BORRADOR DE REAL DECRETO QUE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE RESIDENCIA

A pesar de la especial importancia que para el avance y consolidación de nuestro sistema público sanitario ha tenido la formación de especialistas mediante el sistema de residencia, la relación de trabajo de los residentes ha carecido en España de regulación específica desde que las órdenes ministeriales de 3 de septiembre de 1969 y 28 de julio de 1971 crearan las figuras de médicos internos y residentes, estableciendo una vinculación contractual de carácter laboral con las instituciones sanitarias de la Seguridad Social.

La Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, constata que la regulación de la relación entre el residente y las entidades titulares docentes en su vertiente laboral se asienta básicamente sobre el contrato individual de trabajo y, en su disposición adicional primera, ordena al Gobierno la aprobación de un real decreto que regule la relación laboral de carácter especial de este personal, estableciendo por primera vez un marco general y homogéneo para todo el personal con independencia del centro que se responsabiliza de su formación. Ello asegurará que la realización y cumplimiento de los programas formativos en similares términos en todo el Estado se corresponde con un lógico régimen de derechos y deberes comunes a todos los residentes.

A tal efecto, conforme a las previsiones contenidas en el apartado 4 del artículo 11 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, por el Ministerio de Sanidad y Consumo se constituyó el correspondiente ámbito de negociación del Foro Marco para el Diálogo Social, con participación de las organizaciones sindicales representadas en dicho Foro Marco, con la finalidad de abordar los aspectos relacionados con la relación laboral especial de residencia que constituye el objeto de este real decreto, habiéndose producido una amplia participación que ha permitido la incorporación a la regulación de una buena parte de las propuestas efectuadas por dichas organizaciones sindicales específicas del ámbito sanitario.

Paralelamente, en la elaboración de este real decreto han participado ampliamente las administraciones sanitarias de las comunidades autónomas, destacando a este respecto el acuerdo que de forma unánime se adoptó en el Pleno de la Comisión de Recursos Humanos celebrado el 21 de noviembre de 2005, por el que se aprobó un marco retributivo común para todos los residentes, permitiendo no obstante que en los servicios de salud y demás entidades titulares, dentro de sus competencias, y de acuerdo con las fuentes reguladoras de la relación laboral de carácter especial, puedan establecerse diferencias específicas más adecuadas a sus propias políticas sanitarias.

El presente real decreto se estructura en tres capítulos, nueve disposiciones adicionales, tres transitorias, una derogatoria única y dos finales.

El capítulo I determina su objeto y ámbito de aplicación, así como el sistema de fuentes.

El capítulo II, relativo al contrato, fija, entre otras materias, la duración de éste, los derechos y deberes de las partes, entre los que cabe destacar las disposiciones relativas a la jornada laboral, al sistema retributivo, así como a la suspensión y extinción del contrato.

El capítulo III, finalmente, contiene las previsiones relativas al régimen disciplinario.

Las disposiciones adicionales regulan de forma novedosa aspectos relativos al personal con discapacidad, así como condiciones especiales para la protección integral contra la violencia de género.

Igualmente, considerando que el objetivo de ésta relación laboral es la obtención del título de especialista mediante la superación de un programa de formación, también se prevé una especial organización del tiempo de trabajo que, en algunos casos, permitirá al personal residente la conciliación de la vida familiar y laboral sin hacer uso de la reducción de jornada o de la suspensión del contrato, ya que éstas situaciones imposibilitan realizar un curso formativo completo en periodo anual.

Por último, se incluyen normas específicas para determinadas especialidades médicas, se regula el procedimiento para la revisión de las evaluaciones anuales y finales y se recoge de modo expreso el principio de condición más beneficiosa.

En las disposiciones transitorias se prevé la aplicación progresiva del régimen de jornada y del nuevo sistema retributivo, así como normas específicas para las especialidades de enfermería.

En su virtud, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, efectuadas las consultas previas con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, tanto generales como específicas del sector sanitario, a propuesta conjunta de los Ministros de Sanidad y Consumo y Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo Económico y Social, …….. el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día……..,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto, ámbito de aplicación y fuentes.

