

PROGRAMA ELECTORAL 2024

DEFENDEMOS
LO QUE
TE IMPORTA

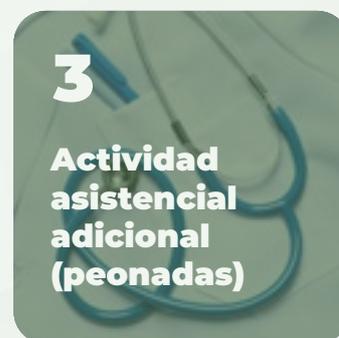
CESEM
Castilla y León

INTRODUCCIÓN

En el mes de marzo, los médicos de Castilla y León tenemos una cita muy importante porque se celebran unas elecciones sindicales en las que **nos jugamos nuestro futuro laboral y profesional**.

A lo largo de los últimos años hemos conseguido importantes logros en los siguientes temas:

LOGROS



Y hemos intentado **acompañaros en todos los problemas y avatares** que han surgido en nuestro desempeño profesional. No siempre habremos conseguido nuestros objetivos porque la labor sindical es la mayor parte de las veces ingrata por la escasa capacidad negociadora de nuestros gestores, pero **os garantizamos que siempre hemos trabajado con la intención de solucionar los problemas** que nos habéis planteado, y podéis estar seguros de que sin nuestra presión la situación estaría peor.

Aunque gracias al **importante trabajo de CESM** en el periodo sindical que termina, las condiciones de ejercicio de los médicos no se han deteriorado tanto, la situación que vivimos de escasez de profesionales, restricciones presupuestarias, etc. no hacen más que añadir nubarrones a nuestro futuro, por lo cual somos cada vez más necesarios.

A pesar de nuestra defensa constante de un estatuto propio y de un marco de negociación específico para los profesionales médicos, la realidad es que el sistema de negociación que padecemos es proporcional y común para todos los trabajadores de la Sanidad, lo que dificulta muchas veces una negociación propia que reconozca el papel nuclear de los médicos en el Sistema Sanitario, y perjudica a las organizaciones profesionales, frente a los sindicatos de clase.

Los importantes cambios que se prevén en los próximos años en cuanto a la organización del sistema sanitario público, los cambios en competencias y la clasificación de los profesionales, y las correspondientes modificaciones que se producirán en el sistema retributivo, exigen que los médicos estemos representados por un sindicato fuerte que defienda los derechos laborales de nuestro colectivo, pero siempre desde una perspectiva profesional.

La conciencia de que eso es así, y que es muy importante el nivel de representatividad que obtengamos, nos ha convencido de la necesidad de unirnos con otros titulados en la Confederación TISCYL, con la que mejoramos nuestra representatividad y nuestra capacidad de negociación y presión dentro de la Administración, pero siempre conservando nuestra identidad como sindicato médico, como CESM.

NUESTRA PAPELETA ES: CESMCYL /SAECYL / TISCYL / CESM

Lo que te ofrecemos desde el equipo de médicos que formamos CESM es el compromiso de seguir trabajando por la dignidad y los derechos de nuestra profesión.

Para poder seguir haciéndolo, es muy importante contar con tu apoyo y con tu voto. El 7 de marzo no es un día cualquiera, **el 7 de marzo es el día en que se decide quienes van a ir a negociar en las Mesas en las que se escribe tu futuro.**

Votar sólo cuesta 10 minutos y los resultados electorales van a influir en nuestros derechos laborales y profesionales durante los próximos años.

