



**ACUERDO DEL SERVICIO DE SALUD DE CASTILLA-LA MANCHA (SESCAM) Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES (CSI-CSIF, CEMSATSE, CC.OO. Y PSP-UGT) SOBRE CONDICIONES LABORALES Y ECONÓMICAS DEL PERSONAL SANITARIO EN FORMACIÓN POR EL SISTEMA DE RESIDENCIA, EN CONCORDANCIA CON LO DISPUESTO EN EL REAL DECRETO 1146/2006, DE 6 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULA ESTA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL.**

Estimadas/os compañeras/os:

Como bien sabéis, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSI-CSIF Castilla-La Mancha en su condición de sindicato más representativo a nivel regional en el Comité de Empresa de las Instituciones Sanitarias del SESCAM (45 % de los Delegados de Comité de Empresa), a instancias del colectivo de PERSONAL INTERNO RESIDENTE y de la Asociación MIRCAM (Médicos Internos Residentes de Castilla-La Mancha), decidió convocar una HUELGA de todos estos profesionales sanitarios para los días 19 y 23 de marzo.

Esta convocatoria de huelga fue consecuencia de la falta de voluntad negociadora por parte del Director Gerente del SESCAM, el Sr. Joaquín Chacón Fuertes, que de forma reiterada se negó a contestar a sendas cartas que se registraron a su nombre en los días 4 de octubre de 2006 y 20 de febrero de 2007, y en las cuales, desde CSI-CSIF Castilla-La Mancha se le pedía que convocara una Mesa Específica para el Personal Laboral del SESCAM y se le informaba de los puntos y reivindicaciones más importantes a tratar en esa Mesa de negociación.

El pasado día 16 de marzo de 2007, y tras la reunión mantenida de forma bilateral entre **representantes de CSI-CSIF Castilla-La Mancha-MIRCAM** y del **SESCAM**, se llegó a un acuerdo entre ambas partes que posteriormente fue ratificado y firmado por el resto de sindicatos presentes en el Comité de Empresa.

Lamentablemente, y de nuevo por la negativa de CEMSATSE, CC.OO. y FSP-UGT, no se pudieron conseguir mejoras retributivas en los casos de exención voluntaria de las guardias por embarazo. Una vez conseguido que en el borrador del acuerdo figurara que se abonaría en los 3 últimos meses de embarazo el equivalente a un prorrateo de guardias de los 6 últimos meses y ante la negativa de **CEMSATSE, CC.OO. y FSP-UGT** a firmar si esa mejora no se hacía extensiva a todo el personal del SESCAM; **TODO LO CONSEGUIDO PARA LA RESIDENTE EMBARAZADA SE FUE AL TRASTE.**

Desde CSI-CSIF Castilla-La Mancha Sector Sanidad queremos agradecer toda la ayuda recibida por parte del personal sanitario afectado, y especialmente de la Junta Directiva de MIRCAM, ya que gracias al gran esfuerzo que han hecho se han podido llevar a buen término estas negociaciones.

En agradecimiento y reconocimiento a todos ellos, CSI-CSIF Castilla-La Mancha Sector Sanidad seguirá luchando y reivindicando mejoras laborales y retributivas de estos colectivos.

**CSI-CSIF CASTILLA-LA MANCHA  
SECTOR SANIDAD**

# **ACUERDO**

(Efecto a partir del 1 de abril de 2007)

## **Ámbito.-**

El presente acuerdo será de aplicación a los Licenciados Sanitarios (MIR, BIR, FIR, QIR y PSIR) y Diplomados Sanitarios (Enfermeras Residentes de Enfermería de SALUD MENTAL y MATRONAS) con relación laboral de carácter especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud que al efecto tengan suscrito el correspondiente contrato de trabajo con el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

## **Jornada laboral y descansos.-**

La jornada ordinaria del personal residente será la regulada para el personal estatutario del SESCAM en el Decreto 88/2003 de 27 de mayo, con aplicación de los límites y del régimen de descansos regulado por el artículo 5 del 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.

A tal efecto se garantizará al residente los descansos reglamentarios y en todo caso el derecho tras la realización de una guardia de presencia física a un descanso continuado de 12 horas. Si en algún supuesto excepcional no pudiera aplicarse este descanso, se aplicará el régimen de descansos alternativos previsto en el Estatuto marco para el personal Estatutario.

Con carácter general el número máximo de guardias deberá ajustarse a 6 por mes de acuerdo con el correspondiente programa formativo. Se tendrán en cuenta, no obstante las variaciones necesarias en los periodos vacacionales.

## **Aspectos retributivos.-**

a) Se equipara el sueldo del residente al sueldo base del personal estatutario en función del título universitario exigido para su ingreso.