1. Este real decreto tiene por objeto regular la relación laboral de carácter especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional primera de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

2. Será de aplicación, como trabajadores, a los titulados universitarios que, previa participación en la prueba nacional selectiva, hayan obtenido plaza en las unidades docentes acreditadas con la finalidad de obtener el título de especialistas mediante el correspondiente Programa de Formación por el sistema de residencia previsto en el artículo 20 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, percibiendo las retribuciones legalmente establecidas.

   También será de aplicación a los especialistas en Ciencias de la Salud que, conforme a lo establecido en el artículo 25 de la citada Ley, accedan a la formación para la obtención del Diploma de Área de Capacitación Específica, por el sistema de residencia.

3. Se aplicará en todo el territorio del Estado, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada, de los establecimientos sanitarios donde se encuentren ubicadas las unidades docentes acreditadas para la docencia y formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

4. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial de residencia se regularán por este real decreto y, con carácter supletorio, por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como por los convenios colectivos y por la voluntad de las partes manifestada en los contratos de trabajo, sin que en ningún caso se puedan establecer en ellos condiciones menos favorables al trabajador o contrarias a las previstas en las disposiciones legales y convenios colectivos antes referidos.

CAPÍTULO II
DEL CONTRATO

Artículo 2. Forma, contenido y eficacia del contrato.

1. El contrato de trabajo se celebrará por escrito entre el residente, en su condición de trabajador, y la entidad titular de la Unidad Docente Acreditada para impartir la formación, en su condición de empleador o empresario.

2. En el contrato, que se formalizará por cuadruplicado, se incluirán, al menos, los siguientes extremos:

   a) La identidad de las partes que lo suscriben.

b) El domicilio social de la empresa.

c) La Unidad Docente donde se desarrollará el Programa de Formación y Centro al que pertenece o, en su caso, los dispositivos que la integran. Si en la acreditación de la misma se prevé la rotación por más de un centro se hará constar esta circunstancia.

d) La convocatoria en la que el residente ha obtenido la plaza.

e) La fecha del comienzo de la relación laboral y su duración.

f) El título universitario del residente y el Programa de Formación que va a cursar.

g) Las cuantías de sus retribuciones.

h) La jornada laboral.

i) La duración de las vacaciones y la modalidad de atribución y determinación de las mismas.

j) El convenio colectivo que, en su caso, resulte aplicable.

3. Al contrato se incorporarán las diligencias de las renovaciones que en cada caso correspondan según la duración del Programa Formativo de la especialidad.

4. En esta relación laboral de carácter especial de residencia no podrá establecerse período de prueba.

5. Con carácter previo a la formalización del contrato, cada residente se someterá a un examen médico para comprobar que no padece enfermedad ni está afectado por alguna limitación, física o psíquica, que sea incompatible con las actividades profesionales que exige el correspondiente programa formativo. El contrato quedará sin efecto si, cumplido el procedimiento previsto en la Orden de Convocatoria por la que el residente obtuvo la plaza, se resolviese la no superación de dicho examen.

Artículo 3. Duración del contrato.

1. La duración del contrato será de un año, renovable por períodos iguales durante el tiempo que dure su Programa de Formación, siempre que, al final de cada año, el residente haya sido evaluado positivamente por el Comité de Evaluación de la Especialidad correspondiente.

2. En los supuestos previstos en el artículo 11.2, la duración del nuevo contrato podrá ser inferior al año, celebrándose por el tiempo necesario para finalizar el curso que fue interrumpido.

3. Cuando el residente obtenga una evaluación anual negativa por no alcanzar los objetivos formativos fijados, pero el Comité de Evaluación considere que puede alcanzarlos mediante un plan de recuperación específica y programada, el contrato se prorrogará por el período de duración de dicho plan, que deberá realizarse dentro de los tres primeros meses del siguiente año lectivo, conjuntamente con las actividades propias de este, quedando supeditada la prórroga sucesiva al resultado de su posterior evaluación.

   Esta prórroga de recuperación será también autorizada, finalizado el último año de residencia, si el Comité de Evaluación considera posible la recuperación mediante dicho plan.

4. Cuando la evaluación negativa se deba a la imposibilidad de la prestación de servicios superior al 25 por ciento de la jornada anual como consecuencia de la suspensión del contrato o de otras causas legales, se autorizará la prórroga del contrato por el tiempo necesario para completar el período formativo o la repetición completa del mismo, previo informe de la Comisión de Docencia correspondiente. La propuesta de repetición será resuelta por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Artículo 4. Derechos y deberes.

