

# Article

## Avancem en igualtat

 Mireia Montesinos, advocada del Col·lectiu d'Assessorament i Defensa Jurídica AiDE

**E**n ocasió de la celebració del Dia de la Dona Treballadora de 2018, com a col·lectiu AiDE vam publicar un article en aquesta mateixa revista en què, sota el títol “Metgessa i dona: una vocació compartida”, afirmàvem que hi havia molta feina per fer i que la tasca sindical i jurídica en aquest àmbit era necessària i engrescadora.

Ens hi vam posar i hi seguim posades, i ara volem compartir l'assoliment d'un èxit en aquest sentit: l'Institut Català de la Salut (ICS) ha estimat el plantejament que li fèiem des de l'Assessoria Jurídica de Metges de Catalunya (MC) en el sentit que una treballadora embarassada amb el lloc de treball adaptat que, com a conseqüència del seu estat, deixi de fer guàrdies, ha de percebre la mateixa remuneració que percebria si no es produís l'adaptació i, per tant, amb inclusió de la mitjana de l'atenció continuada no realitzada per la seva condició de dona embarassada.

Així, cal partir, d'una banda, del principi general d'Igualtat i No Discriminació, que s'estén a l'àmbit de l'accés a l'ocupació, el desenvolupament de la relació laboral i també a la seva finalització, a raó del que estableix la normativa que el garanteix: Constitució espanyola, Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut, i Estatut dels Treballadors, i que suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, i, especialment, les derivades de maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Cal tenir present també allò que disposa la Llei de prevenció de riscos



laborals, que, en el seu article 26, determina l'obligatorietat d'una avaluació de riscos específics que ha d'incloure un estudi sobre els agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, i també estableix una especial atenció del treball nocturn i treball a torns, assentant un seguit d'accions preventives que, per ordre de realització, van des de l'adaptació de les condicions de feina, al canvi de lloc de treball i fins a la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs.

És clara, doncs, la llei quan estableix com a última raó la suspensió del contracte de treball i és important tenir-ho present en tant que l'embaràs no pot ser un impediment al desenvolupament de la carrera professional de les metgesses, provocant de manera automàtica la seva separació del món laboral durant un període més o menys llarg de temps, amb tot el que això implica.

Amb tot, caldrà aplicar l'article 11.1 de la directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància que consagra el dret al “manteniment d'una remuneració i/o el benefici d'una prestació adequada de les treballadores”.

No abonar les guàrdies mèdiques durant el temps que s'adapta el lloc de treball, i la consegüent disminució retributiva que això suposa per a les treballadores embarassades, comporta un minvament retributiu derivat de la seva condició de mare i de dona i, per tant, suposa una vulneració del seu dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Demaneu, doncs, l'adaptació del lloc de treball, envieu al sindicat l'informe que us lliurin en què s'indiqui que no podeu fer atenció continuada i la programació de les guàrdies del període afectat i us tramitem la corresponent reclamació.

## *Preguntes freqüents: drets de les metgesses embarassades*

### **Què puc fer si no és possible l'adaptació del lloc de feina i cal anar finalment a la suspensió per risc durant l'embaràs?**

Cal tenir present que la situació protegida és la derivada de riscos o patologies que puguin influir negativament en la salut de la treballadora o del fetus, quan estigui relacionada amb agents, procediments o condicions del lloc de treball, que neix el dia en què s'inicia la suspensió del contracte de treball per aquesta causa i que finalitza el dia anterior a l'inici de la suspensió per maternitat, o el de la reincorporació al seu lloc de treball o un altre compatible amb el seu estat. Des de l'Assessoria Jurídica de Metges de Catalunya (MC), et tramitem la petició d'abonament de les guàrdies en el complement que ja et paga la teva empresa, tant si és l'Institut Català de la Salut (ICS) com si pertany al sistema sanitari integral d'utilització pública de Catalunya (SISCAT). Contacta amb el sindicat i t'indicarem com fer-ho.

### **Quins drets retributius tinc durant el permís de maternitat?**

Cal tenir present que les situacions protegides per aquest permís són la maternitat, l'adopció i la guarda amb finalitats d'adopció o acolliment sempre que la seva durada no sigui inferior a un any. El permís té una durada de 16 setmanes ampliables en diferents supòsits. Les primeres sis són de descans obligatori immediatament després del part, la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment i comprèn una prestació econòmica des del mateix dia en què comença el descans, que és del 100% de la base reguladora. El sindicat també t'acompanyarà en la reclamació per tal que aquest 100% de la base reguladora sigui complementat fins a assolir el 100% de les prestacions fixes i periòdiques, en el ben entès, a més, que les guàrdies són prestacions fixes i periòdiques.

### **Tinc dret al complement de maternitat per la reducció de l'esclatxa de gènere?**

El complement de maternitat s'aplica a les pensions contributives de jubilació, incapacitat permanent i viduïtat i hi tenen dret les dones que hagin tingut un o més fills, i que siguin beneficiàries d'una de les pensions que s'han esmentat, amb exclusió de la pensió de jubilació parcial, però que es podrà sol·licitar quan s'accedeixi a la jubilació plena. La normativa aprovada el febrer de 2021 estableix que el complement es reconeixerà a les pensions causades a partir de la seva entrada en vigor, però el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya ha estimat l'aplicació del principi de retroactivitat de norma favorable de Seguretat Social. En aquest sentit, es podrà reclamar per a aquelles pensions que, causades a partir de l'1 de gener de 2016, no complissin els requisits del complement anterior, per aportació demogràfica, però sí del nou complement.