A tal efecto, habiendo sido fijado el modelo retributivo del personal residente en formación por el RD 1146/2006 en su artículo 7 y de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda sobre su aplicación gradual, el SESCAM anticipará, con efectos del mes siguiente al de la firma del acuerdo, el 50 % del incremento previsto para 2008, quedando así equiparado el concepto sueldo del residente al sueldo base que el personal estatutario recibe en función de la titulación exigida para su ingreso.

## **SUELDO BASE LICENCIADOS**

Residente Sanitario en Formación	Licenciado	SUELDO BASE + COOMPLEMENTOS Antes del Acuerdo (euros/mes)	SUELDO BASE + COMPLEMENTO A partir del 1 de abril de 2007 (euros/mes)	INCREMENTO EUROS/MES (% DE SUBIDA)
R1		1.025,12	1.112,85	87,73 (8,56%)
R2		1.107,62	1.201,85	94,23 (8,51%)
R3		1.214,18	1.313,16	98,98 (8,15%)
R4		1.313,12	1.424,45	111,33 (8,48%)
R5		1.412,06	1.535,73	123,67 (8,78%)

**SUELDO BASE DIPLOMADOS. Enfermería Residente de Salud Mental y Matrona.**

Residente Sanitario en Formación	Diplomado	SUELDO BASE + COOMPLEMENTOS Antes del Acuerdo (euros/mes)	SUELDO BASE + COMPLEMENTO A partir del 1 de abril de 2007 (euros/mes)	INCREMENTO EUROS/MES (% DE SUBIDA)
R1		871,08	944,48	73,40 (8,43%)
R2		941,15	1.020,04	78,89 (8,38%)

b) Complemento de Atención Continuada.

Con efectos del mes siguiente al de la fecha de suscripción del presente acuerdo, los importes de la hora de guardia del **Personal Licenciado Sanitario en formación** serán los siguientes:

Guardias de presencia física en días no especiales a partir del 1 de abril de 2007

Residente Licenciado Sanitario en Formación	Valor hora de guardia (Antes del acuerdo) (Incremento valor hora de guardia)	Guardia 12 horas (Antes del acuerdo) (Incremento)	Guardia 17 horas (Antes del acuerdo) (Incremento)	Guardia 24 horas (Antes del acuerdo) (Incremento)
R1	10,50 (7,40) (3,1)	126 (88,59) (37,41)	178,50 (125,52) (52,98)	252 (177,19) (74,81)
R2	12,50 (7,84) (4,66)	150 (94,00) (56,00)	212,50 (133,15) (79,35)	300 (187,98) (112,02)
R3	14 (8,30) (5,70)	168 (99,44) (68,56)	238 (140,86) (97,14)	336 (199,20) (136,80)
R4 y R5	16 (8,30) (7,70)	192 (99,44) (92,56)	272 (140,86) (131,14)	384 (199,20) (184,80)

En las guardias de presencia física de los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero (Días Especiales) se aplicará el valor hora siguiente.

Residente Licenciado Sanitario en Formación	Valor hora de guardia (Antes del acuerdo) (Incremento valor hora de guardia)	Guardia 24 horas (Antes del acuerdo) (Incremento)
R1	14 (7,40) (6,66)	336 (177,19) (158,81)
R2	16 (7,84) (8,16)	384 (187,98) (196,02)
R3	18 (8,30) (9,70)	432 (199,20) (232,80)
R4 y R5	21 (8,30) (12,70)	504 (199,20) (304,80)

Los importes de la hora de guardia del **Personal Diplomado Sanitario en formación** serán en los días no especiales.

Residente Diplomado Sanitario en Formación	Valor hora de guardia (Antes del acuerdo) (Incremento valor hora de guardia)	Guardia 12 horas (Antes del acuerdo) (Incremento)
R1	9 (6,29) (2,71)	108 (75,48) (32,52)
R2	10(6,68) (3,32)	120 (80,16) (39,84)

Los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero se aplicará el valor hora siguiente.

<b>Residente Diplomado Sanitario en Formación</b>	<b>Valor hora de guardia</b> (Antes del acuerdo) <b>(Incremento valor hora de guardia)</b>	<b>Guardia 12 horas</b> (Antes del acuerdo) <b>(Incremento)</b>
R1	<b>12</b> (6,29) <b>(5,71)</b>	<b>144</b> (75,48) <b>(68,52)</b>
R2	<b>13</b> (6,68) <b>(6,32)</b>	<b>156</b> (80,16) <b>(75,84)</b>

**Revisión.-** Estas cuantías serán revisadas porcentual y simultáneamente si se produce un incremento en el precio de la atención continuada del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

**Prorrateo.-** El personal residente en formación percibirá en concepto de atención continuada durante el mes de vacaciones reglamentarias, un promedio de lo percibido por ese mismo concepto en los seis meses anteriores a su disfrute.

**Cómputo de tiempo.-** El Servicio de Salud de Castilla-La Mancha reconocerá el período de residencia a efectos de cómputo de trienios y de carrera profesional para lo que deberán promoverse las modificaciones normativas correspondientes.

