



GUÍA 2018

MÉDICOS RESIDENTES (MIR)

Y

OTROS FACULTATIVOS

(BIR, FIR, QUIR Y PSIR)

**Tu futuro está en tus manos:
AFÍLIATE**

- I. INTRODUCCIÓN
- II. ANTECEDENTES
- III. CALENDARIO LABORAL
- IV. NORMATIVA RESIDENTES: LEGISLACIÓN BÁSICA
- V. RETRIBUCIONES
- VI. PLAN DE ACCIÓN SOCIAL
- VII. PERMISOS Y LICENCIAS
- VIII. RECOMENDACIONES DE SALUD LABORAL

I.- INTRODUCCIÓN

La experiencia que vas a vivir los próximos años, durante el periodo de formación sanitaria especializada, va a constituir una de las mejores etapas de tu vida profesional, quizá la que recuerdes con mayor ilusión durante el resto de tu vida.

Sabemos que tu tiempo estará dedicado al estudio y la investigación, al aprovechamiento de las experiencias de tus tutores, adjuntos, jefes y residentes mayores y a la práctica diaria.

Una parte muy importante de tu residencia está dedicada al acumulo de conocimientos y otra, no menos importante, a la actividad asistencial pura. Es en esta faceta en la que nosotros, como organización, podemos ofrecerte toda la información y ayuda legal que necesitas.

El Sindicato Médico, como organización profesional **e independiente basada en la defensa de los temas laborales y económicos de los facultativos y de la Profesión Médica**, vela por tu seguridad y protección como trabajador. Conocedores de las particularidades del trabajo del médico en formación, contamos con una Sección específica de Residentes. Estamos seguros de que no defraudaremos y que, una vez acabada tu residencia, querrás seguir perteneciendo a este Sindicato.

Te invitamos a conocernos, a consultar nuestra página web y nuestros perfiles en redes sociales, incluidos en la última página de este documento. Te animamos a entrar a formar parte de esta organización como afiliado y beneficiarte de sus logros. Te proponemos indagar, informarte acerca de nosotros y que preguntes a tus compañeros, tanto residentes veteranos como ya especialistas en hospitales o centros de salud.

Esta guía quiere ser un resumido reflejo de tu realidad como residente, para que puedas consultar tus dudas.

¡Un saludo, enhorabuena por tu plaza de residente y disfruta de este periodo!

II.- ANTECEDENTES

Es prioritario para el Sindicato desde su fundación la defensa de los intereses del colectivo de residentes, tal y como siempre se ha venido reivindicando en las múltiples reuniones y acuerdos entre los representantes del Servicio Murciano de Salud (SMS) y los miembros del Comité de Empresa del SMS.

Los representantes legales del personal en formación son los elegidos por sufragio entre el personal laboral del SMS, bajo una candidatura sindical, y pasan a formar parte del Comité de Empresa, donde se tratan sus condiciones laborales.

En las múltiples reuniones habidas se han firmado acuerdos entre los representantes del SMS y los integrantes del comité sobre las reivindicaciones formuladas por las organizaciones.

Se han establecido acuerdos que afectan al personal estatutario y funcionario del SMS, y también al personal laboral, donde se han establecido en sus apartados diferentes medidas relacionadas con la jornada de trabajo y de naturaleza retributivas.

Entre los acuerdos que se han ido negociando y tratando en defensa de los residentes se encuentran:

- Equiparación del número de plazas MIR al de graduados en las facultades de medicina.
- Aumento de las plazas de formación sanitaria especializada para residentes en la Región de Murcia.
- Garantizar el requisito de titulación de los médicos que ejercen en el Sistema Nacional de Salud (SNS).
- Realización de ofertas públicas de empleo (OPEs) con más frecuencia y donde las lenguas cooficiales no sean un requisito.
- Recuperación de la jornada laboral de 35 horas semanales de lunes a viernes, tal y como se acordó en 2008 y se cambió con posterioridad donde se aumentó a 37,5 horas. Con esta restitución de jornada, el horario de trabajo que en su caso se llevase a cabo en las jornadas de sábado, sería abonado en su integridad como horas de guardia.
- Negociación del precio de las horas de atención continuada del residente, con sus cantidades según año de residencia reflejadas en las retribuciones publicadas anualmente.
- Incremento del precio de los importes de los valores hora de los sábados, domingos y festivos, según los acuerdos con las organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial, y también valores ajustados por año de residencia y publicados en acuerdo de retribuciones.
- Horas de retribución especial para los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1, 5 y 6 de enero, tal y como se publica en las retribuciones del personal del SMS,

