

Reivindicacions dels metges especialistes en formació (MEF) de Catalunya

Adreçat a: Director del Servei Català de la Salut. Departament de Salut. Generalitat de Catalunya.

Els metges especialistes en formació (MEF) que exerceixen la seva activitat professional, assistencial i formativa en Unitats Docents MIR de Catalunya.

VOLEM MANIFESTAR

El sistema MIR és el sistema d'accés a la formació especialitzada en medicina en l'àmbit de l'estat espanyol. Es tracta d'un únic procés mixte assistencial i formatiu que permet als graduats en Medicina obtenir el títol d'especialista. Desde la seva creació, però, s'ha anat produint una progressiva reducció de l'aparell formatiu i augment de la prestació de serveis. D'aquesta manera, la figura del metge en formació (MEF) ha esdevingut un treballador precari però indispensable pel correcte funcionament del sistema. S'utilitza als MEF per cobrir carències de personal, carregant-los amb fins a 7 o 8 guàrdies mensuals, i s'han convertit en personal essencial en el sistema de salut. No es respecten tampoc els mínims descansos establerts per llei: hi ha residents a Catalunya que encara es veuen obligats a realitzar la seva jornada ordinària després d'una guàrdia de 24 hores, de forma completament il·legal, obligant en alguns casos a fer jornades de més de 30 hores continuades. Per altra banda, tampoc es respecta el descans mínim setmanal de 36 hores ininterrompudes. La falta de descans és evidentment perjudicial pel treballador, en aquest cas els MEF, però també pels usuaris del sistema, els malalts, que es veuen atesos per personal exhaust, amb el perill que això suposa.

Tot aquest procés de precarització, ha anat en detriment del principal objectiu del sistema MIR, que és la formació. Això, a més, pensem que perjudica de forma directa als usuaris del sistema, els nostres pacients, ja que si la nostra formació no és adequada tampoc ho pot ser la nostra assistència.

Durant la crisi recent en relació a la COVID, creiem que s'ha fet palès que el nostre paper com a metges graduats ha estat cabdal. Hem sigut primera línia en els diferents dispositius hospitalaris, extrahospitalaris i als centres ambulatoris. Hem hagut de modificar els nostres horaris, igual que els nostres companys adjunts, així com s'han hagut de suspendre les nostres rotacions formatives. A més, durant la crisi la retribució de la jornada laboral ha estat molt diferent entre els propis residents, ja que en algunes unitats docents s'han pagat suplementos i en altres no. En tot cas, el que ha fet palès la crisi de la COVID és que el nostre sou base sense les guàrdies és extremadament baix. Tot i les diferències entre els diferents sistemes i convenis que trobem a Catalunya, és comú entre tots els MEF una retribució de la jornada ordinària, sense guàrdies, que oscil·la entre els 900 i els 1100 euros mensuals en el cas d'un resident de primer any, amb petits increments durant els següents anys. Això ens converteix en el treballador pitjor retribuint de tot el sistema públic de salut.

Per tot això, els residents de diferents Unitats Docents distribuïdes per tot el territori català, i juntament amb el Sindicat de Metges de Catalunya (MC), hem redactat una sèrie de reivindicacions que concretem a continuació, per tal de millorar la nostra formació, la nostra situació laboral i la nostra situació retributiva. Aquestes mesures es concreten en el següents punts, dividits en tres blocs:

Formació

1. **Es garantirà que el 15% de la jornada ordinària es destini a la formació no assistencial. Aquestes hores hauran d'estar degudament planificades i especificades dins de l'horari laboral.**

El sistema MIR es tracta d'un sistema amb una finalitat formativa, per la qual cosa és indispensable disposar d'hores de formació no assistencial específiques. Aquestes hores es poden destinar a la investigació, essencial i crucial per la nostra formació, o bé destinar-les a revisar tant temes de formació transversal com específica de l'especialitat, millorant al mateix temps l'assistència del sistema sanitari.

