



Ángela Hernández Puente.
Secretaria General de AMYTS.
Victoria Velasco Sánchez.
Coordinadora de Prevención de Riesgos Laborales y del Plan de Igualdad AMYTS.
Pelayo Pedrero. Secretario de Prevención de Riesgos Laborales AMYTS.

Contestación a su escrito de fecha 7 de septiembre de 2022 por parte de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

Casos planteados por AMYTS y la respuesta de esta Dirección General:

- Médica Interna Residente del Hospital Universitario La Paz. Hace guardias de forma habitual y, de hecho, se le han pagado durante el embarazo y periodo de baja maternal. Han dejado de pagárselas durante el periodo de lactancia acumulada.**

El personal en formación por el sistema de residencia regulado en el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud tiene los mismos derechos en cuanto al Permiso por lactancia de un hijo menor de 12 meses que el personal estatutario regulado en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, por lo que deberá cobrar el promedio de las guardias realizadas en los últimos seis meses.

- Médica Pediatra actualmente en el Hospital Universitario [REDACTED]. [REDACTED] Trabajó en el Hospital [REDACTED] ininterrumpidamente desde el año 2020 con diferentes contratos hasta el 8 de agosto de 2022 y desde el 9 de agosto 2022 en el Hospital [REDACTED]. Semana 24 de embarazo. Se le ha negado el pago del prorrateo de guardias al ser empresas diferentes, con CIF diferentes.**

Al ser dos nombramientos diferentes de dos centros gestores distintos, donde cada centro gestor tiene un CIF único no se pueden tener en cuenta las guarias realizadas en otro centro para el abono del promedio de ATC en ninguna situación (IT, Permiso por nacimiento para la madre biológica, Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente, Permiso retribuido por maternidad, Permiso por lactancia de un hijo menor de 12 meses, Permiso retribuido de 10 días posterior al parto, Vacaciones).



- 3. Médica Interna Residente de Medicina de Familia en el Hospital Universitario Puerta de Hierro en la semana 24 de gestación. Su Servicio de Prevención le ha adaptado el trabajo para la exención de guardias a partir de esta semana. En el Servicio de Prevención del Hospital Puerta de Hierro a las MIR de otras especialidades se les adapta en el momento en que comunican su embarazo.**

Sobre los criterios del Servicio de prevención de riesgos laborales para la adaptación del puesto de trabajo de las mujeres embarazadas y durante la lactancia natural no podemos intervenir. El trabajador se tiene que dirigir al servicio de prevención del que dependa su centro de trabajo para solicitar la exención de guardias.

LA SUBDIRECTORA GENERAL DE ORDENACIÓN,
PLANIFICACIÓN Y RÉGIMEN ECONÓMICO

Firmado digitalmente por: AZCARRAGA GONZALO PAZ
Fecha: 2022.10.05 09:24

