



## **INFORME SOBRE LA COMPATIBILITAT DE LES MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL AMB EL DESENVOLUPAMENT DEL PROGRAMA DE L'ESPECIALITAT DELS METGES EN FORMACIÓ**

### Consideracions prèvies

El caràcter de la relació laboral especial de residència és essencialment formatiu i, d'acord amb el Reial decret 1146/2006, els residents han de realitzar tot el programa de formació per tal d'assolir els objectius qualitatius, quantitius i les competències professionals establertes en el programa de formació de l'especialitat per tal d'obtenir el títol d'especialista.

La no realització completa del programa anual pot suposar l'avaluació anual negativa amb les conseqüències que comporta, establertes en el mateix Reial decret.

En general, el gaudiment dels drets establerts a l'Estatut del Treballadors no podrà suposar en cap cas la no realització del programa de formació de l'especialitat. Per tant, pel que fa a aquells drets que suposen una reducció de la jornada laboral, dels quals l'especialista en formació té dret a gaudir-ne, la Comissió de Docència o Assessora del centre haurà de valorar com afecta aquesta reducció al desenvolupament del programa formatiu de l'especialitat pel resident i adoptar les mesures necessàries per tal que el resident pugui complir completament el programa.

### Plantejament

La Llei 44/2003, de 21 de novembre, LOPS, estableix en el seu article 20.3 f) que la relació entre el servei de salut o centre i l'especialista en formació és una relació laboral especial, i atribueix al Govern estatal la competència per regular-la mitjançant Reial decret.

El Govern desenvolupa aquesta relació especial de residència per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut a través del Reial decret 1146/2006, de 6 d'octubre.

D'acord amb l'article 1.4 d'aquest Reial decret, els drets i obligacions de la relació laboral especial de residència es regulen per allò que estableix el mateix Reial decret i, amb caràcter supletori per l'Estatut dels Treballadors i la restant legislació laboral.

El Reial decret però, en el seu article 6, en el qual es regulen les festes, permisos i vacances, no fa cap regulació especial i remet directament als drets establerts a l'article 37 i 38 de l'Estatut dels Treballadors, per la qual cosa no ve a regular-ne uns de diferents sinó que, tret d'un parell de precisions especials, en aquesta relació s'apliquen els drets establerts al text refós de l'Estatut dels Treballadors, en la redacció donada per la modificació del març de 2007.

El text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors està regulat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, l'última modificació del qual va tenir lloc el març del 2007, després de l'entrada en vigor de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, que afegí variacions substancials en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.



Per tant,

La remissió que el Reial decret 1146/2006 fa a l'Estatut dels Treballadors per regular aquests drets fan que siguin els d'aplicació a la relació laboral especial de residència que s'estableix entre els centres o serveis de salut i l'especialista en formació.

Conseqüentment es pot deduir que els especialistes en formació tenen dret al permís per lactància i a la guarda legal establerta a l'Estatut dels Treballadors:

37.4. *Las trabajadoras, por **lactancia** de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.*

*La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso lo establecido en aquella.*

*Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.*

37.5. *Quien por razones de **guarda legal** tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*

*Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.*

*La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.*

Pel que fa a l'acumulació de l'hora de lactància en jornades completes, i d'acord amb allò establert a l'Estatut dels Treballadors, s'haurà d'estar a allò establert *en la negociació col·lectiva o a l'acord que s'arribi amb l'empresari*, en aquest cas la Comissió de Docència o Assessoria del centre, responsable de l'aplicació del programa formatiu i de l'organització de les activitats, i el control i supervisió del programa de l'especialitat.

Haurà de ser ella la que valori si l'atorgament del dret de l'especialista a acumular l'hora de lactància pot tenir alguna repercussió en la realització del programa formatiu de l'especialitat i, en conseqüència, adoptar les mesures necessàries per tal que el resident pugui complir completament el programa, si finalment es resol concedir-li.



***Aquest document s'emet tan sols a efectes informatius, d'acord amb allò establert amb l'article 35 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.***

Barcelona, 30 de novembre de 2007