donde el importe del valor de la hora de guardia que se realice durante esos días de especial significación quedan fijado en el doble del importe que se hubiera correspondido en el resto de año, según lo dispuesto en los acuerdos con la organizaciones sindicales presentes en la mesa sectorial de sanidad.

- Negociación del precio de la hora ordinaria de atención continuada.
- El Comité de Empresa sugiere que se considere dotar de sistemas de seguridad para disuadir a los posibles agresores así como un estricto control de accesibilidad a los centros asistenciales, así como dotar correctamente las estancias del personal de guardia.
- La normativa de aplicación al personal residente contempla de forma explícita el descanso obligatorio después de la realización de una guardia, así como los descansos entre jornadas laborales. En este sentido el SMS debe instar a las direcciones de los centros como a los responsables de la formación en que la aplicación del derecho a descanso después de una guardia sea efectivo.
- Prorrato de las guardias. Son de negociación entre la administración y la parte social tanto el prorrato de las guardias durante los meses en los que, por diversos motivos, no se pueden realizar las horas de atención continuada, como la negociaciones sobre el número máximo de guardias, las situaciones en la cuales es necesario por motivos de asistencia superar ese máximo, como el módulo mínimo computable en los servicios en los que no se realicen guardias.
- Según la ley 44/2003 de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitaria, se considera incompatible con la formación mediante residencia (artículo 20) cualquier actividad profesional o formativa, con excepción de los cursos de doctorado. Siendo así la exclusividad obligatoria al personal en formación, se ha negociado una compensación retributiva por la misma, negociada en la mesa general de negociación.

Con todo esto, y múltiples negociaciones actualmente en marcha, se defienden y promueven todos los derechos laborales de los residentes, y su actividad tanto formativa como laboral, intentado siempre conseguir una mejora en las mismas, donde calidad y garantía puedan ser excelentes.

III.- CALENDARIO LABORAL DE 2018

a) En todo el territorio de la Región de Murcia.

Durante el año 2018, serán festivos en todo el ámbito del territorio de la Región de Murcia los días que se indican a continuación:

1 de enero, Año Nuevo.

6 de enero, Epifanía del Señor.

19 de marzo, San José.

29 de marzo, Jueves Santo.

30 de marzo, Viernes Santo.

1 de mayo, Fiesta del Trabajo.

9 de junio, día de la Región de Murcia.

15 de agosto, Asunción de la Virgen.

12 de octubre, Fiesta Nacional de España.

1 de noviembre, Todos los Santos.

6 de diciembre, día de la Constitución Española.

8 de diciembre, Inmaculada Concepción.

25 de diciembre, Natividad del Señor.

b) Fiestas de ámbito local:

Dentro del término municipal correspondiente: 2 días

Ejemplo: en el término municipal de Murcia:

3 de abril y 11 de septiembre.

c) Vacaciones:

Tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. No se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. El disfrute de las vacaciones anuales retribuidas y fiestas de los residentes se fijarán atendiendo al cumplimiento de los programas de docencia y a las necesidades asistenciales, de acuerdo con la programación funcional del centro.

d) Días de libre disposición:

Los residentes que presten servicios en las entidades titulares docentes dependientes del SNS disfrutarán además, de los mismos días de libre disposición que el personal estatutario de cada servicio de salud, o lo que es lo mismo, dentro del un año laboral, te corresponden 6 días de libre disposición.

