

Comunicado del Comité de Empresa del Personal en Formación ante la vulneración de derechos de los residentes

Los representantes del Comité de Empresa de Personal en Formación, desde el 10 de agosto de 2020, hemos mantenido reuniones semanales o mensuales con las diferentes alas de la Consejería de Sanidad, concretamente con personal de la Dirección General de Recursos Humanos de Sanidad (DGRRHH) y de la Dirección General de Docencia, Formación e Investigación. El objetivo era profundizar en el **preacuerdo** de salida de la huelga de residentes, realizar seguimiento y dar soluciones a los problemas planteados.

A pesar de esto y tras ocho meses de escasos avances, no sólo no hemos conseguido cerrar el documento de la parte formativa de la reivindicación -y más importante de la huelga-, sino que paradójicamente el reconocimiento de ciertos derechos, recogidos en la normativa desde hace años, ha supuesto un perjuicio para el colectivo.

En este sentido, nos referimos al **derecho al descanso** (“Resolución por la que se dictan instrucciones para el descanso obligatorio del personal que realiza guardias en el SERMAS”) y concretamente al descanso semanal ininterrumpido de 36 horas.

En algunos centros, como el **Hospital de Getafe y el Hospital de Móstoles**, se están vulnerando de nuevo los derechos de los residentes, haciendo recuperar jornadas de descanso o acumulando descansos en dos semanas de forma sistemática: **hacernos recuperar horas de descanso** supone un verdadero retroceso y una ilegalidad evidente, sería equivalente a recuperar las horas de jornada de unas vacaciones a la vuelta, de un día libre.

Varios servicios y gerentes ‘han deducido’ que pueden obligar a los residentes a recuperar las horas del descanso de la guardia de fin de semana y así se ha comunicado de forma verbal o por canales oficiales. En estos escritos se habla de “recuperación de descanso”, una verdadera aberración para el lenguaje que tenemos documentado.

Además, resulta insultante: los residentes somos el colectivo que más horas nos vemos obligados a realizar en el hospital alcanzando, entre la jornada ordinaria y las guardias de 24 horas, por lo general, **hasta 60-70 horas semanales**.

Los centros tienen obligación de realizar fichaje de jornada del residente tras la modificación del Estatuto de los Trabajadores de mayo de 2018, pero no se está realizando. De esta manera, por un lado, incumplen la normativa y, por otro, dificultan la posibilidad de llevar un control que demuestre este hecho.

Con los recuentos se evidenciaría que trabajamos más de lo legalmente establecido, con límite máximo en 48 horas semanales en promedio de seis meses, tal y como marca el artículo 48.2 del Estatuto Marco.

Han sido meses y meses de reuniones para que se incluyera en la instrucción emitida por la DGRRHH el límite máximo de horas de trabajo. Pese a ello, **se siguen recuperando jornadas** desde septiembre en algunos hospitales, sobrecargando aún más a este personal.

Los residentes tenemos que ser evaluados y contratados por lo que, a pesar de todo, no nos hemos plantado hasta el momento. Cada vez es más evidente que el personal en formación es imprescindible para la asistencia, aunque no somos plantilla estructural. Esas horas de más, a

coste cero, sigue dándonos argumentos para insistir en el papel del residente como “mano de obra barata”.

En reuniones sucesivas con las Direcciones de Getafe y Móstoles se evidenció además que las personas encargadas de emitir esta orden no son concedoras de dicha normativa o quieren aparentar no serlo, por lo que nos ha obligado a intentar solventar el tema por la vía jurídica buscando responsabilidades individuales. Se abren los requerimientos por incumplimiento de la normativa.

La incongruencia parte de que tenemos una jornada ordinaria recontada en días laborables; los médicos que no hacen guardias pueden cumplirla, pero si haces una guardia ya es imposible cumplir la jornada ordinaria, al tener que descontar el descanso obligatorio tras las 24 horas de actividad. Es una contradicción: **cuantas más horas trabajas en el hospital, más horas debes**. Esto requiere de una solución.

Mientras, este tema que afecta a todo el personal médico se ha llevado por parte del Sindicato Profesional AMYTS a la Mesa Sectorial para que la jornada se adapte a la realidad, tal y como se ha hecho en otras CCAA como Andalucía o Castilla León. Además, a esto se suma, y de gran gravedad, el **incumplimiento del acuerdo por no garantizar unos espacios de descanso dignos**. De esta manera, seguimos descansando en situaciones insalubres a pedir de la Covid-19.

Además, siguen sin abonarse las guardias localizadas de los residentes; sin resolverse el problema con los listados de incidencias, que se basan en lo imprescindible de nuestra presencia para la asistencia, cuando la asistencia es el objetivo de la contratación de la plantilla estructural del centro.

Desde el Comité de Empresa también hemos solicitado **medidas de compensación** por el esfuerzo que se está realizando durante la crisis (y muy por encima en ocasiones de nuestra capacitación), pero han omitido nuestra petición, sin dar respuesta alguna.

Hemos tenido que ir a una **huelga** para que se cumpla la normativa y seguiremos luchando para mejorar la situación de los residentes, porque no olvidemos que el objeto de nuestra contratación es conseguir nuestro título de especialistas.

Las negociaciones actualmente se encuentran estancadas, no hay fechas límite para alcanzar acuerdos, cada vez están más espaciadas y muestran indiferencia hacia nuestra situación, sin resolución de los problemas más urgentes.

En el ámbito de la formación (programas docentes estructurados, supervisión, ratio adjuntos: residentes, garantía para poder acudir a cursos o congresos dentro del horario laboral...) todo ha quedado paralizado. No hay comisión de seguimiento de si son efectivas las medidas conseguidas (el descanso de guardias y el acondicionamiento de los espacios de descanso) y se ha tenido que iniciar la vía judicial en varios casos.

Por todo ello, necesitamos una mesa de negociación con periodicidad mensual del personal en formación, equivalente a la Mesa Sectorial, para abordar los temas de una forma centralizada y dar soluciones rápidas.

Estamos **muy descontentos** con la situación actual y a un paso de romper la situación de paz social reactivando de nuevo el conflicto por incumplimiento.