



**Tu sueño,
nuestro objetivo**

Residencia sin abusos: Derechos laborales y sindicales de los médicos residentes



José María Molero García

Especialista en MFyC. Secretario general de SIME

M^o Elena Roa Martínez

Especialista en radiodiagnóstico. Vicecretaria general de SIME

El contrato del médico residente



Contrato de carácter laboral especial docente-asistencial

- Obligación de cumplir el **programa formativo** y prestar **asistencia sanitaria**
- **Derechos laborales:** Seguridad Social, cotización, prestaciones,...
- Dedicación **a tiempo completo, incompatible** con cualquier otra actividad profesional (pública o privada)

Duración y continuidad

- Contrato **temporal, renovable** anualmente
- **Evaluaciones anuales** para su renovación
- **Posibilidad de prórroga** en caso de interrupciones justificadas (maternidad, enfermedad, etc.)

Normativa aplicable

- Estatuto Marco del Personal Sanitario (Ley 55/2003)
- Real Decreto 1146/2006



- **Elena**, residente de 2^o año año, **realiza más de 7 guardias al mes debido a la falta de personal** en la urgencia del hospital.
- Se siente agotada y con alto nivel de **ansiedad**, lo ha comentado con el jefe de residentes, pero este dice que “es lo normal **que ocurra esto durante la residencia**”, “**todos pasamos por esto**”, pero, “**es la mejor forma de aprender**”, cuando se ajusten las cosas serán distintas.

¿Qué puede hacer Elena ante esta situación?

- a) Aceptar la situación puesto que la sobrecarga es parte del proceso formativo y la mayoría de los residentes pasan por ello.
- b) Renunciar a las guardias adicionales, negándose a hacerlas sin avisar, y ausentarse en caso de agotamiento extremo.
- c) Valorar presentar una queja formal ante la dirección del hospital y/o la Inspección de Trabajo por exceder el máximo de guardias permitidas.

Respuesta correcta: C).

Justificación:

- El **exceso de guardias** en los residentes supone un riesgo significativo tanto para su salud como para la calidad de la atención médica: ***impacto negativo sobre la salud física y mental (“burnout”), deterioro del rendimiento y errores médicos, riesgo de accidentes laborales y fuera del hospital, impacto negativo en la formación y aprendizaje***
- El Real Decreto 1146/2006 establece que los residentes **no pueden hacer más de 7 guardias mensuales**.
- **Intervención del sindicato:**
 - **Asesoría legal:** Informar a Elena sobre sus derechos y la normativa vigente.
 - **Acción sindical:** Presentar una **queja formal a la dirección del hospital** y al comité de empresa
 - **Denuncia ante la Inspección de Trabajo:** Si la situación persiste, interponer una denuncia para garantizar el cumplimiento de la jornada laboral y los descansos.
 - **Apoyo psicológico y bienestar:** Promover acciones para prevenir el burnout en residentes.

Jornada laboral y descansos

Jornada ordinaria

- Máximo 37,5 horas semanales
- Distribución en 5 días laborables

Jornada complementaria (Guardias)