IV.- NORMATIVA RESIDENTES: LEGISLACIÓN BÁSICA

1.-Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del ESTATUTO MARCO del Personal Estatutario de los Servicios de Salud. Disposición transitoria 1ª: aplicación paulatina de la jornada de trabajo al personal en formación en Residencia.

2.-Directiva 2003/88/CE de 18 de noviembre de 2003.

3.-Real Decreto Laboral del Ministerio de la Presidencia 1146/2006, de 6 de octubre (BOE nº 240).

4.-Resolución del 7-05-2007 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO** para la Comunidad Autónoma de la Región Murcia. (Personal Laboral).

5.- Real decreto 183/2008, de 8 de Febrero de 2008, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada.

IV.- RETRIBUCIONES

PERSONAL EN FORMACIÓN

MÉDICO I.R. - BIÓLOGO I.R. - FARMACÉUTICO I.R. - FÍSICO I.R. - QUÍMICO I.R. - PSICÓLOGO I.R.

CATEGORÍA	SUELDO	COMPLEMENTO DE GRADO DE FORMACIÓN	EUROS MES	EUROS AÑO
RESIDENTE DE 1º AÑO	1.131,36	70,71	1.202,07	16.828,98
RESIDENTE DE 2º AÑO	1.131,36	90,51	1.221,87	17.106,18
RESIDENTE DE 3º AÑO	1.131,36	203,64	1.335,00	18.690,00
RESIDENTE DE 4º AÑO	1.131,36	316,78	1.448,14	20.273,96
RESIDENTE DE 5º AÑO	1.131,36	429,92	1.561,28	21.857,92

COMPLEMENTO DE ATENCIÓN CONTINUADA

III.- PERSONAL FACULTATIVO EN FORMACIÓN: M.I.R., F.I.R., B.I.R., QU.I.R., P.S.I.R.

A.- RESIDENTES EN ATENCIÓN ESPECIALIZADA.-			
PRIMER AÑO	De lunes a viernes	Sábado, domingo y festivos	Domingos y festivos
Guardia de presencia física de 12 horas	135,24€	147,36€	
Guardia de presencia física de 17 horas	191,59€	208,76€	
Guardia de presencia física de 24 horas			294,72€
SEGUNDO AÑO			
Guardia de presencia física de 12 horas	159,96€	184,20€	
Guardia de presencia física de 17 horas	226,61€	260,95€	
Guardia de presencia física de 24 horas			368,40€
TERCER AÑO			
Guardia de presencia física de 12 horas	181,08€	205,20€	
Guardia de presencia física de 17 horas	256,53€	290,70€	
Guardia de presencia física de 24 horas			410,40€
CUARTO Y QUINTO AÑO			
Guardia de presencia física de 12 horas	205,20€	241,32€	
Guardia de presencia física de 17 horas	290,70€	341,87€	
Guardia de presencia física de 24 horas			482,64€
B.- RESIDENTES EN ATENCIÓN PRIMARIA			
	De lunes a viernes	Sábados, domingos y festivos	
M.I.R. primer año	11,27 euros/hora	12,28 euros/hora	
M.I.R. segundo año	13,33 euros/hora	15,35 euros/hora	
M.I.R. tercer año	15,09 euros/hora	17,10 euros/hora	
M.I.R. cuarto y quinto año	17,10 euros/hora	20,11 euros/hora	
C. VALOR DE LAS GUARDIAS LOCALIZADAS.			
Las guardias localizadas se abonarán al 50% del valor señalado para las guardias de presencia física.			
D.- VALOR DE LAS GUARDIAS QUE SE REALICEN LOS DÍAS 24, 25 Y 31 DE DICIEMBRE, Y 1, 5 Y 6 DE ENERO			
El valor de las horas de guardia que se realicen durante los días 24, 25 y 31 de diciembre, y 1, 5 y 6 de enero queda fijado en el doble del importe que corresponda, de acuerdo a lo dispuesto en los apartados anteriores.			

VI.- PLAN DE ACCIÓN SOCIAL

Según el Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM) del 2 de Junio 2006 (Orden del 31 de Mayo de 2006 de la Consejería de Economía y Hacienda).