**EL 7 DE MARZO NECESITAMOS TU VOTO, Y
TU AYUDA DESPUÉS PARA PODER
CONSEGUIR NUESTROS OBJETIVOS.**

VOTA CESM



LOGROS CONSEGUIDOS

DEFENDEMOS SIEMPRE LA FIGURA DEL MÉDICO

- **Jornada de 35h.**
- **Cobro de complemento de atención continuada** durante la IT, baja de riesgo durante el embarazo o la lactancia y maternidad/paternidad.
- **Recuperación de la productividad variable para todo el colectivo** desde 2022 y sin que los objetivos vinculados con el cumplimiento presupuestario sean un objetivo llave.
- **Recuperación de convocatorias anuales de carrera profesional**, y pago con carácter retroactivo de sus efectos económicos.
- **Derecho al cobro de la Carrera Profesional para interinos y temporales.**
- **Incremento en el complemento de atención continuada** en dos ejercicios y pago con carácter retroactivo desde 1 de junio de 2023, hasta alcanzar la media de las 7 CCAA mejor pagadas del estado.
- **Abono de cobertura de ausencias y acumulaciones** en Atención Primaria.
- **Agendas de Atención Primaria con limitación en número de citas** y mayor tiempo asignado por paciente.
- **Actividad extraordinaria voluntaria e incentivada** en cirugías, consultas de primaria/hospitalaria y pruebas diagnósticas.
- **Actividad extraordinaria para autoconcertación quirúrgica.**
- **Ampliación de la actividad extraordinaria incentivada para consultas y pruebas diagnósticas: 322 euros módulo de 4 horas.**
- **Denuncia pública de la situación de sobrecarga asistencial, de la especial penosidad de las guardias médicas, de la escasez de profesionales y del descuido del material humano.**
- **Disminución las cargas burocráticas** de todas las consultas.
- **Mantenimiento del concurso abierto y permanente de traslados.**
- **Mantenimiento de OPEs** periódicas para cubrir la tasa de reposición e incrementar plantillas deficitarias. Somos de las comunidades autónomas con menor índice de temporalidad.
- **Revalorización del valor de hora de guardia**, anualmente y de forma automática, para mantenerse en la media de las 7 mejor retribuidas.
- **Negociación** de medidas encaminadas a **mejorar las condiciones específicas de médic@s de área, médic@s de urgencias hospitalarias y médic@s de emergencias sanitarias.**
- **Derecho al cobro del prorrateo de las guardias en las situaciones de IT y relacionadas con la conciliación familiar.**



OBJETIVOS LABORALES

ESTABILIDAD Y PLANTILLAS ADECUADAS PARA PODER DESEMPEÑAR NUESTRO TRABAJO



PAPEL CENTRAL DE LOS MEDIC@S EN LA GESTIÓN Y DESARROLLO DE LOS SERVICIOS SANITARIOS. Continuaremos reivindicando el papel nuclear de los medic@s en el Sistema Nacional de Salud y la necesidad de que ese papel central se reconozca mediante su participación directa en las decisiones de gestión y organización de los hospitales.



MARCO PROPIO DE NEGOCIACIÓN PARA LOS FACULTATIVOS. Que reconozca la especial aportación del colectivo médico a la asistencia sanitaria.



MANTENIMIENTO DE OPES PERIÓDICAS Y DEL CONCURSO DE TRASLADOS ABIERTO Y PERMANENTE, instando a la Administración que cumpla sus propios compromisos adquiridos. Cronograma claro en las convocatorias para que los profesionales que participen sepan cuándo se incorporarán a su nuevo destino, por un mínimo de respeto al profesional y a sus familias.



APOYO DE MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LA FIGURA DEL MÉDICO, condenando y denunciando siempre la violencia sanitaria en sus múltiples vertientes (verbal, física o psicológica), y siendo parte activa a la hora de promover las acciones que se realicen desde la Administración, la judicatura, los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado y la sociedad en general.



INCREMENTO DE LAS PLAZAS ASISTENCIALES, ajustando las plantillas a las necesidades reales del sistema y que nos permitan poder desempeñar nuestra labor con calidad. Es obligación de Administración facilitar los medios materiales y humanos necesarios para el ejercicio de nuestro trabajo.



ESTABILIDAD LABORAL, manteniendo del sistema de OPEs periódicas y del concurso de traslados abierto y permanente, para favorecer la incorporación estable y precoz de los profesionales al sistema.



