recursos Humans** perquè es torne a renegociar en Mesa Sectorial de forma urgent la implantació correcta d'aquests punts del Pla d'Igualtat, de manera que garantisquen els drets de les dones de la Conselleria de Sanitat.

En concret, SOL·LICITEM:

1.- Que la Conselleria de Sanitat **renegocie de forma urgent** el compliment íntegre dels punts 5.6 i 5.9 del Pla d'Igualtat i complemente l'acord de la Mesa

Sectorial dels dies 20 i 22 de març, **perquè siga conforme amb el que s'estableix en la Llei i la Doctrina**, en acatament de l'obligació que té les administracions públiques de sotmetre's a la llei i al dret.

2.- Que garantisca el pressupost complementari necessari per al compliment dels punts 5.6 i 5.9, que s'haurà de sumar al destinat per a aquest concepte en l'acord de Mesa sectorial, relatiu a la distribució de la quantitat assignada per a sanitat de l'increment addicional del 0,25% de la massa salarial.

Com demostra la nostra trajectòria des de fa més de vint anys, SIMAP-PAS ha lluitat per la igualtat retributiva de la professional embarassada, aconseguint, després d'una labor de didàctica pressió, que en la llei d'acompanyament dels pressupostos de 2018 i 2019 es plasmara de forma inequívoca, havent incomplert la Conselleria el mandat legal, de forma flagrant, fins hui.

Amb aquest acord pretén esmenar-lo, però amb un text inacceptable, fruit d'una partida pressupostària reduïda que no es correspon amb la que es va calcular com a necessària en la llei de pressupostos, i demostrant que és un tema que només es defensa com a mesura de "maquillatge" en dates assenyalades. Però el més trist per als treballadors/as és que la Conselleria de Sanitat ho fa amb la connivència de la Mesa Sectorial.

Per a qualsevol dubte o informació sobre aquest tema no dudeis a contactar amb nosaltres/as.

Febrer 2018

PER COMPLIMENT DEL MANDAT LEGAL
SIMAP-PAS EXIGEIX LA RETRIBUCIÓ DE LES GUÀRDIES A les PROFESSIONALS
SANITÀRIES EXEMPTES DE LES MATEIXES PER ADAPTACIÓ DEL LLOC DE
TREBALL PER RISC DURANT L'EMBARÀS I LA LACTÀNCIA.

AIXÍ COM EL PAGAMENT DE LA NOCTURNITAT I TREBALL PER TORNOS EN LA
CATEGORIES SENSE GUÀRDIES PER MOTIU D'ADAPTACIÓ DEL LLOC DE
TREBALL PER RISC DURANT L'EMBARÀS I LA LACTÀNCIA.

https://www.simap-pas.es/documentos/igualdad%20embarassades_cast.pdf

https://www.simap-pas.es/documentos/mesa_26_febrero_2018-cast.pdf

Para cualquier aclaración que necesitéis podéis dirigiros 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



SIMAP-PAS

SOMOS COMPAÑEROS

Toda la información que os enviamos la encontrareis en la **web del SIMAP** junto con la actualidad sobre normativa laboral, acción sindical y política sanitaria: www.simap-pas.es

Departamento	Teléfono	E-mail	Responsables	
SIMAP SEDE	96 193 07 23	simap_administracion@simap.es simap_documentacion@simap.es		
PREV.RIESGOS LABORALES	96 193 07 23	simap_prl@simap.es	Pilar Martí	601 185 838
CURSOS OPE	96 193 07 23	simap_cursosope@simap.es		
JUNTA DIRECTIVA SIMAP-PAS	96 193 07 23	simap-pas@simap.es	Concha Ferrer Pilar Martí	Mariela Lucas Miguel Pastor
JUNTA DIRECTIVA SIMAP	96 193 07 23	simap_presidencia@simap.es simap_vicepresidencia@simap.es simap_secretaria@simap.es simap_tesoreria@simap.es	Concha Ferrer Noemí Alentado Pilar Martí Miguel Pastor	
RESIDENTES	96 193 07 23	simap_residentes@simap.es	Miguel Pastor	Noemí Alentado
SALUD MENTAL	96 193 07 23	simap_saludmental@simap-pas.es	Ana Sánchez	
Castellón Vinaroz La Plana	96 193 07 23	simap_castello@simap.es simap_vinaroz@simap.es simap_laplana@simap.es	Pilar Martí	601 185 838
Sagunto	96 233 93 87	simap_sagunto@simap.es	Ximo Michavila Marién Vilanova Sarai Gómez	603 112 418
Valencia Clínico-Malvarrosa	96 197 36 40 Ext 436 184	simap_clinico@simap.es	Celia Monleón	622 868 333
Valencia Arnau de Vilanova-Lliria	96 197 61 01	simap_arnau@simap.es	Carmen Martín Carlos Alcoriza	601 155 574 683 282 633
Valencia La Fe	96 124 61 27 Ext 246 127 Ext 412 447	simap_lafe@simap.es	Carmen Álvarez M ^a Cruz Ferrando Miguel Pastor	611 351 783 611 351 076
Requena	96 233 92 81	simap_requena@simap.es	Lina Ribes	
Valencia Consorcio Hospital General	96 313 18 00 Ext 437 485	simap_consorciohgeneral@simap.es	Edmundo Febré	
Valencia Estatutarios Hospital General	640 096 389	simap_hgeneralvalencia@simap.es	M ^a Enriqueta Burchés Mercedes Barranco	640 096 389
Manises	640 096 389	simap_manises@simap.es	M ^a Enriqueta Burchés	640 096 389