El ámbito de aplicación de la Acción social, para el personal laboral temporal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, comprenderá a este personal en servicio activo con al menos 1 año de antigüedad en la Administración Regional excepto en los supuestos de ayudas de carácter excepcional e indemnizaciones por fallecimiento e incapacidad permanente en los que no se exigirá el requisito de antigüedad.

- 1) Acción social
- 2) Plan Concilia
- 3) Adecuación de las condiciones de trabajo por motivos de salud.

1) ACCIÓN SOCIAL:

También disfrutamos de estos beneficios como cualquier trabajador sanitario y Contribuyente.

Tipos de ayuda:

La Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia recoge las prestaciones de Acción Social para 2018, la principal novedad del presente ejercicio es la recuperación de las Ayudas por Estudios Universitarios:

1.Anticipos reintegrables a cuenta de las retribuciones en su modalidad de extraordinarios. Importe máximo el doble de las retribuciones ordinarias mensuales, reintegro máximo entre 13 meses y 36 meses.

2.Discapacidad del personal: salvo que ya se hubiera percibido con anterioridad, en cuyo caso no hay que solicitarla, siempre que esté vigente la resolución de reconocimiento de discapacidad. Su importe máximo será de 100 euros.

3.-Discapacidad de hijos/hijas: importe máximo para el personal de la Administración regional y de 1.000 euros para sus hijos e hijas.

3. Natalidad o adopción: siendo su importe de 151 euros.

4. Estudios universitarios: curso escolar 2017-2018 (Hasta un máximo de 600 €, 750 €, en caso de transporte o 900 €, en caso de residencia).

2) PLAN CONCILIA:

1) Reducción de jornada por razón de guarda legal:

- Para el cuidado de hijos menores de 12 años, tendrán derecho a la reducción de su jornada de trabajo en 1/2 ó 1/3 con reducción proporcional de sus retribuciones.
- Por cuidado directo de un familiar, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma y que no desempeñe actividad retribuida.

2) Permiso de paternidad:

Por nacimiento, acogida o adopción 4 semanas.

3) Flexibilidad horaria para la conciliación de la vida familiar:

- En caso de hijos menores de 12 años.
- Para quienes tengan a su cargo personas mayores o personal con discapacidad.
- Para quienes tengan a su cargo directo a un familiar, con enfermedad grave hasta 2º grado.

En todos estos casos 1 hora diaria.

- Excepcionalmente con carácter personal y temporal 2 horas: en los casos de empleados con hijos discapacitados psíquicos, físicos o sensorial para conciliar los horarios de los centros especiales.

4) Ausencias de trabajo:

Tendrán derecho de ausentarse del trabajo:

- El personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial
- Para el cumplimiento de un deber inexcusable relacionado con la conciliación.
- Para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación.

5) Reducción de la jornada laboral por cuidado de un familiar hasta el primer grado, con enfermedad muy grave:

- Tendrá derecho, hasta el 50% de la jornada laboral, retribuida.
- Por plazo máximo de un mes.

6) Permiso de lactancia:

En caso de hijos menores de 12 meses podrá sustituirlo por un permiso de 4 semanas.

7) Excedencia por el cuidado de un familiar de primer grado:

Para el cuidado de un familiar:

- Por un periodo de 2 años, para atender al cuidado de un familiar a su cargo hasta el 2ª grado de consanguinidad o afinidad.

- Se ampliará 1 años más, en el caso de un hijo. El periodo máximo será de 3 años en la misma localidad y de igual nivel de retribución.

8) Podrá ausentarse del lugar de trabajo por el nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto:

Máximo 2 horas, retribuidas.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

9) Disfrute de un permiso por Adopción:

Tendrán derecho a disfrutar de un permiso:

- Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

- En caso de menores discapacitados o minusválidos: 16 semanas.

10) Vacaciones en caso de Maternidad:

Las madres y los padres tendrán derecho, a acumular las vacaciones, al permiso de maternidad, lactancia, paternidad habiendo expirado al año natural.

11) Formación:

Podrán participar y recibir en cursos de formación durante los permisos de maternidad y paternidad. Así como en los periodos de excedencia por motivos familiares e incapacidad temporal.