#### **Aspectos formativos.-**

El Servicio de Salud de Castilla-La Mancha apoyará la investigación como objetivo específico de la formación de especialistas, garantizando el cumplimiento de los Programas Formativos en este aspecto.

Las comisiones de docencia procurarán en la programación y organización de los cursos de formación obligatoria se realicen preferentemente dentro de la jornada ordinaria y que estos no dificulten la práctica profesional necesaria para el ejercicio autónomo de la especialidad.

#### **Seguro de Responsabilidad Civil.-**

El personal sanitario en formación por el sistema de residencia a que se refiere el presente acuerdo queda expresamente incluido en el ámbito de cobertura de la Póliza del Seguro de Responsabilidad Civil suscrita por el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

#### **Programa de Ayudas de Acción Social.-**

Se extenderá a partir del próximo ejercicio presupuestario al personal residente el Programa de Ayudas de Acción Social del personal estatutario, de acuerdo con la Disposición adicional séptima del Real Decreto 1146/2006.

#### **Otras medidas.-**

Se reconoce el derecho de la mujer residente embarazada a la exención voluntaria de la participación en los turnos de atención continuada que se programen para su formación.

Se reconoce el derecho de la residente madre a que una vez concluido el descanso maternal sustituya voluntariamente el permiso por lactancia por un mes más de permiso disfrutado a continuación del descanso maternal.

### **Incorporación Laboral.-**

Con el fin de facilitar la incorporación profesional como personal estatutario en las Instituciones Sanitarias de Castilla-La Mancha, el Servicio de Salud impulsará la inclusión en bolsa regional de empleo del personal residente a la finalización de su período formativo.

### **Comisión de Seguimiento.-**

Se constituirá una Comisión de Seguimiento de carácter paritario, formada por representantes del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha y de las Organizaciones Sindicales firmantes. Su finalidad será la supervisión y vigilancia del cumplimiento del Acuerdo.

### **Asimismo, reproducimos una parte de la información colgada en la página web de MIRCAM ([www.mircam.org](http://www.mircam.org)) con fecha 16 de marzo de 2007:**

Hoy 16 de marzo de 2007, han tenido lugar **sendas reuniones paralelas** en la sede central del SESCAM en Toledo. A esta reunión han asistido por parte del SESCAM, Fuencisla Olmos, Jefa de Recursos Humanos, y Joaquín Chacón, Director Gerente y los representantes de los sindicatos CSI-CSIF, CEMSATSE, FSP-UGT y CCOO.

La reunión ha transcurrido de forma paralela en dos oficinas, **una con SESCAM + CSI-CSIF**, donde se encontraban 3 representantes de MIRCAM, y otra **con SESCAM + CEMSATSE + FSP-UGT + CCOO**, con un representante de MIRCAM.

La propuesta que mayor división ha generado hace referencia a las retribuciones de las residentes embarazadas. Desde MIRCAM solicitábamos que se abonara un prorrateo de las guardias realizadas durante los 6 meses previos a la exención voluntaria de guardias. Tras un arduo debate, en el que el SESCAM ha esgrimido como argumento que no podía concedernos beneficios mayores que los del personal estatutario, se ha llegado al acuerdo de que se abonaría este prorrateo durante los 3 últimos meses de gestación.

Cuando el acuerdo iba a ser firmado, la segunda mesa de reunión (SESCAM + CEMSATSE + FSP-UGT + CCOO) **se ha negado a firmar si esta reforma no se extendía de forma inmediata al resto del personal estatutario**, provocando la negativa del SESCAM a incluir ninguna de las dos opciones.

Aún así, desde MIRCAM creemos que este acuerdo presenta similares características a los que se han firmado en otras comunidades, y que deja la puerta abierta a reajustes que impedirán que en el futuro se reproduzcan las desigualdades actualmente resueltas.

*Por tanto quedan DESCONVOCADAS LAS DOS JORNADAS DE HUELGA que teníamos previsto realizar los días 19 y 23 de marzo. Si bien MIRCAM esperaba un acuerdo aún mejor, creemos que el actual compromiso del SESCAM es suficiente para ahorrar a la población general la repercusión que de seguro hubieran tenido estas jornadas de huelga.*

*Queremos así mismo expresar nuestro más sincero agradecimiento al sindicato CSI-CSIF, en primer lugar por convocar la huelga junto con esta asociación, con los vericuetos legales que esto conlleva, y en segundo lugar por el esfuerzo que han realizado para que esta negociación se llevara a cabo sin implicar al resto de estamentos de la sanidad manchega, ya que el resultado de esta implicación ha sido a todas luces negativo, concretamente para el colectivo de residentes que se plantean tener un hijo "*

**CSI-CSIF CASTILLA-LA MANCHA  
SECTOR SANIDAD**

CSI-CSIF CASTILLA LA MANCHA