



De: Juan José Serrano Domingo. Presidente del Comité de Empresa

A: Enrique Ruiz Escudero. Consejero de Sanidad de la Comunidad de Madrid.  
Raquel Sampedro Blázquez. Directora General de Recursos Humanos.

8 de abril de 2020

Desde el Comité de Empresa del personal laboral en formación, órgano legitimado en representación, tenemos la necesidad de saber si se están valorando adecuadamente las necesidades para redistribuir los recursos y cuáles son los criterios para movilizar a los residentes R4 y R5. Sabemos, por parte de los jefes de servicio y de los propios Hospitales, que los residentes son muy necesarios dado el colapso que existe en sus propios Hospitales, por lo que prescindir de estos residentes supondrá un colapso aún mayor. Si fuera de la situación actual los residentes ya somos necesarios para el normal funcionamiento de los distintos servicios y del hospital, máxime en la situación en la que nos encontramos. Teniendo en cuenta que hay demasiadas bajas del personal sanitario, los hospitales y la atención primaria no se pueden permitir el lujo de prescindir de parte de su personal.

Según el plan de Ordenación de RRHH y por la creación del área única entendemos que las medidas han de ir orientadas a la coordinación en todos los puntos asistenciales disponibles (IFEMA, Hospital Virgen de la Poveda, etc) pero de una forma coordinada. En este sentido, debería mobilizarse a residentes o a adjuntos que en el momento actual no puedan realizar su labor asistencial normal y/o de aquellos centros que no se encuentren saturados. Si es necesario, habría que valorar la movilización de personal de otras CCAA. No podemos “vaciar” los hospitales y centros de salud de la Comunidad de Madrid para “llenar” el IFEMA, porque más que solucionar, lo que hacemos es trasladar el problema.

En el caso de los residentes desplazados al IFEMA; algunos nos han transmitido que no se les va a permitir continuar realizando guardias en su Hospital, mientras que otros aseguran que les han dicho que se las van a respetar. Por un lado, les pedimos que haya un criterio único para todos los residentes, ya que, aunque se trate de una situación excepcional, no consideramos justo que haya diferencia de trato de unos residentes a otros.

Por otro lado, exigimos que dicho criterio sea el de mantenerles las guardias en su unidad docente de origen. Por una parte, como ya se ha expuesto antes, los residentes somos muy necesarios para ayudar a mantener la labor asistencial del hospital, por lo que prescindir de las guardias supone una reordenación de las plantillas de guardias, que en estos momentos presentan grandes carencias por las bajas de personal. Esto derivaría en una mayor saturación de trabajo en los hospitales. Por otro lado, pero no menos importante, la privación de la realización de guardias supone una disminución en las retribuciones mensuales percibidas, lo que también supone una discriminación con respecto a otros residentes que sí continúan en su centro sanitario realizando guardias. Estamos a favor de reorganizar recursos, no derechos.

Asimismo, nos ha llegado información por parte de residentes de que en algunos centros no se está respetando el descanso obligatorio derivado de una guardia, y también se está obligando a trabajar fuera de la jornada laboral habitual (por las tardes o trabajando en fines de semana). Entendemos que nos encontramos en una situación excepcional, y los residentes, al igual que el resto del personal sanitario, estamos dando el 200%, pero eso no justifica una merma de nuestros derechos laborales, ya de por sí poco acordes con nuestras tareas y responsabilidades. En ese sentido, si es necesario redistribuir al personal, que se haga, pero manteniendo el descanso. Esto es una carrera de fondo, y no podemos agotarnos en los primeros días. Por ello, si es preciso trabajar fuera de la jornada ordinaria habitual, ese trabajo

deberá ser sustituido por otra jornada equivalente de descanso (como ejemplo, si trabajo un sábado, debería descansar otro día laboral de esa semana). Si por razones organizativas esto no fuera posible, lo mínimo es que dicho trabajo adicional sea retribuido. Insistimos en que estamos dispuestos a colaborar lo que haga falta, pero no a costa de nuestra salud ni de nuestros derechos.

Un cordial saludo.



Juan José Serrano Domingo  
Presidente del Comité de Empresa del Personal laboral  
en formación y transferidos de la CAM