



PROGRAMA ELECTORAL MIR 2026

DEFENDEMOS
LO QUE
TE IMPORTA

TISCYL
CESM

CESM
castilla y león

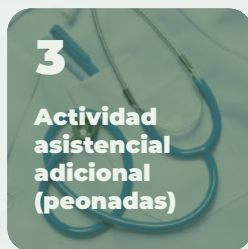
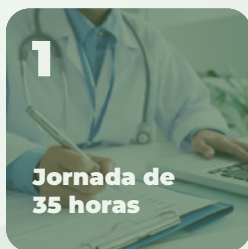
SAECYL

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.

Esto se ha puesto claramente de manifiesto en la negociación del Borrador de Estatuto Marco donde los sindicatos CSIF, UGT y CCOO han apoyado con su firma un borrador que va directamente contra los derechos laborales del médico. Desde luego, se han hecho merecedores de que ningún médico esté afiliado a estos sindicatos ni les vote en las elecciones sindicales.

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, así como 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 y apolítica.

La conciencia de que eso es así, y de 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 5 de marzo no es un día cualquiera, **el 5 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 5 DE MARZO NECESITAMOS TU VOTO, Y
TU AYUDA DESPUÉS PARA PODER
CONSEGUIR NUESTROS OBJETIVOS.
VOTA CESM**



MIR



LOGROS CONSEGUIDOS

-  **Jornada de 35 horas.**
-  **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.
-  **GARANTÍA DE LAS ROTACIONES SOLICITADAS.**



OBJETIVOS MIR

1. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO:



- La jornada ordinaria de trabajo del personal residente será **equivalente a la establecida con carácter general para el personal facultativo** del servicio o unidad en la que se integre, sin que pueda exceder de los límites previstos en la normativa básica aplicable en cada momento.
- Dicha jornada deberá organizarse de manera compatible con el **cumplimiento efectivo del programa formativo** de la especialidad correspondiente.



- La organización de la jornada del personal residente deberá atender a criterios de racionalidad, **conciliación** de la vida personal, familiar y formativa y protección de la salud laboral, evitando situaciones de sobrecarga asistencial incompatibles con la **finalidad formativa de la relación laboral especial de residencia**.



Cómputo del periodo de formación especializada en la carrera profesional.
El periodo de Formación Especializada y la actividad formativa debe computar para la Carrera Profesional

2. JORNADA COMPLEMENTARIA:



- La jornada complementaria y la actividad de guardia tendrán carácter extraordinario, complementario y formativo, y no estructural, sin que en ningún caso puedan ser utilizadas para cubrir déficits estructurales de plantilla ni necesidades organizativas ordinarias de los centros o servicios.

- Por su carácter de jornada por encima de la ordinaria (jornada extraordinaria) no se podrá aceptar con carácter obligatorio más horas (de guardia) que aquellas que estén justificadas por una motivación formativa en los programas docentes. En ningún caso, la duración máxima de la jornada laboral diaria total del personal residente, resultante de la suma de la jornada ordinaria y la jornada complementaria, superará los límites establecidos en la normativa europea y nacional sobre tiempo de trabajo y descansos, en particular la Directiva 2003/88/CE y su normativa de transposición. La realización de dicha actividad debe ir en coherencia con su carácter formativo y con la necesidad de garantizar tiempos adecuados de descanso y recuperación equivalentes a los excesos de jornada, y sin que medie informe negativo de la unidad de riesgos laborales.



- En ningún caso podrán imponerse al personal residente regímenes de jornada o descanso más gravosos que los aplicables al personal facultativo del mismo centro, servicio o unidad asistencial.

- El tiempo efectivamente trabajado en concepto de jornada complementaria y actividad de guardia deberá ser **íntegramente computado, registrado y retribuido**, sin que puedan establecerse mecanismos de compensación directa o indirecta que supongan una minoración económica del trabajo realizado.



- Finalizada la actividad de guardia, el tiempo estrictamente necesario para la realización de la **transmisión de la información asistencial** (pase de guardia) tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo y retribuido, formando parte integrante de la jornada complementaria.