2. **S'establirà un mínim de 10 dies a l'any assignats a la formació no assistencial del resident dedicat a cursos, congressos i altres activitats formatives no curriculars.**

Aquests dies seran addicionals al 15% d'hores setmanals dedicades a formació no assistencial i computaran com a jornada treballada.

3. **Es reforçaran els mecanismes d'avaluació per part del resident de la formació rebuda, i es tindrà en compte la seva opinió per tal de millorar-la.**

Demaneu formar part activa de l'avaluació del nostre sistema formatiu, per tal de participar en la millora del mateixa través d'eines com ara enquestes de satisfacció i/o reunions periòdiques amb les comissions de docència. Aquests mecanismes i les decisions que es prenguin hauran de ser vinculants.

4. **Es dedicaran els recursos necessaris per a la correcta supervisió dels residents.**

Per assegurar la correcta formació i supervisió del resident, així com la seguretat del pacient, s'establirà un ratio màxim de 1 adjunt per cada 4 residents durant l'activitat assistencial. En cap cas un resident realitzarà activitat assistencial sense la supervisió d'un adjunt, qui estarà específicament i prioritària assignat a aquesta tasca.

5. Es dedicarà un pressupost de caràcter finalista per a la formació del resident MIR.

Es garantirà la financiació per l'assistència al congrés nacional anual de cada especialitat durant tota la residència, a cursos formatius complementaris a escollir pel resident i aprovats pel seu servei, junt amb l'assistència al congrés internacional. D'aquesta manera, s'afavorirà la formació més enllà de la financiació pel sector privat. Aquesta mesura es fa indispensable arrel de l'aprovació al congrés dels diputats del dictamen de la comissió de reconstrucció social i econòmica; al punt 47.2 es limita la financiació de la indústria privada, directament o indirecta, en activitats de formació continuada dels professionals sanitaris públics. Atès que la formació és la raó principal del nostre contracte, es torna indispensable una financiació alternativa al sector privat.

6. S'assegurarà el sistema de tutorització personalitzada i individual del resident, amb la corresponent retribució pel metge adjunt que realitzi aquesta tasca.

7. S'assegurarà un mínim de 4 mesos de rotació externa durant el total de la residència.

No computaran com a rotació externa aquelles rotacions obligades en el programa curricular dels residents, a les que fa referència el punt 8.

8. En els centres on no es pot garantir tota la formació curricular, s'assegurarà que les rotacions obligades es realitzin als centres pertinents.

Laboral

1. S'establirà la jornada laboral ordinària en 35 hores setmanals.

A la resta de l'Estat les hores de jornada ordinària són 35 setmanals, complint un horari de 8 a 15h de jornada intensiva. Per això, un horari més extens a Catalunya és un greuge comparatiu amb la resta de l'Estat en un sistema de formació que és comú, sobrepassant amb escreix setmana rere setmana la jornada establerta màxima de 37,5 hores setmanals. S'establirà doncs la jornada intensiva, que permetrà millorar la conciliació laboral i formativa dels MEF. S'assegurarà així mateix el compliment de la jornada i les hores setmanals ordinàries establertes.

2. Es garantirà el compliment màxim de 48 hores setmanals sumant la jornada ordinària i la complementària. S'establirà un màxim exigible de 4 guàrdies al mes, essent màxim 1 d'elles en festiu. La realització de més guàrdies mensuals serà, en tot cas, voluntària i de major retribució.

En el Reial Decret 1146/2006 del 6 d'octubre, en la disposició transitòria primera del 2008, s'especifica que la jornada laboral màxima ha de ser de 48 hores setmanals, en còmput semestral, sumant jornada ordinària i complementària. En base a aquesta disposició, demanem un màxim de 4 guàrdies mensuals obligatòries, de les quals com a màxim 1 serà en festiu (considerem "festius" aquelles guàrdies realitzades en dissabtes, diumenges i festius). No es podran exigir, doncs, més de 4 guàrdies mensuals. En el cas que de manera voluntària es realitzessin més guàrdies, haurien de ser retribuïdes

de forma superior, donada l'excepcionalitat de les mateixes. En cap cas podran ser exigides per manca de metges adjunts al centre.