BOLSAS DE EMPLEO, gestionada a través de una aplicación informática cristalina, fiable, actualizada al menos anualmente y con acceso directo a los listados por los profesionales implicados. Realización rigurosa de los llamamientos. Bolsa para todas las Gerencias y categorías.



EXPEDIENTE DIGITAL INDIVIDUALIZADO, que permita presentar una única vez a la Administración cada mérito para todos los procedimientos (incluido OPEs, traslados, carrera profesional y bolsas de empleo) y simplifique los trámites administrativos. Homogeneización y simplificación de los baremos.



COBERTURA CON SUSTITUCIONES, entendiendo que todas las ausencias reglamentarias (bajas, vacaciones, descansos, permisos, reducciones de jornada, etc.) deben ser cubiertas por sustitutos. Si no es posible su cobertura después de agotar las bolsas de empleo, deberán establecerse sistemas que compensen el aumento de trabajo de los profesionales que se ven obligados a cubrirlas.



CONTINUIDAD ASISTENCIAL O SOLAPE DE JORNADA retribuido y con reducción ponderada de jornada ordinaria para todas las categorías y especialidades que lo realicen.



POTENCIACIÓN DE LA FIGURA DEL TUTOR FSE, reconocimiento económico de todas las figuras, curricular y con la disposición temporal necesaria para poder realizar su función docente dentro de su jornada, en proporción a la responsabilidad y dedicación.



PERMISO DE UN AÑO REMUNERADO PARA FORMACIÓN O INVESTIGACIÓN O CONCILIACIÓN FAMILIAR, accesible a todos l@s médic@s para la investigación y/o el perfeccionamiento profesional, similar al que ya tiene y disfruta el personal de Educación.



OBJETIVOS RETRIBUTIVOS

LA RESPONSABILIDAD QUE CONLLEVA NUESTRA PROFESIÓN HAY QUE PAGARLA



RECUPERACIÓN DE LA PÉRDIDA SALARIAL, porque somos el único estamento profesional sanitario que sigue sin recuperar sus retribuciones a niveles previos a la crisis. Compensación de la pérdida de paga extra completa desde 2010.



GRUPO A1+, acorde a otras profesiones, que nos aproxime a las retribuciones en países del entorno europeo occidental.



JUBILACIÓN voluntaria y flexible a partir de los 60 años. Las horas de guardia en cualquiera de sus modalidades han de cotizar a efectos de jubilación y equipararse al tramo fiscal del IRPF. Aminoración de jornada ordinaria para todos los que las realicen.



Consideración del ejercicio de la medicina como **PROFESIÓN DE RIESGO**.



NUEVO MODELO RETRIBUTIVO PARA EL COLECTIVO MÉDICO, que compense mediante complementos la especial formación, dedicación, mantenimiento de la capacitación, formación continuada, labores de docencia e investigación que conlleva la especial responsabilidad del médico, en la línea de otros colectivos.



CARRERA PROFESIONAL:

- Carrera profesional en la categoría de Médic@, desde el comienzo de la actividad profesional (contabilizando la formación MIR)
- Validación de la fase asistencial de CP mediante certificado de servicios prestados exclusivamente.
- Garantizar como válida la formación recibida dentro del sistema FOS@ de Sacyl.
- Convocatoria de un acceso extraordinario para aquellos profesionales que han visto relegados sus derechos en materia de carrera profesional por ausencia de convocatoria ordinaria desde 2012 a 2018.
- Reconocimiento y abono con independencia de la categoría o especialidad desde la que se haya obtenido.
- Expediente electrónico continuo: es imprescindible un programa informático que permita una valoración continua, no tener que meter todos los méritos para cada trámite.
- Aplicación de la carrera profesional sanitaria para todos l@s médic@s que trabajan para la Administración de Castilla y León, independientemente de su vínculo laboral (interinos o eventuales) y sea cual fuere su función profesional (Consejería, Salud Pública, Servicios Sociales, etc.)