Además de los establecidos con carácter general por el Estatuto de los Trabajadores, los residentes tendrán los siguientes derechos y deberes específicos:

1. Derechos:

   a) A conocer el Programa de Formación de la especialidad a cuyo título aspira, así como, en su caso, las adaptaciones individuales del mismo.

   b) A la designación de un tutor que le asistirá durante el desarrollo de las actividades previstas en el programa de formación.

   c) A recibir, a través de una práctica profesional programada, supervisada y evaluada, una formación teórico-práctica que le permita alcanzar progresivamente los conocimientos y la responsabilidad profesional necesarios para el ejercicio autónomo de la especialidad, mediante su integración en la actividad asistencial, ordinaria y de urgencias del Centro.

   d) A ser informado de las funciones, tareas, cometidos, programación funcional y objetivos asignados a su unidad, centro o institución, y de los sistemas establecidos para la evaluación del cumplimiento de los mismos.

   e) A ejercer su profesión y desarrollar las actividades propias de la especialidad con un nivel progresivo de responsabilidad a medida que se avance en el programa formativo.

f) A conocer qué profesionales de la plantilla están presentes en la unidad en la que el residente está prestando servicios y a consultarles y pedir su apoyo cuando lo considere necesario, sin que ello pueda suponer la denegación de asistencia o el abandono de su puesto.

g) A participar en actividades docentes, investigadoras, asistenciales y de gestión clínica en las que intervenga la Unidad acreditada.

h) Al registro de sus actividades en el Libro del Especialista en Formación.

i) A que la evaluación continuada, anual y final de su aprendizaje se realice con la máxima objetividad.

j) A la prórroga de la formación durante el tiempo y las condiciones fijadas en los apartados 3 y 4 del artículo anterior.

k) A la revisión de las evaluaciones anuales y finales otorgadas según el procedimiento que se regula en este real decreto.

l) A participar, en los términos que establezca la legislación vigente, en la Comisión Nacional de la Especialidad y en las Comisiones de Docencia de los Centros.

m) A evaluar la adecuación de la organización y funcionamiento del Centro a la actividad docente, con la garantía de la confidencialidad de dicha información.

n) A recibir asistencia y protección de la Entidad Docente o servicios de salud en el ejercicio de su profesión o en el desempeño de sus funciones.

ñ) A no ser desposeído de su plaza si no es por alguna de las causas de extinción previstas en este real decreto.

2. Deberes:

a) Realizar todo el Programa de Formación con dedicación a tiempo completo, sin compatibilizarlo con cualquier otra actividad profesional o formativa, con excepción de los estudios de doctorado.

b) Formarse siguiendo las instrucciones de su tutor y del personal sanitario y de los órganos unipersonales y colegiados de dirección y docentes que, coordinadamente, se encargan del buen funcionamiento del Centro y del desarrollo del Programa de Formación de la especialidad correspondiente.

c) Conocer y cumplir los reglamentos y normas de funcionamiento aplicables en las Instituciones que integran la Unidad Docente, especialmente en lo que se refiere a los derechos del paciente.

d) Prestar personalmente los servicios y realizar las tareas asistenciales que establezca el correspondiente Programa de Formación y la organización funcional del Centro, para adquirir la competencia profesional relativa a la especialidad y también contribuir a los fines propios de la Institución Sanitaria.

e) Utilizar racionalmente los recursos en beneficio del paciente y evitar su uso ilegítimo para su propio provecho o de terceras personas

Artículo 5. Jornada laboral.

1. El tiempo de trabajo y régimen de descansos del personal residente serán los establecidos en el ámbito de los respectivos Servicios de Salud, con las siguientes peculiaridades:

a) La jornada ordinaria de trabajo se determinará mediante convenio colectivo. En su defecto, será la establecida, mediante normas, pactos o acuerdos, para el personal estatutario de la especialidad que el residente esté cursando en cada Servicio de Salud.

En todo caso, la duración máxima de la jornada ordinaria no podrá exceder las 37,5 horas semanales de promedio en cómputo semestral, salvo que mediante acuerdo pacto o convenio se establezca otro cómputo.

b) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar, como mínimo, un período de descanso continuo de 12 horas.