Valencia Dr. Peset	96 162 23 32	simap_peset@simap.es	Amparo Cuesta Ana Sánchez	603 106 771
Alzira Ribera Salud	96 245 81 00 Ext 83 82 y 70 46	simap_laribera@simap.es simap2@hospital-ribera.com	Rosario Muñoz Pedro Durán	
Alzira Estatutarios	96 193 07 23	simap_alzira@simap.es	Juan Carlos Julia	
Xàtiva	682 081 940	simap_xativa@simap.es	Vicente Orengo	682 081 940
Gandía	96 284 95 00 Ext 435 478	simap_gandia@simap.es	Noemí Alentado Vicent Tur Carles Valor	611 350 820 682 893 989 682 076 471
Alcoy	96 284 95 00 Ext 435 478	simap_alcoy@simap.es	Ramón López Noemí Alentado	610 095 758 611 350 820
Denia Marina Salud	96 557 97 59	simap_denia@simap.es simap.denia@marinasalud.es	Miguel A. Burguera Mercedes Salcedo Carol Ramos	
Denia Estatutarios	682 076 471	simap_lapedrera@simap.es simaplapedrera@gmail.com	Pedro López Sánchez Pepa Bodí Carles Valor	682 076 471
San Juan	611 350 631	sanjuan_simap-pas@simap-pas.es simap_sanjuan@simap.es	Ángela Aguilera	611 350 631
Vilajoiosa	659 648 338	simap_lavila@simap.es	José Monferrer Toni Fuster	659 648 338
Orihuela Elche	601 215 205	simap_orihuela@simap.es simap_elche@simap.es	Victoria Antequera	601 215 205
Elda Torrevieja Elx-Vinalopó H.General de Alicante	96 193 07 23	simap_elda@simap.es simap_torrevieja@simap.es simap_vinalopo@simap.es simap_hgalicante@simp.es	Noemí Alentado	611 350 820

Aviso legal:

Protección de datos. - SINDICATO DE MEDICOS DE ASISTENCIA PUBLICA-COMUNIDAD VALENCIANA (SIMAP-CV) y SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA (SIMAP-PAS) le informan que su dirección de correo electrónico, así como el resto de sus datos personales serán usados para nuestra relación y poder prestarle nuestros servicios. Dichos datos son necesarios para poder relacionarnos con usted, lo que nos permite el uso de su información dentro de la legalidad. Asimismo, podrán tener conocimiento de su información aquellas entidades que necesiten tener acceso a la misma para que podamos prestarle nuestros servicios. Conservaremos sus datos durante nuestra relación y mientras nos obliguen las leyes aplicables. En cualquier momento puede dirigirse a nosotros para saber qué información tenemos sobre usted, rectificarla si fuese incorrecta y eliminarla una vez finalizada nuestra relación. También tiene derecho a solicitar el traspaso de su información a otra entidad (portabilidad). Para solicitar alguno de estos derechos, deberá realizar una solicitud escrita a nuestra dirección, junto con una fotocopia de su DNI: SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA, con dirección en Gran Vía Fernando el Católico, 46, 1º, 1ª, CP 46008, Valencia (Valencia/València). En caso de que entienda que sus derechos han sido desatendidos, puede formular una reclamación en la Agencia Española de Protección de Datos (www.agpd.es).

Confidencialidad. - El contenido de esta comunicación, así como el de toda la documentación anexa, es confidencial y va dirigida al destinatario del mismo. En el supuesto de que usted no fuera el destinatario, le solicitamos que nos lo indique y no comunique su contenido a terceros, procediendo a su destrucción.

Exención de responsabilidad. - El envío de la presente comunicación no implica la obligación por parte del remitente de controlar la ausencia de virus, gusanos, troyanos y/o cualquier otro programa informático dañino, correspondiendo al destinatario disponer de las herramientas de hardware y software necesarias para garantizar tanto la seguridad de su sistema de información como la detección y eliminación de programas informáticos dañinos. - SINDICATO DE MEDICOS DE ASISTENCIA PUBLICA-COMUNIDAD VALENCIANA (SIMAP-CV) y SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA

SANIDAD PUBLICA (SIMAP-PAS) no se responsabiliza de los daños y perjuicios que tales programas informáticos puedan causar al destinatario.

SIMAP-CV / SIMAP-PAS
Gran Vía Fernando el Católico 46-1-1ª
46008 Valencia
Tfno 961930723