COMPLEMENTO DE ATENCIÓN CONTINUADA, además de la ya conseguida para situaciones de incapacidad temporal, baja maternal, baja paternal, riesgo durante el embarazo o lactancia, para todas aquellas situaciones en las que no se puedan realizar guardias por motivo de salud laboral o conciliación familiar y durante la lactancia acumulada.



COMPLEMENTO DE CONTINUIDAD ASISTENCIAL, también denominado solape de jornada, que no sólo debe contribuir a aminorar la jornada ordinaria de forma que garantice la totalidad de los descansos post-guardia, sino también retribuirse en todas las especialidades y categorías que lo realicen.



COMPLEMENTO AUTONÓMICO Y DE PUESTOS DE DIFÍCIL COBERTURA, que compense la pérdida salarial de todos los médicos e incentive el trabajo en todos los centros de Castilla y León.



PRODUCTIVIDAD VARIABLE: Aumento de la cantidad asignada por médico en concepto de PV, desarrollo de nuevos programas retribuidos con mayores cantidades en este concepto.



HORA DE GUARDIA, remunerada siempre como la tercera o cuarta Comunidad Autónoma mejor retribuida del país. Incremento (pagada al doble) en los casos de realización obligatoria por déficit de personal y necesidades del servicio.

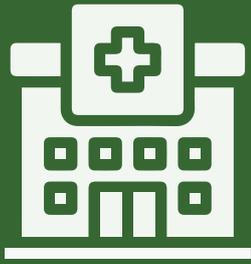


JEFATURAS DE GUARDIA: incremento de las retribuciones de forma paralela a la de las horas de guardia y garantizando el acceso equitativo a todos los profesionales médicos que así lo soliciten. Las jefaturas de guardia deben ser contabilizadas siempre como actividad de gestión para la carrera profesional.



LISTADO DE INCIDENCIAS RETRIBUIDOS en aquellos casos en los que sean necesarios para garantizar la continuidad asistencial.





ATENCIÓN HOSPITALARIA



LOGROS CONSEGUIDOS

- ➔ Recuperación de la **JORNADA DE 35 HORAS**.
- ➔ **Cobro de complemento de atención continuada durante la IT**, baja de riesgo durante el embarazo o la lactancia y maternidad/paternidad.
- ➔ **Recuperación de la productividad variable** para todo el colectivo desde 2022 y sin que los objetivos vinculados con el cumplimiento presupuestario sean un objetivo llave.
- ➔ **Recuperación de convocatorias anuales** de carrera profesional, y pago con carácter retroactivo de sus efectos económicos.
- ➔ **Derecho al cobro de la Carrera Profesional para interinos** y temporales.
- ➔ **Incremento en el complemento de atención continuada** en dos ejercicios y pago con carácter retroactivo desde 1 de junio de 2023, hasta alcanzar la media de las 7 CCAA mejor pagadas del estado.
- ➔ **Mantenimiento del concurso abierto** y permanente de traslados.
- ➔ **Mantenimiento de OPEs periódicas** para cubrir la tasa de reposición e incrementar plantillas deficitarias. Somos de las comunidades autónomas con menor índice de temporalidad.
- ➔ **Revalorización del valor de hora de guardia**, anualmente y de forma automática, para mantenerse en la media de las 7 mejor retribuidas.
- ➔ **Actividad extraordinaria voluntaria e incentivada en cirugías**, consultas de primaria/hospitalaria y pruebas diagnósticas.
- ➔ **Mantenimiento de condiciones para autoconcertación quirúrgica**.
- ➔ **Ampliación de la actividad extraordinaria** incentivada para consultas y pruebas diagnósticas: **322 euros módulo de 4 horas**.
- ➔ **Denuncia pública de la situación de sobrecarga asistencial, de la especial penosidad de las guardias médicas, de la escasez de profesionales y del descuido del material humano**.