12) Protección integral contra la violencia de género:

Podrá solicitar el traslado a un puesto en distinta unidad administrativa o localidad, tendrá a consideración de traslado forzoso.

3) ADECUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD:

- Protección de la maternidad: durante el embarazo y parto.
- Reubicación del trabajador mayor de 55 años: por motivos de salud.
- Protección del personal de riesgo.

En estos supuestos, el personal tiene derecho a la adecuación de la condiciones de trabajo, en las tres diferentes situaciones, los riesgos deberán ser suficientemente acreditados.

VII.- PERMISOS Y LICENCIAS

1.- Permisos

Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u operación de un familiar dentro de los grados de consanguinidad o afinidad, se establece los permisos:

GRADOS CONSANGUINIDAD O AFINIDAD	TITULAR
Primer grado	Cónyuge/Padres/ Suegros/Hijos Yernos/ Nuevas
Segundo grado	Abuelos/ Hermanos Cuñados/ Nietos
Tercer grado	Bisabuelos/ Tíos Sobrinos/ Bisnietos
Cuarto grado	Primos

	DEFINICION	DURACION PERMISO		INICIO PERMISO	EXCEPCIONES	JUSTIFICACION
		PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO			
ACCIDENTE	Hospitalización al menos 1 noche	3 días hábiles en la misma localidad	2 días hábiles en la misma localidad.	Inmediato al HECHO Si ya se ha cumplido ese día la jornada laboral se disfrutará a partir del día siguiente	En el caso de varios familiares en la administración y se prevé ingreso prolongado se podrán dar los permisos escalonados.	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitud en impreso normalizado. • Dentro de los 10 días siguientes al hecho: • Justificante de ingreso o defunción. • Justificante grado de parentesco (libro de familia).
ENFERMEDAD GRAVE	Hospitalización al menos 1 noche					
RECAIDA	Nuevo ingreso al menos 1 noche					
OPERACIÓN QUIRURGICA	Hospitalización al menos 1 noche					
FALLECIMIENTO	Deceso	5 días hábiles en distinta localidad	4 días hábiles en distinta localidad			
CIRUGIA MAYOR AMBULATORIA	Menos de 1 noche			El día de la intervención	El día de la intervención	Solamente se le concede a un familiar del SMS

NOTAS: Días hábiles de lunes a sábado. No se incluyen festivos Este esquema vale igual para consanguinidad que afinidad, incluidas parejas de hecho.

2.- Permiso por razón de violencia de género:

a.- Las faltas de asistencia al trabajo, tendrá la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así determinen los servicios sociales.

b.- Tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución.

c.- Tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo con aplicación de un horario flexible o de otras formas de ordenación.

3.- Licencias por matrimonio o unión de hecho registrada:

Licencia de 15 días naturales, incluido el día de la celebración de matrimonio o unión de hecho registrada.

OTROS PERMISOS IMPORTANTES:

1) Traslado de domicilio: Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, pero si el traslado es desde otra CCAA para incorporarse a una plaza del SMS, el tiempo reglamentario para trasladarse es de un mes pero este no será retribuido.

2) Asistencia a exámenes finales o pruebas de aptitud:

Para concurrir a exámenes preceptivos para obtener un título académico, durante los días de su celebración, y por el tiempo estrictamente preciso.

3) Por deberes inexcusables de carácter público y personal:

Durante el tiempo necesario para su cumplimiento.

4) Maternidad:

A) Permiso por parto:

Art.49 a Ley 7/2007, de 12 Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora:

- a) Tendrá un permiso de una duración de 16 semanas ininterrumpidas posteriores al parto.
 - Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de incapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del 2º en los supuestos de partos múltiples.
 - En caso de fallecimiento del hijo: la madre y el progenitor podrá hacer uso de la totalidad.
- b) De carácter obligatorio el descanso de la madre de 6 semanas posteriores al parto. Las 10 semanas restantes las puede tomar antes del parto.
- c) En el caso de que ambos progenitores trabajen:
 - La madre puede optar:
 - Que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e interrumpida del descanso, posterior al parto, o de forma simultánea con ella.

