

RESIDENTS

Medicina

Infermeria

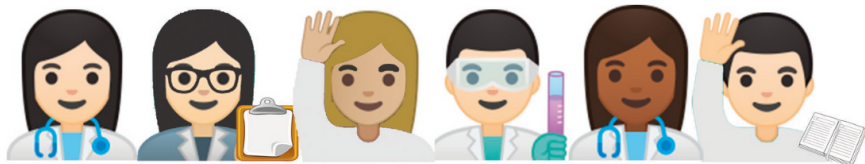
Farmàcia

Biologia

Psicologia

Química

Física



CCOD

federació de sanitat i sectors
socio-sanitaris del País Valencià



DADES D'INTERÉS SOBRE LA TEUA RESIDÈNCIA

Què té d'especial la relació laboral de residència?

El que fa especial la relació laboral del personal resident és que concorren dues circumstàncies que han de conjugar-se: una part laboral com és la prestació de serveis i una altra part formativa que permet l'adquisició de les capacitacions requerides per a l'accés a l'especialitat.

Característiques generals del contracte de residència

El contracte és temporal i ha de formalitzar-se sempre per escrit, amb una duració d'un any i renovacions si se superen les avaluacions del programa formatiu. Aquest programa exigeix dedicació exclusiva, i és incompatible amb qualsevol altra activitat professional o formativa, a excepció dels estudis de doctorat. L'activitat laboral i formativa ha de desenvolupar-se en el lloc assignat, encara que la norma preveu la possibilitat de rotacions externes en centres no previstos en el programa.

Supòsits d'avaluació negativa

Aquesta situació es troba regulada per l'article 22 del RD 183/2008 en els termes següents:

1. Per no aconseguir els objectius formatius fixats per insuficiències d'aprenentatge susceptibles de recuperació. El comitè d'avaluació establirà una recuperació específica a realitzar en el següent any formatiu conjuntament amb les activitats programades per a aquest. L'avaluació negativa del període de recuperació no té caràcter recuperable i suposa l'extinció del contracte llevat que se sol·licite la revisió i el resultat siga positiu.

2. Per impossibilitat de prestació de serveis per un període superior al 25 % de la jornada anual com a conseqüència de la suspensió de contracte (IT, maternitat, paternitat, risc en l'embaràs, lactància, etc.) o d'altres causes legals. En aquests supòsits, el comitè d'avaluació establirà la pròrroga del contracte formatiu pel temps necessari, o fins i tot la repetició completa de l'any, quan així ho aconselle la duració de la suspensió o les circumstàncies del cas.

3. Per reiterades faltes d'assistència no justificades, notòria falta d'aprofitament o insuficiències d'aprenentatge no susceptibles de recuperació. En aquests supòsits, el comitè d'avaluació proposarà l'extinció del contracte llevat que el resident sol·licite la revisió.

Grau d'autonomia del resident

Aquesta qüestió està regulada per l'article 15 del RD 183/2008. S'hi indica que la capacitat per a realitzar determinades activitats assistencials guarda relació amb el nivell de coneixements i l'experiència, determinats tots dos en bona part per l'any de residència en què es troba. Aquests factors determinen l'assumpció progressiva de responsabilitats i un nivell decreixent de supervisió. Així mateix, l'esmentat article estableix que la supervisió de primer any és de presència física, i és decreixent a partir del segon any. Les comissions de docència elaboraran protocols d'actuació per a graduar la supervisió de les activitats assistencials i el grau d'autonomia del personal resident en cada cas.

Normativa sobre prevenció de riscos laborals

La Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals estableix el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i especifica que formen part d'aqueix dret la informació, consulta i participació, la formació en matèria preventiva i la vigilància de l'estat de salut. Com a desenvolupament d'aquesta llei, es va aprovar també el Reglament dels serveis de prevenció de l'Administració de la Generalitat Valenciana i l'Ordre de 6 d'agost de 2001 d'estructura i organització dels serveis de prevenció de riscos laborals del sector sanitari de la Generalitat Valenciana.

A aquesta finalitat, és important posar-se en contacte amb els delegats/ades de prevenció de CCOO del centre, ja que són la representació dels treballadors i de les treballadores en matèria de prevenció de riscos laborals i que t'assessoraran i informaran de tot el relatiu a aquesta qüestió.