OBJETIVOS A CONSEGUIR

- **RECUPERACIÓN DE RETRIBUCIONES**, por la pérdida del 25% del poder adquisitivo en los últimos 15 años y limitación de la paga extra desde 2012.
- **GUARDIAS DE PRESENCIA**, garantizando la libranza con reducción efectiva de la jornada ordinaria y aminoración sin límite para todas aquellas que deban ser realizadas obligatoriamente por necesidades del servicio. **Exención completa y retribuida de una jornada ordinaria para las guardias de presencia con independencia del día de la semana** en el que se haya realizado la guardia.
- **GUARDIAS LOCALIZADAS: criterios unificados y coherentes en todos los hospitales de CyL.**
Si el facultativo debe acudir durante 2 o más veces al centro hospitalario, trabajar durante más de 4h en periodo diurno, o 1 o más veces en periodo nocturno (a partir de las 22h), **la guardia debería remunerarse como presencial y generar el descanso correspondiente.** Si el facultativo debe atender más de 5 consultas telefónicas durante el día o más de 2 consultas en periodo nocturno, la guardia también debería remunerarse como de presencia.
- **RETRIBUCIÓN DE SITUACIONES ESPECIALES:**
 - **Inclusión en listas de incidencias.**
 - **Acumulaciones de carga de trabajo**, incluida la cobertura asistencial por reducción de número de médic@s, bajas, permisos, vacaciones, y cualquier otro motivo de sobrecarga laboral.
 - **Prolongaciones de jornada ordinaria** deben evitarse con plantillas normodimensionadas, compensarse y remunerarse. Pago por módulo base equiparable a conceptos similares, con compensación horaria.
- **NOMBRAMIENTO DE JEFES DE UNIDAD/SERVICIO** por criterios exclusivamente profesionales y siguiendo la normativa.
- **ACCESO A ACTIVIDAD EXTRAORDINARIA** voluntaria e incentivada a todos los profesionales y en todos los servicios.
- **ABONO DE LA DOCENCIA a todas las figuras y en todos los servicios** que la realicen. Nombramiento siguiendo criterios de equidad y capacitación.



ATENCIÓN PRIMARIA



LOGROS CONSEGUIDOS

- ➔ **Jornada de 35h.**
- ➔ **Cobro de complemento de atención** continuada durante la IT, baja de riesgo durante el embarazo o la lactancia y maternidad/paternidad.
- ➔ **Recuperación de la productividad variable** para todo el colectivo desde 2022 y sin que los objetivos vinculados con el cumplimiento presupuestario sean un objetivo llave.
- ➔ **Recuperación de convocatorias anuales** de carrera profesional, y pago con carácter retroactivo de sus efectos económicos.
- ➔ Derecho al **cobro de la Carrera Profesional** para interinos y temporales.
- ➔ **Incremento en el complemento de atención continuada** en dos ejercicios y pago con carácter retroactivo desde 1 de junio de 2023, hasta alcanzar la media de las 7 CCAA mejor pagadas del estado.
- ➔ Mantenimiento del **concurso abierto y permanente de traslados**.
- ➔ Mantenimiento de **OPEs periódicas** para cubrir la tasa de reposición e incrementar plantillas deficitarias. Somos de las comunidades autónomas con menor índice de temporalidad.
- ➔ **Revalorización del valor de hora de guardia**, anualmente y de forma automática, para mantenerse en la media de las 7 mejor retribuidas.
- ➔ Abono de cobertura de ausencias en **Atención Primaria**.
- ➔ Agendas de **Atención Primaria con limitación en número de citas** y mayor tiempo asignado por paciente.
- ➔ Denuncia pública de la situación de **sobrecarga asistencial**, de la especial penosidad de las guardias médicas, de la escasez de profesionales y del descuido del material humano.
- ➔ **Pago de acumulaciones.**