3. Es garantirà el descans mínim ininterromput de 12 hores després d'una jornada, inclòs després d'una jornada de 24 hores.

En compliment de la Llei 55/2003, del 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de la salut, en concret dels articles 51.2, 52, 54; També en compliment de la sentència del Tribunal Suprem del 2019, és d'obligatori compliment el descans ininterromput de 12 hores després d'una jornada de 24 hores. Exigim que s'estableixin mecanismes per tal de poder monitoritzar el seu compliment en tots els centres on es formin residents.

4. Es respectarà el descans de 36 hores setmanals ininterrompudes o bé de 72 hores quinzenals.

En relació a les lleis esmentades en el punt anterior, demanem que es compleixi la legislació vigent, en la qual s'especifica que cal respectar un descans setmanal de 36 hores ininterrompudes o bé de 72 hores en un còmput quinzenal. Per això, exigim que després d'una guàrdia de 24 hores de dissabte el dilluns serà de descans. Igualment, en cas de treballar un divendres i un diumenge seguits, caldrà assegurar que es realitza un descans de 36 hores setmanals o bé de 72 hores ininterrompudes en una quinzena, que implica o bé descansar dilluns i dimarts posteriorment i, si no fos possible, disposar del pròxim divendres. Caldrà fomentar l'acord entre els treballadors mèdics i els centres hospitalaris o ambulatoris per complir amb la normativa.

5. S'asseguraran espais de descans dignes segons la Llei de Prevenció de Riscs Laborals.

En multitud de centres durant la jornada de guàrdia els MEF han de dormir en un llit utilitzat prèviament per un altre o més d'un altre professional (els anomenats "llits calents"). En la mateixa línia, també sol·licitem disposar d'un bany per habitació de descans.

Les zones habilitades pel descans estaran a prop (si més no a la mateixa planta) del lloc on es fa assistència.

6. Es garantirà que les hores de jornada complementària comptin per la vida laboral treballada.

7. Es garantirà que el resident no cobreixi llocs de feina estructural.

Els residents no són personal estructural. Per tant, davant l'absència d'un resident en una guàrdia, el centre no podrà obligar ni coaccionar a un altre resident per cobrir-la. Així mateix, la baixa, permís o malaltia/indisposició d'un resident per qualsevol període de temps no suposarà un canvi en l'organització de les rotacions i guàrdies de la resta de residents.

8. Es garantirà que els anys de residència comptabilitzin per a la carrera professional.

Retribució

1. **S'incrementarà la retribució de la jornada ordinària.**

Segons els resultats publicats per l'IDESCAT al juliol de 2019 a partir de l'enquesta anual d'estructura salarial (EAES) realitzada al 2017, el nostre sou és només un 11,42% superior al percebut de mitjana per les ocupacions elementals a Catalunya; essent inferior al sou percebut per tota la resta de professions que no requereixen cap qualificació universitària per poder treballar-hi, incloent els treballadors de la restauració, venedors, del sector agropecuari, del sector pesquer, de la construcció, industrials, artesans, operadors d'instal·lacions, maquinària i muntadors.

A més, segons les taules retributives de l'ICS i del conveni SISCAT, som els professionals sanitaris amb un sou més baix. Per aquest motiu, demanem un augment de la remuneració de la jornada ordinària, en forma de complements fins que no estigui regularitzat de forma definitiva pel Ministeri de Sanitat, Consum i Benestar Social. Es detalla a continuació el sou que haurà de ser equiparat a tot el sistema públic català, que inclou totes les unitats docents formatives dels MEF:

- R1: 30.800€/bruts anuals
- R2: 32.400€/bruts anuals
- R3: 34.400€/bruts anuals
- R4: 36.500€/bruts anuals
- R5: 38.500€/bruts anuals

2. **Es garantirà el 100% de la retribució de les dues pagues extraordinàries: al juny i el desembre.**

Es calcularan amb la mitjana mensual dels últims sis mesos, tenint en compte els períodes de treball efectiu (no computaran els mesos de baixa laboral o rotació externa, per exemple).

