

*Argumentación AMYTS exención de guardias durante el embarazo y la lactancia*



## Argumentación

El derecho a la es una realidad. Nos preguntamos entonces, si está claro que el bajo peso, algunas malformaciones congénitas, la eclampsia, el parto prematuro... se relacionan directamente con un trabajo estresante, prolongado y nocturno, y la alteración del ritmo circadiano, un niño prematuro es más caro y los abortos también desde el punto de vista psicológico **¿Por qué siguen haciendo guardias las médicas embarazadas?**

1. Sentido de la responsabilidad profesional y del compañerismo: el cataclismo organizativo, por la falta de una política adecuada de recursos humanos que prevea y de solución a esta situación. El resto del equipo debe malvivir para asumir ese trabajo. Esto hace que la médico gestante haga guardias hasta que ya no puede más y el resto asume lo que haga falta. Situación injusta para todos y peligrosa para la gestante. Damos por hecho que la responsabilidad es de los profesionales cuando la realidad es que es de la administración. Nos convierten en cómplices de la situación.
2. Motivación económica. Las guardias son un complemento fundamental de las retribuciones, el **26% del sueldo**. Renunciar al complemento retributivo de las guardias durante la gestación y el periodo de lactancia, es algo complicado de asumir. Si se opta por solicitar la exención de guardias conseguimos un derecho de protección de la salud y del hijo, pero se pierde un complemento retributivo importante al que también se tiene derecho y que no se debe ser privado desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (artículo 8: el embarazo no debe suponer una discriminación laboral ni un perjuicio económico).

### **NO ENTENDEMOS, POR TANTO POR QUÉ PASA LO QUE PASA:**

- Existe la exención temporal de guardias durante el embarazo, pero te quedas sin parte de tu sueldo.
- Da igual que hayas hecho guardias toda tu vida laboral...y que sean obligatorias... te sigues quedando sin el 26% del sueldo.
- Lo que cobras en concepto de guardias durante el permiso maternal depende del nº de guardias que has hecho en el último mes del embarazo, que si lo has solicitado, es nada.
- **Existe el permiso de lactancia acumulado, que es retribuido**, pero lo pierdes si te coges una excedencia para cuidar al bebé antes de los 12 meses.
- El permiso maternal junto con la lactancia acumulada, suponen la incorporación al trabajo a los 4 meses y medio de vida del bebé. Muy lejos aún de la recomendación de la OMS que promueve una lactancia materna hasta los 24 meses de vida.
- **Existe la excedencia por cuidado de hijos hasta los 3 años/familiares**, pero no cobras nada.
- **Estamos hablando mínimo del 26% del total de la nómina.**

La pregunta es si **¿EXISTE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LA MUJER MÉDICO?**

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** dedica su artículo **26** a la **protección de la maternidad**, y establece como obligación empresarial:

- la evaluación de los riesgos del puesto de trabajo,
- la adecuación del mismo;
- o si esto no fuera posible, la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.
- 

**Pero ¿cuál es nuestro medio laboral?**

- **Es el lugar donde se ubican las personas enfermas...** y ello nos expone a agentes biológicos, físicos y químicos que pueden ser perjudiciales para el feto, de una forma exponencial respecto del resto de la población.
- **¿Es posible pues adecuar el puesto de trabajo? Diríamos que no.**

**Objetivos:**

1. **Si quieren, deberían quitarse las guardias de 24 horas desde el primer momento o cualquier turno que exceda 7,5 h. Valorar primaria y SUMMA.**
2. **La exención de guardias durante el embarazo o lactancia no puede verse penalizada económicamente si la médico estaba realizando guardias regularmente los meses anteriores a la gestación. El mes de referencia, debe ser el mes previo al embarazo o el anterior si coincidiera con vacaciones.**
3. **Para seguir las recomendaciones de la OMS en cuanto a lactancia, sería conveniente que la exención de guardias se prolongue durante 1 año.**

**Legislación**

1. **Constitución Española**
  - Artículo 15 Derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral.
  - Artículo 43 Derecho constitucional a la protección de la salud.
  - Artículo 40.2 Los poderes públicos deben velar por la seguridad e higiene en el trabajo.
2. **Directiva 92/85/CEE, 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.**

Es la principal pieza normativa relativa a la prevención de los riesgos para la maternidad. Establece los criterios de referencia para promover la prevención y protección de la salud frente a los riesgos para reproducción y la maternidad y una clara definición de las posibles situaciones en relación a la protección del embarazo y la lactancia. También incluye una relación no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo de riesgo.

La Directiva 92/85/CEE, distingue tres situaciones en relación a la protección de la maternidad:

- **TRABAJADORA EMBARAZADA:**

Cualquier trabajadora embarazada **que comunique su estado en la empresa**, con arreglo a las legislaciones o prácticas estatales.

- **TRABAJADORA QUE HAYA DADO A LUZ:**

Cualquier trabajadora que haya dado a luz, en el sentido de las legislaciones o prácticas estatales, **que comunique su estado en la empresa**, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas.

- **TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA:**

Cualquier trabajadora en periodo de lactancia, en el sentido de las legislaciones o prácticas estatales, **que comunique su estado en la empresa**, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas.

Nuestro ordenamiento no contempla expresamente esta obligación de realizar la comunicación a la empresa, sin embargo, para poder reconocer su situación legalmente y exigir la adopción de medidas oportunas, es necesaria la comunicación a la empresa del estado de la trabajadora.

La Directiva ha sido transpuesta a la normativa española mediante la siguiente normativa:

- La **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, en su artículo 26 establece las obligaciones que debe cumplir el empresario para asegurar la protección de la maternidad en el centro de trabajo. El Anexo I incluye el texto íntegro de este artículo.
- La **Ley 39/1999 para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras** y el **Real Decreto 1251/2001 por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo**, concretan en el reconocimiento de la prestación por riesgo durante el embarazo, el establecimiento de la nulidad del despido por embarazo, y los primeros pasos para la elaboración de un procedimiento de contingencias en el embarazo.
- La **Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, recientemente aprobada, recoge que integrará el contenido de los Anexos en la normativa española y además elaborará unas directrices sobre evaluación del riesgo. Por otra parte, establece mejoras en el régimen jurídico de tutela y en la protección social tanto para la situación de riesgo durante el embarazo como para la situación de riesgo durante la lactancia natural. Así, reconoce expresamente esta última como causa de suspensión con

derecho a prestación, incrementa el subsidio al 100% de la base reguladora de la Incapacidad Temporal por contingencias profesionales y elimina el periodo de carencia exigido para el acceso a la prestación, al considerar ambas situaciones contingencias profesionales.

- La Ley orgánica de igualdad 3/2007 establece asimismo, la nulidad en los casos de despido por causas objetivas y disciplinarias en los supuestos de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. Esta Ley establece también el derecho al disfrute de vacaciones en fecha distinta a cuando se produzca el riesgo durante la lactancia natural, cuando coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa.
- **El Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Art. 13)**, establece que el incumplimiento de las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia, está tipificado como infracción muy grave.