OBJETIVOS A CONSEGUIR

- **RECUPERACIÓN DE RETRIBUCIONES**, por la pérdida del 25% del poder adquisitivo en los últimos 15 años y limitación de la paga extra desde 2012.
- **GUARDIAS DE PRESENCIA**, garantizando la libranza con reducción efectiva de la jornada ordinaria y aminoración sin límite para todas aquellas que deban ser realizadas obligatoriamente por el médico por necesidades del servicio. Exención completa y retribuida de una jornada ordinaria para las guardias de presencia con independencia del día de la semana en el que se haya realizado la guardia.
- **MÉDICOS DE ÁREA:** Es imprescindible mejorar las condiciones laborales y debe existir una normativa propia. Ha de primar su integración funcional y estructural en los equipos. Dimensionado de las plantillas acorde a ZBS. Jornada prorrateada según las noches realizadas.
- **CONTROL DE LAS AGENDAS** por parte del médico responsable de la consulta y eliminando actividades administrativas que no le corresponden.
- **LIMITACIÓN DE LAS HORAS DE ATENCIÓN DIRECTA A UN MÁXIMO DE 25 HORAS SEMANALES**, para poder dedicar tiempo a actividades de formación, investigación y docencia.
- **MEJORA DE DESPLAZAMIENTO Y MANUTENCIÓN**, aumentando la indemnización por kilómetro realizado y con ayudas para la compra de vehículos en los casos en que se exige su uso.
- **COBERTURA DE AUSENCIAS**, renegociación de la cobertura de ausencias y de los puestos de difícil cobertura, compensadas y mejor remuneradas. Pagos de las acumulaciones de forma periódica, mensual o trimestral.
- **PROLONGACIONES DE JORNADA ORDINARIA** deben evitarse con plantillas normodimensionadas, compensarse y remunerarse.
- **ABONO DE LA DOCENCIA** a todas las figuras y en todos los centros. Nombramiento siguiendo criterios de equidad y capacitación.
- **CONDICIONES RETRIBUTIVAS DE LOS COORDINADORES DE EAP EQUIVALENTES A LOS JEFES DE SERVICIO.**
- **DISMINUCIÓN DE LAS CARGAS BUROCRÁTICAS** de todas las consultas.



EMERGENCIAS



LOGROS CONSEGUIDOS

- ➔ **Jornada de 35h.**
- ➔ **Cobro de complemento de atención continuada durante la IT**, baja de riesgo durante el embarazo o la lactancia y maternidad/paternidad.
- ➔ **Recuperación de la productividad variable** para todo el colectivo desde 2022 y sin que los objetivos vinculados con el cumplimiento presupuestario sean un objetivo llave.
- ➔ **Recuperación de convocatorias anuales** de carrera profesional, y pago con carácter retroactivo de sus efectos económicos.
- ➔ Derecho al **cobro de la Carrera Profesional** para interinos y temporales.
- ➔ **Incremento en el complemento de atención** continuada en dos ejercicios y pago con carácter retroactivo desde 1 de junio de 2023, hasta alcanzar la media de las 7 CCAA mejor pagadas del estado.
- ➔ **Revalorización del valor de hora de guardia**, anualmente y de forma automática, para mantenerse en la media de las 7 mejor retribuidas.
- ➔ Mantenimiento del **concurso abierto y permanente de traslados**.
- ➔ **Mantenimiento de OPEs periódicas** para cubrir la tasa de reposición e incrementar plantillas deficitarias. Somos de las comunidades autónomas con menor índice de temporalidad.