Conformement al que disposa la Llei 13/1982 d'integració social dels minusvàlids, les persones amb discapacitat han de ser admeses i participar en condicions que garantisquen el principi d'igualtat en el procés de formació pel sistema de residència. A aquest efecte, la disposició addicional segona del RD 1146/2006 estableix l'obligació d'assegurar l'accessibilitat a totes les activitats del programa formatiu o en

el cas d'impossibilitat d'adaptació, oferir una altra plaça que reunisca les qualitats per a la integració en les activitats assistencials. Si la discapacitat impedeix la realització de jornades de treball prolongades, s'ha d'organitzar de tal manera que, sense disminuir el nombre d'hores que determina el programa, s'adapte a les seues capacitats funcionals. A aquest efecte, s'entén per persona amb discapacitat aquella que tinga reconegut un grau igual o superior al 33 %.

Detall de les retribucions

Les retribucions del personal resident es componen de:

- Sou: quantitat fixa per a tots els anys de residència.
- Complement de grau: la seua quantia és percentual respecte del sou, es percep a partir del segon any de residència i va augmentant cada any.
- Complement de residència: es retribueix des del primer any i és diferent segons l'any de residència.
- Atenció continuada (guàrdies): es retribueix per hores i varia si el dia que es realitza la guàrdia és festiu. La seua quantia augmenta segons l'any de residència.

Facultatiu/ives en formació. Retribucions (en euros):

	Sou	Comp. Grau	Comp. Residència	Hora guàrdia	Guardia festiu	festiu especial
1r any	1.281,52	0	113,22	12,90	14,90	25,80
2n any	1.281,52	102,52	122,19	15,25	17,25	30,50
3r any	1.281,52	230,67	131,17	17,60	19,60	35,20
4t any	1.281,52	358,83	140,16	19,95	21,95	39,90
5é any	1.281,52	486,98	149,16	19,95	21,95	39,90

Infermers/es en formació. Retribucions (en euros)

	Sou	Comp. Grau	Comp. Residència	Hora guàrdia	Guardia festiu	festiu especial
1r any	1.087,64	0	84,90	9,97	11,97	19,94
2n any	1.087,64	87,01	93,90	10,55	12,55	21,10

En aplicació del Decret 137/2003, la jornada ordinària de treball es minora amb tants dies lliures com festius figuren en el calendari laboral (14) així com la lliurança de les jornades dels dies 24 i 31 de desembre i de la vespra de la festa local més assenyalada, que es gaudeixen preferentment en el mateix festiu sempre que el servei ho permeti.

Normativa específica en la relació laboral de residència

- La **Llei 44/2003**, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries. El capítol III del títol II d'aquesta llei (articles 15 a 32) està monogràficament destinat a la formació especialitzada en ciències de la salut i les seues previsions han sigut desenvolupades per les disposicions que se citen en els paràgrafs següents.
- **Reial decret 1146/2006**, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut.
- **Reial decret 183/2008**, de 8 de febrer, pel qual es determinen i classifiquen les especialitats en ciències de la salut i es desenvolupen determinats aspectes del sistema de formació sanitària especialitzada.
- **Ordre de 22 de juny de 1995** per la qual es regulen les comissions de docència i els sistemes d'avaluació de la formació de metges/esses i de farmacèutics/iques especialistes.
- **Llei 55/2003** de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.
- **Llei de l'Estatut dels Treballadors.**
- **Decret 137/2003** pel qual es regula la jornada laboral del personal d'institucions sanitàries de la Conselleria de Sanitat.
- ***Guía del personal residente de formación sanitaria especializada*** del Ministeri de Sanitat.

Condicions i límits de la jornada laboral

La jornada laboral pot ser ordinària i complementària (guàrdies). La jornada ordinària no ha de superar les 37,5 hores setmanals en còmput semestral, i la jornada anual ordinària és de 1.589 hores. La jornada màxima conjunta de temps de treball corresponent a la jornada ordinària i la complementària està fixada en 48 hores setmanals en còmput semestral. Entre el final d'una jornada i la següent ha d'haver-hi un descans mínim de 12 hores.

El torn de guàrdia es presta en torns de fins a 24 hores, encara que si es realitza a continuació de la jornada ordinària, la suma de tots dos períodes tampoc pot excedir de 24 hores. El descans conseqüent al torn de guàrdia és de 24 hores. En cap cas s'han de realitzar més de set guàrdies al mes.