No obstante, después de 24 horas de trabajo ininterrumpido, bien sea de jornada ordinaria que se hubiera establecido excepcionalmente, bien sea de jornada complementaria, bien sea de tiempos conjuntos de ambas, el residente tendrá un descanso continuo de 12 horas, salvo en casos de especial interés formativo según criterio de su tutor o en casos de problemas organizativos insuperables. En estos supuestos, se aplicara el régimen de descansos alternativos previstos legalmente.

c) El residente estará obligado exclusivamente a realizar las horas de jornada complementaria que el programa formativo establezca para el curso correspondiente. En todo caso, no podrá realizar más de 7 guardias al mes.

2. La jornada laboral asegurará el cumplimiento de los programas formativos.

Dentro de las posibilidades organizativas y funcionales de cada Centro, se procurará disponer la jornada de los residentes de forma que la ordenación del tiempo de trabajo no perjudique su formación.

3. No podrán celebrarse contratos de trabajo del personal residente con jornada a tiempo parcial.

Artículo 6. Vacaciones, fiestas y permisos.

1. El personal residente disfrutará de las vacaciones, fiestas y permisos conforme a lo regulado en el artículo 37, apartados 2, 3, 4, 4 bis, 5 y 6 y 38 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Disfrutarán además, de los mismos días de libre disposición que el personal estatutario de cada Servicio de Salud.

3. El disfrute de las vacaciones anuales retribuidas y fiestas de los residentes se fijarán atendiendo al cumplimiento de los programas de docencia y a las necesidades asistenciales, de acuerdo con la programación funcional del Centro.

Artículo 7. Retribuciones.

1. La retribución de los residentes que presten servicios en las entidades titulares docentes dependientes del Sistema Nacional de Salud, de acuerdo con lo que se determine en las respectivas Leyes de Presupuestos, comprenderá los siguientes conceptos**:**

   a) Sueldo, cuya cuantía será equivalente a la asignada, en concepto de sueldo base, al personal estatutario de los Servicios de Salud en función del título universitario exigido para el desempeño de su profesión, atendiendo, en el caso de los residentes, al exigido para el ingreso en el correspondiente programa de formación.

   b) Complemento de grado de formación*,* cuya percepción se devengará a partir del segundo curso de formación.

      Estará destinado a retribuir el nivel de conocimientos así como la progresiva adquisición de responsabilidades en el ejercicio de las tareas asistenciales.

      Su cuantía será porcentual respecto al sueldo. Los porcentajes serán los siguientes:

      1º. Residentes de segundo curso: ocho por ciento.
      2º. Residentes de tercer curso: dieciocho por ciento.
      3º. Residentes de cuarto curso: veintiocho por ciento.
      4º .Residentes de quinto curso: treinta y ocho por ciento.

   c) Complemento de atención continuada, destinado a remunerar la atención a los usuarios fuera de la jornada ordinaria.

2. Los residentes percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente, en los meses de junio y diciembre, abonándose junto al salario correspondiente a dichos meses. El importe de cada una de ellas

será, como mínimo, de una mensualidad del sueldo y del complemento de grado de formación.

3. Las retribuciones aquí establecidas corresponden al tiempo de trabajo efectivo, no computándose como tal los períodos de descanso entre jornadas.
4. Los residentes contratados por entidades privadas titulares de Unidades Docentes Acreditadas para impartir la formación percibirán su retribución conforme a lo establecido en el convenio colectivo que resulte aplicable. En ningún caso la remuneración correspondiente a la jornada ordinaria podrá ser inferior a la establecida en los apartados 1. a) y b) y 2 de este artículo.

Artículo 8. Rotaciones.

1. Se considerarán rotaciones externas los periodos formativos en centros no previstos en el Programa de Formación ni en la acreditación otorgada al Centro o Unidad Docente en los que se desarrolla. Los residentes podrán realizar rotaciones externas siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

   a) Que la rotación externa sea propuesta y autorizada por los órganos competentes, especificando los objetivos que se pretenden, que deben referirse a la ampliación de conocimientos o al aprendizaje de técnicas no practicadas en el Centro y que, según el Programa de Formación, son necesarias o complementarias al mismo.

   b) Que se realicen preferentemente en centros acreditados para la docencia o en centros nacionales o extranjeros de reconocido prestigio.

   c) Que no superen los cuatro meses continuados dentro de cada período de evaluación anual.

   d) Que la Gerencia del Centro de origen se comprometa expresamente a continuar abonando al residente la totalidad de sus retribuciones, incluidas las derivadas de la atención continuada que realice durante la rotación externa.

