



Sindicato  
de Enfermería  
Madrid

# **Propuestas de SATSE para la mejora del personal residente**



## **PROPUESTAS DE MEJORA PARA EL PERSONAL ENFERMERO EN FORMACIÓN SANITARIA ESPECIALIZADA (RESIDENTES)**

Desde SATSE Madrid, estamos convencidos de la necesidad imperiosa de mejorar las deficientes condiciones laborales de las Enfermeras Internas Residente de nuestra Comunidad. Hemos trasladado una batería de propuestas a la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid con el objeto de que sean consideradas como básicas e imprescindibles para la negociación de las condiciones laborales y profesionales del personal enfermero en Formación Sanitaria Especializada.

Para conseguir que se valore adecuadamente a nuestras futuras especialistas, en SATSE Madrid adquirimos el compromiso de impulsar el debate de todas y cada una de las medidas planteadas en todos aquellos ámbitos de negociación en los que nuestra organización esté presente.

Además de mejorar las condiciones de las EIR, desde SATSE Madrid consideramos esencial y prioritario, el desarrollo de todas las especialidades enfermeras, así como la creación de la categoría laboral de Enfermera/o Especialista en Familiar y Comunitaria en el ámbito del Servicio Madrileño de Salud (Sermas).

De igual forma, abogamos por la creación de puestos de trabajo específicos para las enfermeras especialistas en todos los ámbitos del Servicio Madrileño de Salud y de un reconocimiento retributivo digno de todas y cada una de las especialidades.

### **Derechos:**

1. A que les sea facilitado a este personal la asistencia a cursos y otras actividades formativas e investigadoras, a través de medidas como la reducción de precios de inscripción o la creación de una bolsa económica para el pago de inscripciones, teniendo prioridad en el acceso a dicha bolsa para la inscripción en determinadas actividades aquel personal residente que haya presentado trabajos, ponencias o cualquier otro tipo de comunicaciones para dicha concreta actividad.
2. A una adecuada ratio personal docente/personal residente: número máximo de residentes por cada tutor (para asegurar tutorías individuales y personalizadas).
3. Presencia de un tutor de residentes/persona de referencia para los residentes por guardia.
4. Estricto cumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales y evaluación de salud a la incorporación de este personal a los servicios de salud.
5. Conocimiento previo y publicidad de los mecanismos de evaluación en su periodo formativo.



### **Condiciones laborales dignas:**

6. Adecuación y mejora de lugares de descanso durante las guardias.
7. Tiempo para la comida o cena según turno donde no este previsto.
8. Facilitar la dieta si la guardia es de, al menos, 12 horas.

### **Jornada laboral y descansos:**

9. En ningún caso la jornada laboral que desarrolle el residente deberá dedicarse a la cobertura de jornada estructural de profesionales de su categoría en ese servicio de salud, centro o institución sanitaria.
10. La duración máxima de la jornada ordinaria será la misma que la regulada para el resto de personal de su categoría en servicio de salud, centro o institución sanitaria.
11. Garantías de respeto a la directiva comunitaria de ordenación de tiempo de trabajo.
12. Limitación de jornada complementaria obligatoria, con arreglo a la directiva comunitaria de ordenación de tiempo de trabajo.
13. Descanso de 36 h semanales/72h descanso ininterrumpido en un periodo de 14 días. Descanso del lunes para aquellas guardias de sábado que sean superiores a 12 horas y descanso al día siguiente de guardia entre semana.
14. Distinguir parte de la jornada dedicada a la formación de la parte de jornada dedicada a la formación asistencial, reflejando calendarizadamente los días asistenciales de los días de docencia.
15. Asimilar a horario laboral la formación no asistencial que pueda justificar interés, idoneidad y consonancia con el programa formativo de la unidad docente, incluida la formación transversal con un límite máximo de 80 horas anuales.
16. El exceso de jornada realizado en situaciones excepcionales deberá ser compensado con los descansos correspondientes.
17. Las fiestas, permisos y vacaciones serán asimilables a las del personal de su categoría base en ese Servicio de Salud, centro o institución sanitaria.
18. Seguimiento del número de guardias realizadas por cada profesional a fin de poner límites a posibles abusos.



### **Retribuciones:**

19. El sueldo base será el mismo que el del personal de su categoría en el que se está formando e igual para todos los residentes del territorio nacional (por R.D.).
20. Abono de la diferencia retributiva por realización de la encomienda de funciones de superior categoría en situaciones excepcionales.
21. Reconocimiento del tiempo de trabajo durante la residencia a efectos de cómputo general de trienios en la vida laboral.
22. Abono del complemento de atención continuada/jornada complementaria (turnicidad, festivos, noches etc).
23. Abono de los complementos de trienios y carrera profesional si ya se estaba percibiendo como personal estatutario con anterioridad al inicio del periodo formativo como EIR.
24. Complemento de grado de formación desde el primer año (8%) y en el segundo año percibirá al menos el 38% del sueldo base.
25. Regulación de conceptos retributivos de carácter indemnizatorio (desplazamientos, manutención, rotaciones, etc.). Art.8 del RD 1146/2006.
26. Aumento retributivo por hora de atención continuada realizada. Diferenciar retributivamente las horas festivas ordinarias/festivas especiales.

### **Baremación:**

27. Reconocimiento del tiempo trabajado como residente a todos los efectos de baremo de méritos (bolsa, carrera profesional, OPEs y Traslados).

### **Rotaciones:**

28. Se ampliará la oferta de rotaciones docentes y se facilitarán las mismas por parte de la Unidad Docente siempre que se justifique la necesidad de la misma.
29. Las rotaciones externas a otros servicios de salud del SNS u de otros países serán ofertadas en igualdad a los residentes de todas las profesiones siempre de una forma justificada y de manera voluntaria para el profesional residente.
30. Subvención/beca con gastos asociados a rotaciones de interés para la unidad docente y organizadas por la misma mediante proceso de selección de los residentes utilizando baremo objetivo de méritos y de manera pública.



### **Conciliación:**

31. Revisar y adaptar el convenio para que las EIR, tengan garantizados también los derechos establecidos para la conciliación del personal estatutario relacionados con, guarda legal, enfermedad grave de hijo/a o familiar de primer grado, permiso de lactancia, permiso por nacimiento y cuidado del menor, permiso de 10 días posterior al parto, permiso de adopción guarda y acogimiento y reducción de jornada por cualquiera de los términos recogidos en el pacto de permisos del personal estatutario del SERMAS.
32. Como no puede ser de otra manera, el personal EIR, como persona trabajadora debe tener los mismos derechos a la conciliación de su vida personal y laboral que el resto de trabajadores, asimilando e integrando todos aquellos reconocidos en el pacto de permisos del SERMAS a estas trabajadoras y trabajadores.

Desde el punto de vista de la salud laboral, es necesario garantizar las mismas medidas en cuanto a adaptación de puesto y protección de la gestación y la lactancia natural que se aplican al personal estatutario.

### **Salud Laboral:**

33. Establecer para el personal EIR las mismas medidas de protección en el trabajo establecidas para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural del SERMAS.
34. Garantizar la adaptación de puesto o funciones en caso de existir alguna situación de especial vulnerabilidad para la salud de la trabajadora o trabajador.