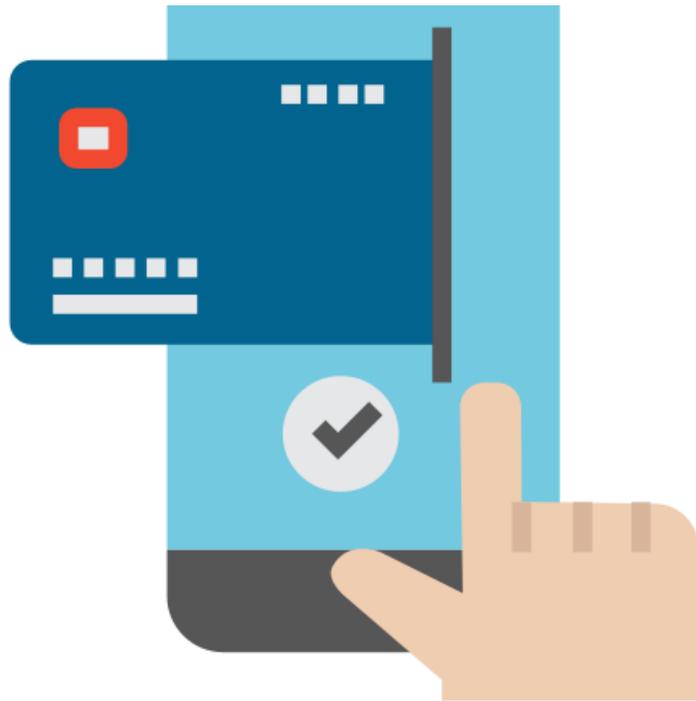
- Máximo de 7 guardias al mes
- Guardias diurnas, nocturnas y mixtas
- No se consideran horas extraordinarias
- No se consideran horas ordinarias (no “anulan jornada”)

Derechos al descanso

- 12 horas entre jornadas
- 36 horas ininterumpidad semanales o 72 horas cada 14 días



Retribuciones del residente



Conceptos salariales

- Sueldo base
- Complemento de grado de formación (*incremento progresivos x año de residencia*)
- Complemento de atención continuada

Pagas extraordinarias

- Dos al año (junio y diciembre)

Retribuciones por guardias

- Valores por hora según año de residencia
- Diferencias en guardias de 12h, 17h y 24h
- Retribuciones especiales en festivos señalados



- **Laura**, residente de 3^{er} año de Reumatología, **está en la semana 16 de embarazo**
- Continúa con sus **rotaciones en el servicio de reumatología** y además realiza **guardias en el servicio de urgencias**.
- Está preocupada porque cree de las guardias en su actividad asistencial, especialmente en urgencias se **expone a enfermedades infecciosas y además realiza turnos nocturnos y prolongados**.
- **Su tutor se niega a modificar sus turnos y eximirle de las guardias de puerta**

¿Qué derecho tiene Laura en esta situación?

- a) Aceptar la situación, ya que al tratarse también de un contrato de formación, esta actividad no establece cambios por embarazo.
- b) Solicitar que le evalúen los riesgos laborales para pedir una adaptación del puesto de trabajo, una reubicación o la suspensión temporal del contrato.
- c) Negarse a realizar guardias hasta que el tutor cambie la planificación.

Respuesta correcta: b)

Justificación:

- La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** establece que, si un puesto de trabajo supone un riesgo para la embarazada o el feto, se deben adaptar las condiciones laborales o suspender el contrato con una prestación económica mientras se desarrolla la gestación.
- **Dejar de acudir a las guardias puede derivar en sanciones.**
- Mejor actuar por los cauces legales con el **respaldo del sindicato**:
 - **Asesoría legal:** Informar a Laura sobre sus derechos y la obligación del hospital de garantizar su seguridad.
 - **Revisión del puesto de trabajo:** Exigir una evaluación de riesgos laborales para solicitar una reubicación o modificación de turnos.
 - **Reclamación formal:** Presentar una queja ante la dirección del hospital y, si no hay respuesta, recurrir a la Inspección de Trabajo.
 - **Acciones legales:** Si la situación persiste, interponer una denuncia por incumplimiento de la normativa sobre riesgos laborales en embarazo y lactancia.

Suspensión y prórroga del contrato

Causas de suspensión

- Incapacidad temporal, maternidad/paternidad, riesgo en embarazo
- Cargos públicos o sindicales
- Excedencias por cuidado de familiares

Prórrogas del contrato

- Retrasos en evaluaciones o formación incompleta
- Situaciones excepcionales de salud pública (ej. COVID-19)
- Falta de supervisión adecuada en el centro

- **Carlos, residente de primer año** de Medicina de Familia que está rotando en el servicio de Medicina Interna.
- **El tutor, un internista experimentado** con una reputación de ser duro con los residentes, y en especial, con los más nuevos..
- **El tutor le critica públicamente delante de sus compañeros** con frase del estilo... *"Si no eres capaz de recordar algo tan básico, mejor vete a casa y repasa en vez de hacer perder el tiempo al equipo".... "¿De verdad no sabes esto? ¿En qué universidad te han dado el título?"....*
- En los pasillos, incluso los residentes de años superiores comentan que **"Carlos es el blanco favorito del Dr. Gutiérrez"**.