- **Durante el tiempo de transmisión de la información asistencial (pase de guardia)**, el personal residente **no podrá ser obligado a realizar actividad asistencial adicional** distinta del pase de guardia, incluyendo pase de planta, consultas, pruebas complementarias u otras tareas no vinculadas al propio relevo asistencial.

- Cualquier prolongación de la jornada posterior a la guardia, distinta del pase de guardia en los términos anteriores, se considerará **contraria al régimen de jornada y descansos** y no podrá imponerse por razones organizativas, estructurales o asistenciales.



- La retribución de todo exceso de jornada ordinaria no podrá ser inferior al 200 % del valor de la hora correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo.

- La actividad realizada en **horario nocturno y en días festivos** deberá ser objeto de **incrementos retributivos adicionales**, conforme a criterios de nocturnidad y festividad homologables a los aplicables al personal facultativo del mismo centro o servicio, sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer las comunidades autónomas.

- En los supuestos en que la jornada complementaria o la actividad de guardia del personal residente deba realizarse **fuera del centro de trabajo habitual**, deberán preverse los **mecanismos de compensación** que resulten de aplicación conforme a la normativa general vigente, sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer las comunidades autónomas.



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



- **Establecer espacios de descanso dignos**. No a las camas calientes y situaciones de hacinamiento e insalubridad.

3. DESCANSOS OBLIGATORIOS:



Con el fin de proteger la salud laboral del personal residente y garantizar condiciones adecuadas para el aprendizaje y la seguridad del paciente, se propone reforzar el carácter **obligatorio e irrenunciable** de los descansos, estableciendo que:



- El descanso posterior a la realización de actividad de guardia tendrá carácter **obligatorio y efectivo**, sin que puedan establecerse excepciones genéricas basadas en necesidades organizativas, estructurales o asistenciales del servicio.

- En el caso de guardias realizadas en días laborables, el descanso posterior deberá garantizarse de **forma inmediata** al día siguiente.

- En el caso de guardias realizadas en sábado, el descanso correspondiente deberá disfrutarse **en el primer día laborable siguiente** o, de forma excepcional, en un día pactado dentro de un **plazo máximo de 15 días**, garantizando en todo caso su disfrute efectivo.



- La organización de la jornada y de los descansos del personal residente deberá realizarse conforme a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, garantizando **condiciones reales y adecuadas para el descanso efectivo** y evitando prácticas que supongan su elusión directa o indirecta.

- La organización de la jornada y de los descansos deberá tener en cuenta, asimismo, la **prevención de riesgos psicosociales** derivados de la sobrecarga asistencial, el trabajo prolongado y la falta de descansos efectivos, conforme a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

4. PROTECCIÓN DEL TIEMPO FORMATIVO NO ASISTENCIAL



- El personal residente dispondrá de un mínimo de **7 horas semanales de tiempo formativo protegido en promedio mensual**, no asistencial, destinadas a actividades formativas estructuradas conforme al programa oficial de la especialidad.

- Este tiempo tendrá la consideración de **tiempo de trabajo efectivo y retribuido**.

- Las actividades formativas programadas del residente **no podrán ser canceladas, alteradas ni sustituidas por actividad asistencial** por razones estructurales, organizativas o derivadas de necesidades del servicio.



- El cumplimiento del tiempo formativo no asistencial será objeto de **mecanismos de evaluación y control externo**, vinculados a los procedimientos de acreditación y reacreditación de las unidades docentes.



- **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.

5. PROTECCIÓN DE LA DOCENCIA Y FIGURAS DOCENTES



- Los profesionales implicados en la docencia, deberán disponer de **tiempo específico y suficiente dentro de su jornada laboral ordinaria** para el ejercicio efectivo de sus funciones.

- Dicho tiempo deberá permitir el adecuado desarrollo de las tareas de **supervisión, evaluación, coordinación y gestión administrativa**, así como la impartición de actividades formativas dirigidas al personal residente.