3. **Tota activitat realitzada fora de l'horari de jornada laboral ordinària rebrà la consideració de jornada complementària i serà retribuida amb un complement d'atenció continuada.**

4. **Es retribuirà econòmicament mitjançant un prorrateig del salari íntegre (retribució de la jornada ordinària i jornada complementària) dels últims sis mesos activament treballats els períodes de baixa, maternitat, rotació externa i vacances.**

Segons la jurisprudència de la Sala IV del Tribunal Suprem, en punt a la retribució de les vacances el criteri que deriva del Dret europeu és que durant les vacances el treballador ha de percebre la "retribució normal o mitjana" i "comparable als períodes de treball efectiu". Això implica que s'han de computar tots els conceptes que integren la retribució ordinària o habitual del treballador (salari base, complements deguts a condicions personals del treballador, complements derivats de l'activitat empresarial), inclosos els complements o plusos percebuts amb certa regularitat, "a la majoria de mensualitats de l'any" (STS 17 desembre 2019, rec. 127/2018; STS 25 febrer 2020, rec. 177/2018 i

STS-3 març 2020, rec. 115/2018). Per això, demanem un prorrateig de la mitjana de guàrdies dels últims 6 mesos efectivament treballats en casos de baixa per maternitat i baixa laboral.

Per altra banda, el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (TSJC) al Febrer de 2017, i avalat pel Tribunal Superior de Justícia al Juliol del 2019, obliga a pagar durant el període vacacional un prorrateig del sou habitual de la resta de l'any, incloent així les guàrdies realitzades. Diversos hospitals del SISCAT ja paguen aquestes retribucions, i altres es sumen recentment (durant el mes de Juliol del 2020 ha fallat en aquest sentit en la demanda interposada per Metges de Catalunya al Consorci Sanitari del Maresme), per la qual cosa exigim el compliment de la legislació vigent a totes les Unitats Docents de Catalunya, independentment del sistema regulador (ICS, SISCAT o altres).

El mateix criteri de càlcul de la retribució normal o mitjana en el període vacacional, resulta d'aplicació als períodes d'absència al centre per baixa per IT, maternitat i altres permisos, o rotació externa.

5. Es garantirà el pagament del 100% de la incapacitat temporal laboral des del primer dia de baixa.

6. S'incrementarà la retribució de l'hora de guàrdia.

La baixa remuneració tant a nivell de la retribució de la jornada ordinària com a nivell de preu per hora de guàrdia provoquen dependència econòmica dels MEF del sistema de guàrdies, havent de fer un nombre elevat mensualment per a obtenir un salari digne, amb les conseqüències negatives que se'n deriven. D'altra banda, com a residents sortim doblement perjudicats, ja que la lliurança de les guàrdies, si bé és imprescindible per a descansar i recuperar-se, implica dies de rotació perduts. Aquest fet reforça la necessitat de realitzar menys guàrdies, però retribuint aquelles que es facin a un preu superior.

PREU HORA (preu brut)	Laborable	Dissabte, diumenge, festiu
MIR 1r any	20.12€	25.15€
MIR 2n any	22.13€	27.66€
MIR 3r any	24.35€	30.43€
MIR 4t any	26.78€	33.48€
MIR 5è any	28.12€	35.15€

Així doncs, considerem que aquelles guàrdies que es realitzin per sobre de les màximes obligatòries, sempre realitzades de forma voluntària, rebran un plus del 20% per hora de guàrdia.

Adicionalment, als arts. 5 i 7 del RD 1146/2006 no es té en consideració el treball nocturn ni la seva retribució: el complement de nocturnitat. S'entén com a complement de nocturnitat no la retribució d'una jornada nocturna, sinó les hores treballades durant el període legalment qualificat com a nocturn, és a dir de 22h de la nit a les 6h del matí. El fet que en el contracte laboral es faci constar que el treballador prestarà serveis en horari nocturn, essent contractat amb aquesta finalitat, no exclou el dret a cobrar el complement de nocturnitat convencional, encara que l'activitat laboral a la que fa referència no sigui nocturna per la seva pròpia naturalesa.