- El otro progenitor, podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

B) Permiso por parto prematuro:

Art. 49 a Ley 7/2007, de 12 de Abril

En los casos de parto prematuro, y el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto.

* El permiso de parto se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

* Además el padre o la madre: tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas, percibiendo las retribuciones integrales.

* Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

5) Adopción en el extranjero:

Art. 49 b Ley 7/2007, de 12 de abril.

1.- Cuando se adopte a un niño en el extranjero:

Tendrá derecho a disfrutar de un permiso de 2 meses de duración.

2.- La duración de dicha estancia será determinado por el Servicio de Menores de la Consejería de trabajo y Política social de la Comunidad Autónoma.

3.- En este supuesto, el interesado tendrá derecho al percibo de las retribuciones básicas.

4.- En caso de que ambos cónyuges ostenten la condición de personal de la Administración Regional, podrán ejercer de forma simultánea, no más de 2 meses.

5.- Podrán iniciarse hasta 4 meses antes de la resolución.

6) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: por las empleadas embarazadas.

7) Para someterse a técnicas de reproducción asistida:

Tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo necesario para ello dentro de su jornada de trabajo.

A tal efecto, deberá presentar informe del facultativo del SMS, en el que se haga constar la necesidad de someterse a tales técnicas para resolver las causas de su infertilidad.

VIII.- RECOMENDACIONES DE SALUD LABORAL

- 1.- Actualizar el estado de vacunaciones, sobre todo frente a los virus de la hepatitis A y B, tétanos y exantemáticas, para prevenir el riesgo biológico al que estamos expuestos.
- 2.- Los reconocimientos de vigilancia de la salud no son obligatorios, salvo que afecten a terceros, pero si recomendables para prevenir patologías laborales y enfermedades comunes prevalentes.
- 3.- En los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del SMS, dentro de la cartera de servicios, se ofertan una serie de protocolos consensuados por los diferentes equipos multidisciplinares para dar respuesta a la demanda de los profesionales sanitarios en materia de:
 - Adecuación del puesto de trabajo por motivos de salud. Cuando existen limitaciones psicofísicas que impidan el desarrollo de las tareas habituales con las mínimas garantías de seguridad y salud.
 - Embarazo y lactancia de riesgo laboral, cuando existen laborales (físicos, químicos, biológicos y psicológicos) inasumibles, se plantea una readaptación.
- 4.- Dar información y formación en materia de seguridad y salud a los trabajadores sanitarios.

ESTRUCTURA SINDICAL

<u>CONSEJO EJECUTIVO</u>
<u>COMITÉ PERMANENTE</u>
PRESIDENTE
Dr. Francisco Miralles Jiménez
VICEPRESIDENTE
Dr. Mariano Muñoz Blanco
SECRETARIO GENERAL
Dr. Ángel Victoria López Juan
TESORERO
Dr. M ^a Jose Campillo Palomares
<u>SECRETARÍAS TÉCNICAS (ST)</u>
ST DE RELACIONES INSTITUCIONALES
Dra. Isabel Montoya Martinez
ST DE ATENCIÓN PRIMARIA
Dra. Cristina Sánchez Quiles
ST DE ATENCIÓN HOSPITALARIA
Dra. María José García Mateos
ST DE ATENCIÓN URGENCIAS
Dra. María Antonia López Fernandez
ST DE SALUD LABORAL
Dr. Andrés Macanas Botia
ST DE BOLSA Y CONTRATACIONES
Dra. Maria José Campillo Palomera
ST DE TRASLADOS Y OPE
Dra. Soledad Guillén Mayordomo

Visítanos en:

www.medicosdemurcia.com

Síguenos en:

Facebook: Sindicato Médico CESM Región de Murcia

Twitter: @cesmmur



C/ San Diego, 1 (Jardín de la Seda) – 30009 (Murcia)

e-mail: correo@medicosdemurcia.com

Telf.: 968 222 215 – Fax: 968 227 154