- La organización de la actividad docente y tutorial deberá **evitar que estas funciones se realicen de manera sistemática fuera de la jornada ordinaria** o a costa de la actividad asistencial, garantizando su integración efectiva en la planificación ordinaria del servicio. Además, la adecuada dotación y protección del tiempo docente asignado a las figuras docentes deberá considerarse un criterio relevante en los procesos de acreditación y reacreditación de las unidades docentes.



- **Remuneración económica adicional**, que será justa y suficiente para asegurar la viabilidad del sistema de formación sanitaria especializada, dignificando la labor llevada a cabo por las figuras docentes.



- Aquellas actividades formativas obligatorias incluidas en el programa oficial de la especialidad, tales como cursos, talleres o actividades docentes regladas, tendrán la consideración de **tiempo de trabajo efectivo y retribuido**.

- Cuando dichas actividades deban desarrollarse, por razones organizativas o de otra índole, fuera de la jornada ordinaria de trabajo, el tiempo dedicado a las mismas deberá ser **retribuido como jornada complementaria o compensado mediante descanso equivalente**, en los términos que se determinen reglamentariamente.



- **Regularización de la docencia impartida** y oportunidad de acceso a la tutorización de estudiantes universitarios de pregrado.



- **Garantía del cumplimiento del programa de formación**, garantizar para todos los residentes que lo soliciten el periodo de rotación externa voluntaria conforme a su programa formativo para completar la formación recibida en la unidad docente de origen.

6. CALENDARIO LABORAL INDIVIDUAL



Se propone el reconocimiento del derecho del personal residente a disponer de un **calendario laboral individual**, como instrumento de planificación, transparencia y garantía de sus derechos laborales y formativos, estableciendo que:



- El calendario laboral individual deberá incluir, al menos la jornada ordinaria, la jornada complementaria prevista (incluyendo actividad de guardia) y los descansos obligatorios.



- Dicho calendario deberá ser conocido **con antelación razonable (al menos seis meses)**, comunicado por escrito o por medios electrónicos, y **revisado periódicamente** para garantizar su adecuación al programa formativo de la especialidad y al cumplimiento de la normativa en materia de jornada y descansos.



- Con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales y formativos del personal residente, el Real Decreto deberá prever la existencia de un **mecanismo específico y accesible de reclamación**, al que el residente pueda dirigirse directamente en caso de considerar vulnerados dichos derechos, con garantías de confidencialidad y ausencia de represalias.

7. MEJORAS RETRIBUTIVAS



- **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.



- **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.



- **Complemento autonómico para fase**: con un importe mínimo del 10% del resto de retribuciones.



- **Jornada especial**, voluntaria e incentivada.

8. EXENCIÓN, REDUCCIÓN Y CONCILIACIÓN FAMILIAR



- Se propone expresamente el derecho a la reducción de jornada y exención de guardias por embarazo, parto, lactancia y cuidado de hijo/a o personas dependientes, sin merma retributiva.
- Para ambos progenitores se regula el derecho a exención de guardias durante el primer año del menor y durante los periodos de lactancia, contabilizándose a efectos retributivos el promedio de guardias de los seis meses previos realizadas antes del inicio de la reducción/exención.

9. NEGOCIACION CONDICIONES LABORALES PERSONAL EN FORMACIÓN



- **Nuevo estatuto del médico en formación**, que contemple tanto los aspectos formativos como los laborales, y que amplíe y legisle tanto competencias como responsabilidades.
- **Derechos colectivos y participación sindical**: se reconozca el derecho del MIR a la representación, negociación y participación colectiva en el ámbito autonómico; la intervención en la mejora de las condiciones laborales, la carrera profesional y la posibilidad de promover iniciativas legislativas, foros o plataformas con objeto de la defensa de sus intereses.



- **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.



El 5 de marzo VOTA **CESM**

DEFENDEMOS LO QUE TE IMPORTA

ESTA ES TU
PAPELETA



Defendemos lo que te importa