OBJETIVOS A CONSEGUIR

- **RECUPERACIÓN DE RETRIBUCIONES**, por la pérdida del 25% del poder adquisitivo en los últimos 15 años y limitación de la paga extra desde 2012. Solape de jornada remunerado para todos los especialistas que lo realicen.
- **EQUIPARACIÓN DE COMPLEMENTOS SALARIALES**, jornada especial voluntaria y con aumento de la retribución de hora de guardia por especial penosidad.
- **PONDERACION DE LA JORNADA SEGÚN NOCHES REALIZADAS.**
- **TIEMPO DE FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN:** Incluido dentro de la jornada anual ponderada y remunerado.
- **EXENCIÓN Y MÓDULOS** Condiciones flexibles desde el reconocimiento de la especial penosidad de las condiciones de trabajo en Emergencias.
- **CONTRATACIONES** siguiendo la normativa vigente en materia de bolsas de empleo de Sacyl.
- **ACCESO A ACTIVIDAD EXTRAORDINARIA** voluntaria e incentivada a todos los profesionales y en todas las UME.
- **COBERTURA DE AUSENCIAS**, renegociación de la cobertura de ausencias y de los puestos de difícil cobertura, compensadas y remuneradas.
- **RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIÓN** de las condiciones laborales especiales de los médicos de Emergencias: Nocturnidad, turnicidad, festivos...
- **COBERTURA DE INCIDENCIAS.** Establecimiento de un mecanismo regulado e incentivado para la cobertura de las incidencias.
- **PROLONGACIONES DE JORNADA ORDINARIA** deben evitarse con plantillas normodimensionadas, compensarse y remunerarse.
- **ABONO DE LA DOCENCIA** a todas las figuras, tanto en el CCU como en todas las UME. Nombramiento siguiendo criterios de equidad y capacitación.



MIR



LOGROS CONSEGUIDOS

- ➔ **Jornada de 35h.**
- ➔ **INCREMENTO EN EL COMPLEMENTO DE ATENCIÓN CONTINUADA** hasta alcanzar la media de las CCAA. Revalorización anual.
- ➔ **COBRO DE COMPLEMENTO DE ATENCIÓN CONTINUADA DURANTE LA IT**, baja de riesgo durante el embarazo o la lactancia y maternidad/paternidad.
- ➔ **MANTENIMIENTO DE OPES PERIÓDICAS** para cubrir la tasa de reposición e incrementar plantillas deficitarias. Somos de las comunidades autónomas con menor índice de temporalidad.
- ➔ **DESCANSO DESPUÉS DE LA GUARDIA.**
- ➔ **GARANTÍA DE LAS ROTACIONES SOLICITADAS.**



MIR OBJETIVOS FORMACIÓN

- **MEJORA Y OPTIMIZACIÓN DE LA TUTELA**, Derecho a un Tutor Principal y a un Tutor Coordinador. Establecer una ratio de 4 residentes supervisados por adjunto durante la actividad asistencial para garantizar la supervisión y la seguridad del paciente.
- **GARANTÍA DEL CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN**, garantizar para todos los residentes que lo soliciten 4 meses de rotación externa voluntaria al año, para completar la formación recibida en la unidad docente de origen.
- **RECONOCIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS**, tanto formativas como de docencia o investigación, realizadas dentro o fuera de su horario laboral y no obligadas en el programa docente. Inclusión del tiempo de formación en el periodo de residencia dentro de la Carrera Profesional.



- **MINIMO DE HORAS DE FORMACIÓN.** Fijar en la jornada laboral un mínimo de 7 horas semanales para formación teórica que deberá acreditarse, que complemente el aprendizaje práctico con el académico.
- **REGULARIZACIÓN DE LA DOCENCIA IMPARTIDA** y oportunidad de acceso a la tutorización de estudiantes universitarios de pregrado.
- **AUMENTO DE PLAZAS MIR,** creando centros docentes rurales y urbanos, y aprovechando toda la capacidad formativa del SNS.