“El apdo. 2, Art. 36 ,Estatuto de los Trabajadores dispone que el trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos. Igualmente, según el apdo. 1, Art. 36,Estatuto de los Trabajadores se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas hasta las 6:00 horas del día siguiente”. Real Decreto Legislativo 2/2015. Boletín Oficial del Estado de 24-10-2015.

Aludint al principi d'igualtat, la resta de professionals sanitaris de l'hospital perceben aquest complement de nocturnitat. Per exemple, en el cas del personal d'infermeria de l'hospital és de 3.15€/hora en laborables i 7.38€ en festius. Els metges - tant els especialistes facultatius com els residents - som els **únics** professionals de l'hospital que treballem 24h seguides i en canvi som els únics que no percebem el complement de nocturnitat; és un contrasentit, especialment tenint en compte que les guàrdies mèdiques, que es cobren per separat del sou base, tenen una retribució per sota de l'ordinària si ho comparem amb altres col·lectius com la guàrdia urbana i bombers (SPEIS).

El plus de nocturnitat que proposem és de 3.50€/h en laborables i de 8€/h en festius.

7. Es garantirà l'abonament de les hores treballades durant la guàrdia des de l'hora d'inici real.

Actualment és freqüent en diferents unitats docents que l'hora real d'inici de la guàrdia sigui a les 15:00h mentre que l'hora d'inici de cobrament sigui les 17:00h. És necessari garantir que es paguen totes les hores de guàrdia treballades.

8. Es garantirà la retribució de la totalitat dels canvis de torn de guàrdia.

Igual que la resta de professionals sanitaris, als que els paguen les hores de treball efectuades, demanem que es comptabilitzi l'hora del canvi de torn de guàrdia en el còmput total de la guàrdia, i que aquest sigui retribuït.

9. Les guàrdies localitzables s'abonaran segons el preu estipulat (50% d'una guàrdia presencial), encara que no sigui necessari acudir presencialment al centre.

D'aquesta manera, les hores en que es realitzi treball presencial seran remunerades amb el 100% del preu de l'hora de guàrdia, sumant a aquestes el temps de desplaçament (30 minuts d'anada i 30 minuts de tornada). Es garantirà també que en el cas d'haver d'acudir més de dues vegades al centre es retribuirà el 100% de la guàrdia com a guàrdia presencial.

10. S'abonaran les dietes compreses dins de l'horari de guàrdia.

En el cas dels residents de Medicina Familiar i Comunitària, que sovint realitzem jornades de 12h, es garantirà l'abonament de la dieta corresponent.

11. Es retribuirà a tots els residents amb el complement de jornada completa durant la pandèmia COVID.

En el context de la pandèmia COVID, es va habilitar la possibilitat d'adscriure en règim de jornada completa al personal resident en últim any de formació. El règim de prestació de serveis en jornada completa comporta l'obligació de prestar serveis durant 40 hores setmanals amb presència física en el lloc de treball en jornada de matí i tarda i la percepció del complement retributiu corresponent. D'aquesta manera, aquest col·lectiu de residents, ha rebut el merescut complement econòmic de jornada completa. Tanmateix, els residents d'altres anys de formació han fet la mateixa jornada laboral que els d'últim any, així com han assumit el mateix grau de responsabilitat mèdica i no el que per any de residència els pertocaria, pel que demanem que aquesta retribució es faci arribar a tots els residents.

FIGURA D'AUDITOR: S'instaurarà una figura d'auditoria que vetllarà i assegurarà el compliment de totes les mesures prèviament esmentades després de la seva aprovació, així com el respecte als drets laborals i formatius dels MEF, a totes les UD de Catalunya.

Signat:

Residents de Catalunya