¿Qué medida puede tomar Carlos para defender sus derechos?

- a) Presentar una denuncia ante la inspección de trabajo
- b) Tolerar la situación hasta que termine la rotación, ya que los tutores tienen autoridad y no conviene enfrentarse con ellos.
- c) Solicitar al coordinador de la Unidad Docente de su especialidad (MFyC) , el traslado inmediato a otra rotación.

Respuesta correcta: a)

Justificación:

- La residencia debe ser exigente, pero no implica aceptar el maltrato. Es un claro ejemplo de abuso de poder y humillación en el ámbito formativo.
- El maltrato y acoso laboral es un problema grave que afecta la salud mental y el rendimiento. Este tipo de comportamiento no solo es perjudicial para el residente, sino también para el entorno de trabajo y la calidad de la atención al paciente.
- **La Ley de Prevención de Riesgos Laborales** exige garantizar un entorno seguro, incluyendo el bienestar psicosocial del trabajador.
- Un sindicato puede intervenir para garantizar un entorno formativo adecuado y proteger los derechos de Carlos:
 - **Asesoramiento y apoyo** a Carlos para identificar si está siendo víctima de acoso laboral.
 - **Mediación con la dirección del hospital** para garantizar un ambiente de aprendizaje seguro.
 - **Denuncia formal** si persiste el trato vejatorio.

Seguridad y salud en el trabajo

Derecho a evaluación de riesgos laborales

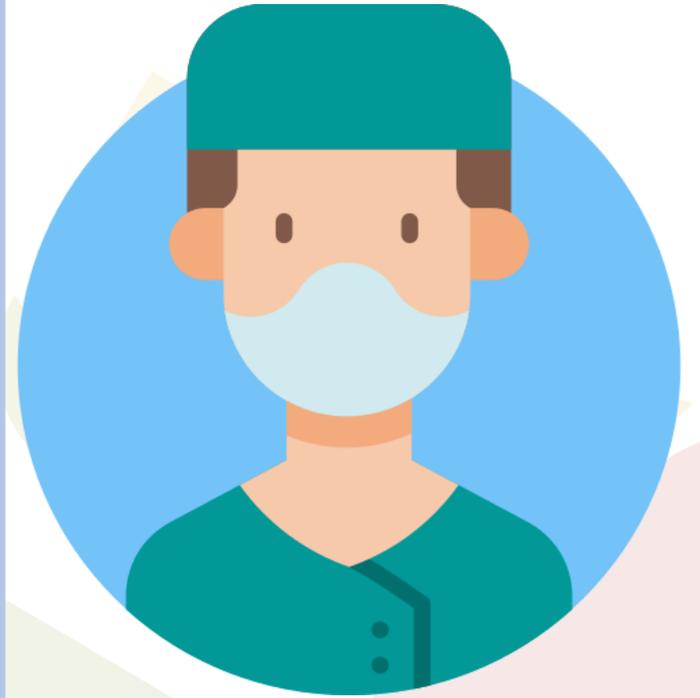
- Higiene, ergonomía, radiaciones, exposición biológica

Derechos durante embarazo y lactancia

- Adaptación del puesto de trabajo
- Suspensión del contrato y prestación sustitutoria si hay riesgo para la salud

Cobertura de enfermedades laborales y accidentes

- Reconocimiento y cobro desde el primer día
- Prestación económica y regulación de bajas





- **Marcos, residente de 3^{er} año de Medicina de Familia**, está **revisando la historia clínica electrónica** de un paciente al que atiende en consulta con su clave de acceso al programa informático del hospital.
- En ese momento, **un adjunto de su servicio le pide que consulte la historia clínica de otro paciente** que él mismo está atendiendo, para agilizar la consulta y evitar tener que introducir su propia clave.
- **Marcos duda si hacerlo**, ya que no es un paciente asignado a él, pero el adjunto insiste, diciéndole que “es lo normal y que lo hacen todos”.