2. Las rotaciones externas darán derecho a gastos de viaje, conforme a las normas y acuerdos que resulten de aplicación a las entidades titulares de la correspondiente unidad docente.

3. Cada rotación externa figurará, debidamente visada, en el Libro del Especialista en Formación, y el Centro o Unidad donde se haya realizado emitirá el correspondiente informe de evaluación.

4. Las rotaciones por centros que estén previstas en el Programa de Formación o en la acreditación otorgada al Centro o Unidad Docente en el que se desarrolla serán internas y no conllevarán derecho económico alguno.

Artículo 9. Suspensión del contrato.

1. El contrato sólo podrá suspenderse por las causas siguientes:

   a) Incapacidad temporal del residente.

   b) Maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

   c) Ejercicio de cargo público representativo.

   d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

   e) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

   f) Fuerza mayor temporal.

   g) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

   h) Excedencia forzosa.

   i) Por el ejercicio del derecho de huelga.

   j) Cierre legal de la empresa o centro.

   k) Por decisión de la residente que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. Dado el carácter esencialmente formativo de esta relación laboral y los rápidos avances de las ciencias de la salud, si el tiempo de la suspensión del contrato resultara superior a dos años, el residente se incorporará en la parte del Programa de Formación que acuerde la Comisión Docente de la especialidad, aunque ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente.

Artículo 10. Excedencias.

1. Se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de la causa prevista en el apartado 2 del mismo, que no podrá reconocerse en ningún caso.

2. Si el tiempo de excedencia superara los dos años se estará a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo anterior.

Artículo 11. Extinción del contrato.

1. El contrato se extinguirá por las siguientes causas:

a) Por haber obtenido una evaluación anual positiva en el último año de formación y por lo tanto, finalizar el Programa de la especialidad correspondiente, sin que proceda indemnización por fin de contrato.

b) Por haber obtenido una evaluación anual negativa de carácter definitivo, sin que proceda indemnización por fin de contrato.

c) Por haber obtenido una evaluación final negativa, con independencia de que el residente solicite su revisión, sin que proceda indemnización por fin de contrato.

d) Por renuncia voluntaria del residente, de forma explícita o tácita, entendiéndose así cuando se haya autorizado la repetición completa del período formativo y el residente no se incorporara a su inicio sin causa justificada o cuando no se incorporara al plan específico de recuperación acordado por el Comité de Evaluación.

e) Por las causas previstas en el artículo 49.1. g), h), i) y j) del Estatuto de los Trabajadores, o porque la Autoridad competente retire a la Unidad Docente la acreditación para la formación de especialistas.

f) Por superación de un periodo de seis meses de suspensión del contrato motivada por fuerza mayor temporal o causas económicas, técnicas organizativas o de producción.

g) Por despido disciplinario.

h) Por jubilación del trabajador.

i) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del residente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. Cuando la extinción se produzca por las causas previstas en los apartados 1. e) f) y j), la Administración Sanitaria ofertará a los residentes afectados la posibilidad de continuar su formación como especialistas en otras unidades docentes, suscribiendo nuevos contratos con las entidades titulares de las mismas que darán por válidos los períodos de formación ya realizados y evaluados positivamente en la Unidad Docente de procedencia.

3. En el supuesto de extinción por despido disciplinario, si éste fuera declarado improcedente por sentencia firme, el residente tendrá derecho a optar entre la readmisión o la indemnización. Si optara por la readmisión, dependiendo del tiempo transcurrido desde que fue despedido y la ejecución de la sentencia, se procederá en la forma prevista en el artículo 9.2 respecto a la incorporación tras la suspensión del contrato.

4. La extinción del contrato supondrá también la de los derechos derivados de la superación de la correspondiente prueba nacional selectiva, por lo que, para acceder a un Programa de Formación de la misma especialidad o de otra diferente, se exigirá la superación de una nueva prueba, salvo cuando la causa de la extinción no sea imputable al residente.

CAPÍTULO III
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 12. Responsabilidad disciplinaria.

El personal en formación por el sistema de residencia incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que cometa.