MIR OBJETIVOS LABORALES

- **NUEVO ESTATUTO DEL MÉDICO EN FORMACIÓN,** que contemple tanto los aspectos formativos como los laborales, y que amplíe y legisle tanto competencias como responsabilidades.
- **MESA DE NEGOCIACIÓN PROPIA CON LA CONSEJERÍA DE SANIDAD.** Los residentes necesitan y deben tener una mesa de negociación propia con la Consejería de Sanidad para abordar su doble vertiente laboral y formativa.
- **IMPEDIR LA UTILIZACIÓN DEL RESIDENTE COMO “MANO DE OBRA BARATA”** o para cubrir plantillas insuficientemente dotadas. Asegurar la supervisión total de la actividad asistencial del RI por un adjunto.
- **ELIMINACIÓN DE LOS LISTADOS DE INCIDENCIAS,** por ser personal en formación fuera de plantilla. Si se necesita realmente un listado de incidencia, se deberá considerar guardia localizada y remunerarlo.
- **DESCANSO DESPUÉS DE LA DE GUARDIA GARANTIZADO,** dando cumplimiento al acuerdo de jornada.
- **IDÉNTICOS DERECHOS LABORALES** que los del personal estatutario.
- **NÚMERO DE GUARDIAS MÁXIMO** con idénticos límites de jornada que los aplicables al personal estatutario.
- **CÓMPUTO DEL TIEMPO DE RESIDENCIA COMO JORNADA ORDINARIA A TODOS LOS EFECTOS** y baremable en todos los procedimientos administrativos, incluyendo carrera profesional.



MIR

- **JORNADA ESPECIAL**, voluntaria e incentivada.
- **APLICACIÓN DEL PACTO DE VACACIONES Y PERMISOS** en idénticas condiciones que el personal estatutario.
- **RECONOCIMIENTO DEL SOLAPE DE JORNADA** para todos los residentes en los servicios que lo realicen.
- **GARANTÍA DE CONTINUIDAD Y ESTABILIDAD** dentro del Sistema de Salud de Castilla y León, en condiciones dignas.
- **ESTABLECER ESPACIOS DE DESCANSO DIGNOS**. No a las camas calientes y situaciones de hacinamiento e insalubridad.
- **COMPUTO DEL PERIODO DE FORMACION ESPECIALIZADA EN LA CARRERA PROFESIONAL**. El periodo de Formación Especializada y la actividad formativa debe computar para la Carrera Profesional.



MIR OBJETIVOS RETRIBUTIVOS

- **COBRO DE LOS TRIENIOS**, acorde con el resto de personal estatutario.
- **PAGA EXTRAORDINARIA** íntegra y con complemento de atención continuada.
- **GARANTÍA DE COBRO** de toda la atención continuada realizada en las rotaciones externas.
- **PAGO DE DESPLAZAMIENTOS** cuando la atención continuada se tenga que realizar en un centro diferente al que tienen de referencia.
- **COBRO DEL COMPLEMENTO DE ATENCIÓN CONTINUADA** en idénticas situaciones y con los mismos derechos que el personal estatutario.
- **SUBIDA ANUAL DEL PRECIO HORA DE GUARDIA**, manteniendo la proporción retributiva con el adjunto, y garantizando la igualdad y la actualización con otras Comunidades Autónomas del entorno, al amparo del acuerdo de salida de huelga firmado por CESM en 2020.
- **CUMPLIMIENTO INTEGRO DEL ACUERDO DE SALIDA DE HUELGA FIRMADO CON CESM CYL EN 2020.**
- **COMPLEMENTO AUTONOMICO PARA FSE**: con un importe mínimo del 10% del resto de retribuciones.



El 7 de marzo

VOTA 

DEFENDEMOS LO
QUE TE IMPORTA

ESTA ES TU PAPELETA

ELECCIONES A ÓRGANOS DE
REPRESENTACIÓN DE PERSONAL EN LAS
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS- 2024

JUNTA DE PERSONAL / COMITÉ DE
EMPRESA



Doy mi voto a la candidatura presentada por:
CESM Castilla y León. / SAECYL (Sindicato
autonómico de empleados de la sanidad de CyL
/ TISCYL (Confederación Sindical de Titulados
de Castilla y León) / CESM (Confederación
Estatad de Sindicatos Médicos)

SIGLAS: CESMICYL / SAECYL / TISCYL /
CESM