Marcos, residente de tercer año, recibe la orden de un adjunto para acceder a la historia clínica de un paciente que él no atiende. ¿Qué debe hacer?

- a) Hacerlo sin dudar, ya que es un paciente atendido por el Servicio de Medicina Interna y él está trabajando ahora para ese Servicio
- b) Negarse a hacerlo, explicando que solo se puede acceder a la historia de pacientes a los que atiende directamente, y sugerir que el adjunto utilice su propia clave.
- c) Acceder y luego borrar el registro del sistema para evitar problemas.

Respuesta correcta: b)

Justificación:

- **La jerarquía no justifica vulnerar la confidencialidad** del paciente
- **La legislación protege la privacidad del paciente** y cada profesional es responsable del uso de su clave de acceso.
- **No es posible borrar el acceso**, ya que queda registrado y supone una infracción grave.
- Actuación de un **sindicato**:
 - **Asesoramiento e información** sobre derechos y obligaciones del residente en relación con la confidencialidad de los pacientes y el uso de sistemas informático
 - **Apoyo legal** si un residente es presionado para acceder indebidamente a una historia clínica o frente a sanciones disciplinarias si se producen
 - **Protección frente a represalias** por el acoso o represalias contra residentes que se niegan a acceder indebidamente a historias clínicas.

Confidencialidad y responsabilidad profesional



Obligación del secreto profesional

- Regulación por la Ley 41/2002 y el RGPD
- Excepciones: salud pública, delitos graves, emergencias

Acceso regulado a la historia clínica

- Solo profesionales implicados en la asistencia
- Auditorías e investigaciones deben ser anonimizadas

Sanciones por incumplimiento

- Delito de revelación de secretos (art. 197 Cód. Penal)

Régimen disciplinario

Tipos de faltas

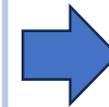
- **Leves:** retrasos, trato inadecuado
- **Graves:** abuso de autoridad, negligencia
- **Muy graves:** discriminación, acoso, abandono del servicio

Sanciones aplicables

- Apercibimiento (para faltas leves)
- Suspensión de funciones (puede ser de hasta 6 años para faltas graves o muy graves).
- Traslado forzoso (para faltas muy graves).
- Despido o separación del servicio (para las faltas más graves).

Prescripción de faltas

- Leves (6 meses)
- Graves (2 años)
- Muy graves (4 años)



Previa instrucción de
procedimiento disciplinario



Derechos sindicales y permisos

Permisos retribuidos

- Vacaciones y días de libre disposición
- Licencias por enfermedad, maternidad, paternidad, formación

Derechos sindicales

- Participación en órganos de representación
- Excedencia por funciones sindicales

Consultas y apoyo sindical

- Delegados de prevención y asesoría jurídica



Conclusión

Importancia del conocimiento de derechos y deberes par el residente

Apoyo de los sindicatos en la defensa laboral y profesional

Recursos imprescindibles de consulta

- Normativa específica y acuerdos sindicales
- Contacto con **SIME/CSIT Unión Profesional**

¡Descárgatelos YA escaneando el QR!



**Ya eres Residente,
conoce tus derechos**

**Guía Permisos y
Licencias de personal
Estatuario SERMAS**



**Prevención Riesgos
Psicosociales en el
trabajo**

No dejes pasar la oportunidad. Afíliate a **SIME**, federado en **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, y tendrás un descuento del 75% de la cuota durante el primer año de Residencia.

**¡Escanea el QR y
afíliate a SIME!**





**Tu sueño, nuestro
objetivo
Pero con derechos**

 @ctomedicina |  CTO MEDICINA

www.grupocto.es