

AiDE **Espai jurídic**

Col·lectiu d'Assessorament i Defensa Jurídica

Metgessa i dona: una vocació compartida

 Col·lectiu d'Assessorament i Defensa Jurídica AiDE

El dia 8 de març de 2018 va ser un dia de la dona diferent als anteriors. Es va convocar una vaga general feminista d'àmbit internacional responnent a una crida per la que es reivindicava que les dones “ens volem lliures, vives, combatives i rebels”. En el marc d'aquestes reivindicacions, volem aportar unes reflexions jurídiques sobre la dona metgessa.

Per fer-ho, caldrà partir 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, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, Estatut Marc del Personal Estatutari dels serveis de salut i Estatut dels Treballadors- 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.

És en l'àmbit de la maternitat on centrem bona part de la nostra exposició atenent a que és l'àmbit en què majoritàriament es pot donar la discriminació. La Llei de Prevenció de Riscos laborals estableix en el seu article Art. 26 la 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.

En la línia del manteniment de la igualtat, el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya va dictar una important sentència en relació a una tècnica especialista de radiodiagnòstic en el Servei d'Oncologia Radioteràpica. Durant el seu embaràs la va alliberar de la realització de guàrdies establint una “obligació de l'empresa a adaptar les condicions o el temps de treball que implica que hagin de retribuir-se les guàrdies reclamades no realitzades que li haguessin correspost realitzar segons la programació existent”. El Tribunal Suprem ha acabat acceptant també aquest criteri i, per tant, si per adaptació del lloc de treball cal deixar de fer guàrdies, aquestes s'han de seguir cobrant.

Si no és possible l'adaptació i cal anar finalment a la suspensió per risc durant l'embaràs, es tindrà 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 comença 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.

Pel que fa al permís de maternitat cal tenir present que les situacions protegides 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. Té una durada de 16 setmanes, ampliables en diferents supòsits. Aquest període pot ser gaudit únicament per la mare o també per l'altre progenitor, bé de forma simultània o successiva sempre que sis setmanes

siguin gaudides immediatament després del part (descans obligatori). Té efectes des 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.

Des del Col·lectiu AiDE i per encàrrec de Metges de Catalunya (MC) estem posant en marxa una campanya per aconseguir que el 100% de la base reguladora sigui complementat fins a assolir el 100% de les prestacions fixes i periòdiques, atenent a la discriminació que comporta percebre-les en situacions d'incapacitat temporal i no fer-ho en situació de descans per maternitat, en el ben entès, a més, que les guàrdies són prestacions fixes i periòdiques.

Hi ha un àmbit en el qual cal portar a terme molta feina encara i és el de la violència contra les dones. El paper de metges i metgesses aquí és molt important, ja que els drets laborals i de la seguretat social de les dones víctimes de violència de gènere són molts i, malauradament, molt desconeguts i oblidats. Des de la posició de qui en garanteix la salut es pot portar a terme una tasca de divulgació a les víctimes per tal que vagin a rebre assessorament jurídic sobre el ventall de possibilitats que la legislació laboral i de seguretat social els ofereix per ajudar-les en el camí de la seva recuperació.

Finalment, fem palès que s'escapa de les possibilitats d'aquest espai l'anàlisi del sostre de vidre real, potent i permanent que existeix en els alts càrrecs de la sanitat, tant en el Departament de Salut com a nivell de caps de servei, fet que provocant, entre d'altres, una clara bretxa salarial en una professió cada vegada més feminitzada però que continua molt masculinitzada en els estaments amb poder. La tasca sindical i jurídica en aquest àmbit és necessària i engrescadora. Ens hi posem.