En els supòsits d'embaràs, de guarda legal de menors o discapacitats o de cura directa de familiar, es garanteix el dret a no realitzar jornades laborals superiors a 12 hores diàries, sense que això supose disminució de les hores anuals establides.

Vacances, permisos i llicències

Estan regulats per l'article 6 del RD 1146/2006 (que remet als articles 37 i 38 de l'Estatut dels Treballadors) i en el Decret 137/2003. A més, s'afigen els nous permisos pel RDL 6/2019 de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en el treball i l'ocupació.

TEMPS	CONCEPTE
15 dies nat.	Per matrimoni.
16 setmanes	Maternitat i paternitat (naixement, acolliment o adopció). S'afigen dues setmanes més per cada fill/a a partir del segon/a en el mateix part.
2 dies	Per defunció, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan es requerisca fer un desplaçament a aquest efecte, el termini és de quatre dies.
1 dia	Per trasllat del domicili habitual.
	El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable.
	Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.
	Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.
Una hora	Fraccionable en dos per a la lactància d'un fill/a menor de nou mesos.
Una hora diària	Per naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats després del part. Pot ser ampliable a dos, amb la reducció proporcional del salari.
Reducció de la jornada	Amb disminució proporcional del salari, entre un huité i, la meitat, per raons de guarda legal d'un menor de 12 anys, o persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exercisca cap activitat retribuïda.

TEMPS	CONCEPTE
Dies de lliure disposició	Els mateixos que el personal estatutari homòleg.

Fòrum de negociació del personal en formació

A l'agost de 2020 es va crear el *Foro de Negociación del Personal Laboral en Formación Especializada*. En aquest fòrum es van aprovar algunes **millors respecte a les condicions del RD 1146/2006**. Com són:

1. Aplicació dels dies de compensació per nombre de guàrdies, guàrdies de diumenge o en festiu especial, en els mateixos termes que el personal estatutari (amb informe favorable de la comissió de docència).

2. Aplicació de la reducció per **conciliació de la vida familiar en els mateixos termes que al personal estatutari**.

3. Un increment salarial en el complement de residència, a partir de l'1 de gener de 2021.

4. Aplicació de la normativa en relació a les dietes per al personal que realitzi guàrdies en atenció primària en els mateixos termes que el personal estatutari.

5. Augment de la concessió de llicències per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional fins a 70 hores a l'any. Poden ser màsters o tesis doctorals, tot directament relacionat amb el lloc de treball.

6. Creació d'un òrgan supervisor de les condicions de treball del personal resident.

A més, el **compromís de la Conselleria de Sanitat de portar al Ministeri de Sanitat** les qüestions de competència estatal següents:

1. Negociació de tots els components retributius del personal laboral en formació a l'efecte de la seua unificació en totes les CA.

2. Reconeixement al dret del pagament del desplaçament diari i puntual interjornada en activitats obligatòries fora del centre formatiu (RD 1146/2006, art. 8, apartats 2 i 4).

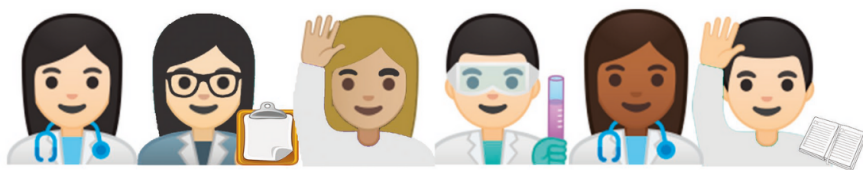
3. Modificació del RD 183/2008 per a reconèixer el dret a 4 mesos de rotació externa per any. Mentrestant, la Conselleria de Sanitat donarà instruccions perquè les denegacions estiguen justificades.

4. Modificació del RD 183/2008 perquè es reconega una ràtio màxima de 4 residents per adjunt, amb un màxim d'un R1. Mentrestant, la Conselleria realitzarà una guia que es remetrà als departaments, perquè es complisca aquesta premissa.

5. Petició d'atorgar visat de residència i treball per compte d'altre a especialistes extracomunitaris, per a pal·liar la pèrdua de personal format en el nostre sistema sanitari.

BENVINGUDES!!

BENVINGUTS!!



Federació de Sanitat i Sectors
Sociosanitaris de CCOO PV



@Sanitat_CCOOPV



@fss_ccoo_pv



federació de sanitat i sectors
sociosanitaris del País Valencià