Artículo 13. Clases de faltas.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser leves, graves o muy graves.

2. Dadas las características especiales de esta relación laboral, la graduación y tipificación de las faltas será la establecida para el personal estatutario sanitario de los servicios de salud en el artículo 72 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

3. A efectos disciplinarios no se computarán como faltas de asistencia las citadas en el párrafo segundo de la letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Sanciones.

Las sanciones correspondientes a las faltas disciplinarias cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: apercibimiento.

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos meses.

3. Por faltas muy graves: despido.

Artículo 15. Procedimiento disciplinario.

1. La competencia para la imposición de sanciones disciplinarias corresponde al órgano competente de la Institución Sanitaria de la que dependa la Unidad de Docencia.

2. Con carácter previo a la imposición de la sanción, el responsable de la gestión de personal del Centro comunicará por escrito al residente la fecha

y los hechos que se consideran incluidos en alguno de los supuestos de incumplimiento previstos en las normas de aplicación y su posible calificación, para que en el plazo de diez días alegue lo que a su defensa convenga.

Cuando se trate de faltas graves o muy graves dará también traslado de este escrito a la Comisión de Docencia, para que en el plazo de diez días, manifieste su criterio.

3. Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que estas se produzcan, el órgano competente notificará por escrito al interesado la sanción, la fecha y hechos que la motivaron y su calificación o, en su caso, el sobreseimiento con que ha concluido el procedimiento.

4. La calificación de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas serán revisables ante la jurisdicción social.

5. El Comité de Empresa será informado de las sanciones impuestas a los residentes por faltas muy graves.

Artículo 16. Prescripción de las faltas.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el Centro tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. La prescripción se interrumpirá con la notificación prevista en el apartado 2 del artículo anterior, reanudándose el cómputo pasado el período de diez días establecido para hacer alegaciones.

Disposición adicional primera. Retribuciones en la Comunidad Foral de Navarra.

En la Comunidad Foral de Navarra, el sueldo base que recoge el artículo 7.1.a) de este real decreto será el establecido en el artículo 42.1.a) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, sin que a estos efectos le sea de aplicación lo previsto en la disposición adicional primera de dicha norma.

Disposición adicional segunda. Personal en formación por el sistema de residencia con discapacidad.

1. Con arreglo a lo dispuesto en los artículos 37 y 37 bis de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, las personas con discapacidad serán admitidas y participarán en condiciones que garanticen el principio de igualdad de trato en los procesos de formación por el sistema de residencia.

2. En el supuesto de que se adjudicara una plaza de residente en formación a una persona con discapacidad, el Centro del que dependa la Unidad Docente correspondiente estará obligado a hacer las obras, adaptaciones y demás ajustes razonables que se precisen para lograr la accesibilidad a todas las actividades del Programa Formativo, así como a facilitarle las ayudas técnicas necesarias, para lo que podrá solicitar asesoramiento y apoyo al Centro de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT) o a otra Entidad pública o privada especializada.

3. Si por motivos arquitectónicos insalvables o graves problemas presupuestarios u otras razones análogas que pudieran suponer una carga excesiva esto no se hiciera, y por lo tanto, la imposibilidad de realizar las actividades a las que obliga el Programa Formativo se debiera a las condiciones del Centro y no a las limitaciones funcionales del residente, no se le podrá declarar no apto en el examen médico preceptivo, y la Administración Sanitaria donde se ubique la Unidad Docente estará obligada a ofertarle otra plaza en una Unidad Docente que reúna las cualidades que permitan su formación y su integración en las actividades asistenciales en situación de igualdad respecto a los demás residentes de la misma especialidad.

4. Si la discapacidad impide al residente realizar jornadas de trabajo prolongadas, no se disminuirá el número de horas que determina el Programa formativo, pero sí se organizarán de forma que tenga los descansos necesarios y apropiados a sus capacidades funcionales.

5. A los efectos de la relación laboral especial regulada en este real decreto, se entiende por personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por cien. En todo caso, se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por cien los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Disposición adicional tercera. Condiciones especiales de la jornada laboral.

El residente tendrá derecho a una organización de su horario de trabajo que, sin suponer una disminución del número anual de horas establecido, le permita realizar jornadas diarias no superiores a doce horas en los siguientes casos:

a) Durante el embarazo.

b) Por razones de guarda legal, el residente que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

c) Cuando le sea necesario encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

d) Cuando el residente tenga la guardia y custodia no compartida de un hijo menor de edad**.**

Disposición adicional cuarta. Condiciones laborales especiales para la protección integral contra la violencia de género.

1. Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, la residente víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean posibles en el Centro.

   Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre el Centro y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre el Centro y la residente afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la residente, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

2. La residente víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a que se le asigne otra plaza de residente en formación de la misma titulación y especialidad que esté vacante en otra Unidad Docente de otra localidad, incluso, de otra Comunidad Autónoma.

   En tales supuestos, la Administración Sanitaria estará obligada a comunicar a la residente las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

   Este cambio de Unidad Docente tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales el Centro de origen tendrá la obligación de reservar la plaza que anteriormente ocupaba la residente trasladada.

   Terminado este período, la residente podrá optar entre el regreso a su Centro de origen o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la obligación de reserva.

3. Cuando la causa de la suspensión del contrato de trabajo haya sido la decisión de la residente que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de

seis meses, salvo que de las actuaciones de la tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Disposición adicional quinta. Procedimiento de revisión de las evaluaciones.

Cuando las evaluaciones anuales o la evaluación final sean negativas y el Comité de Evaluación considere que no procede recuperación y, por lo tanto, sólo quepa la extinción del contrato, los afectados podrán solicitar su revisión. También podrán solicitar la revisión de la evaluación final si es positiva pero consideran que la calificación obtenida es desfavorable. Estas revisiones se realizarán mediante los siguientes procedimientos.

1. Revisión de la evaluación anual negativa.

   Dentro de los diez días siguientes a la publicación de la evaluación, el residente podrá solicitar por escrito su revisión ante la Comisión de Docencia, que previa citación del interesado, se reunirá dentro de los quince días posteriores a la recepción de la solicitud.

   Al acto de revisión el residente podrá acudir acompañado por su tutor. Los miembros de la Comisión formularán las preguntas que consideren convenientes y la calificación, que resultará definitiva, se decidirá por mayoría absoluta de sus miembros.

   En el caso de que la Comisión acuerde una evaluación positiva, se procederá a su publicación en el plazo de cinco días contados desde la fecha de la revisión.

   Si el acuerdo fuera mantener la evaluación negativa, en el mismo plazo, la Comisión se lo notificará al residente mediante resolución motivada y al Gerente del Centro para que se proceda a la extinción de la relación laboral.

2. Revisión de la evaluación final negativa.

   En el supuesto de que la evaluación final sea negativa, en el plazo de diez días desde su publicación, el interesado podrá solicitar su revisión ante la Comisión Nacional de la Especialidad correspondiente. Recibida la solicitud, la Comisión fijará una fecha para la realización de una prueba dentro de los treinta días posteriores, tras la cual decidirá la calificación por mayoría absoluta de sus miembros.

   Si se mantuviera la evaluación negativa, el interesado tendrá derecho a realizar una prueba extraordinaria ante la misma Comisión, entre los seis meses como mínimo y un año como máximo a contar desde la prueba anterior. La Comisión estará obligada a notificar al interesado la fecha de la prueba con un mes antelación. La calificación se decidirá también por mayoría absoluta y será definitiva.

3. Revisión de la calificación de la evaluación final positiva.

   En el supuesto de que la evaluación final sea positiva pero el interesado considere que la calificación le es desfavorable, tendrá derecho a realizar una prueba ante la Comisión Nacional de la Especialidad correspondiente, con la finalidad de mejorar dicha calificación. El procedimiento será el mismo que el previsto para la primera prueba de la revisión de la evaluación final negativa. La decisión de la Comisión será definitiva, sin posibilidad de prueba extraordinaria.

Disposición adicional sexta. Normas específicas para determinadas especialidades médicas.

Las referencias hechas a las Comisiones de Docencia se entenderán referidas a las correspondientes Comisiones Asesoras cuando se traten de especialidades con formación intra y extrahospitalaria.

Disposición adicional séptima. Principio de condición más beneficiosa.

Se mantendrán aquellos derechos adquiridos por los residentes siempre que para ellos supongan condiciones más beneficiosas que las establecidas en este Real Decreto.

Disposición adicional octava. Aplicación de pactos y acuerdos.

Cuando así se acuerde colectivamente en los ámbitos de representación del personal incluido en este Real Decreto, los pactos y acuerdos referentes al personal estatutario les serán de aplicación, sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación de representación del personal al servicio de las administraciones públicas.

Disposición adicional novena Jurisdicción competente.

Los conflictos que surjan entre las partes como consecuencia del contrato de trabajo serán competencia de la Jurisdicción Social a excepción de los motivados por las revisiones de las evaluaciones que serán competencia de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Disposición transitoria primera. Aplicación progresiva de la jornada máxima.

1. De acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria primera de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, la limitación del tiempo de trabajo legalmente establecida para el personal sanitario estatutario de los servicios de salud, sumando la jornada ordinaria y la jornada complementaria, se aplicará progresivamente al personal residente, tanto de los centros públicos como de los privados acreditados para la docencia, en los siguientes períodos:

a) Jornada máxima de 58 horas semanales de promedio en cómputo anual hasta el 31 de julio de 2007.

b) Jornada máxima de 56 horas semanales de promedio en cómputo semestral, entre el 1 de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008.

c) A partir del 1 de agosto de 2008 la jornada máxima será de 48 horas semanales de promedio en cómputo semestral.

Disposición transitoria segunda. Aplicación gradual del sistema retributivo.

1. La aplicación de lo dispuesto en el artículo 7, apartados 1 y 2 se efectuará, por parte de los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas, de manera gradual, teniendo en cuenta la diferencia existente entre las cuantías que perciban los residentes y las establecidas en dicho artículo.

   Esta aplicación gradual se llevará a cabo de la siguiente forma:

   a) Un veinticinco por cien de la indicada diferencia a partir de la entrada en vigor de este real decreto, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2006.

   b) Un veinticinco por cien a partir del 1 de enero de 2007.

   c) El cincuenta por cien restante a partir del 1 de enero de 2008.

2. La aplicación progresiva, a la que se refiere el apartado anterior, no podrá implicar, en ningún caso, una retribución inferior a la que el residente viniera percibiendo actualmente.

   A estos efectos, las Comunidades Autónomas podrán modificar los porcentajes previstos en el apartado anterior.

3. Si las retribuciones percibidas por los residentes contratados por entidades privadas titulares de Unidades Docentes Acreditadas para impartir formación fueran inferiores a las establecidas en el artículo 7. 4., podrán aplicarse gradualmente las nuevas cuantías en la forma indicada en los apartados anteriores de esta disposición adicional, sin perjuicio de lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

Disposición transitoria tercera. Normas específicas para las especialidades de enfermería.

Hasta tanto se desarrollen las previsiones contenidas en el artículo 1.2.c) y en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de enfermería, se aplicarán las siguientes normas:

1. Las referencias hechas a las Comisiones de Docencia, en el caso de las especialidades de enfermería, se entenderán realizadas al Comité de

Evaluación, en tanto en cuanto no se creen las citadas Comisiones de Docencia.

2. El Comité de Evaluación estará integrado por el coordinador de la unidad docente, el tutor del residente y un enfermero especialista que preste servicios en la correspondiente unidad.

3. La evaluación se efectuará utilizando las calificaciones de suficiente, destacado o de excelente, cuando la evaluación sea positiva o de no apto cuando fuera negativa.

4. La prorroga de recuperación que se prevé en el artículo 3.3 será de un mes en las especialidades cuya duración sean de un año y de dos meses en aquellas cuyo programa formativo sea de duración superior.

5. La revisión de las evaluaciones anuales negativas no recuperables a la que se refiere el apartado primero de la disposición adicional quinta, se llevará a cabo ante la Comisión Nacional de la Especialidad. A estos efectos se incrementará a un mes el plazo de quince días previsto en el párrafo primero del citado apartado.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones reglamentarias de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto y, en particular, los apartados 5 y 6 de la Orden de 24 de junio de 1998, por la que se desarrolla el Real Decreto 992/1987, de 3 de julio, sobre la obtención del titulo de enfermero especialista.

2. De acuerdo con lo establecido en el apartado 2 de la disposición derogatoria única de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, queda derogada la Ley 24/1982, de 16 de junio, sobre prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas.

Disposición final primera. Habilitación competencial.

Este real decreto se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7ª, de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en legislación laboral, sin perjuicio de la ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.