



**YA
ERES
RESIDENTE**

ENHORABUENA



**Conoce tus
derechos...**



<https://www.csit.es>



[@CSITUP](https://twitter.com/CSITUP)



[@Csit-Up](https://www.facebook.com/Csit-Up) Área Sanidad



[csit union profesional sanidad](https://www.instagram.com/csit_union_profesional_sanidad)





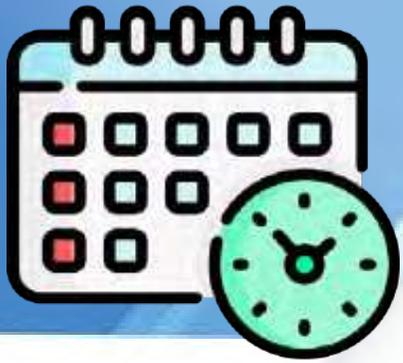
Relación laboral durante la residencia



Los residentes tendrán la consideración de **personal laboral temporal del Servicio de Salud o Centro** en que reciban la formación.

Contrato laboral “especial” de formación, que combina:

- **Derechos laborales:** Seguridad Social, cotizaciones, derecho a prestaciones (desempleo, IT, etc.).
- **Compromiso formativo:** El residente está obligado a cumplir con el programa formativo aprobado por las Comisiones Nacionales de cada especialidad
- **Contrato temporal** durante el tiempo que abarca el programa formativo de la especialidad (4 o 5 años), **renovable anualmente, siempre que, el residente haya sido evaluado positivamente** por el comité de evaluación de la especialidad correspondiente
- Continuidad del contrato ligada al **cumplimiento del programa** formativo y las **evaluaciones favorables**
- Puede prorrogarse si hay interrupciones justificadas (Permiso parental, bajas por enfermedad, ...)
- Regulado por el [Estatuto Marco del Personal Sanitario \(Ley 55/2003\)](#) y el [Real Decreto 1146/2006](#)



Estructura de la Jornada Laboral de un Médico Interno Residente (MIR) en España



La jornada laboral de un MIR está diseñada para combinar la formación especializada con la práctica clínica. Su estructura puede variar ligeramente dependiendo del servicio, el hospital y la comunidad autónoma.

Tipo de jornada	Descripción
Jornada ordinaria	Se dedican a la asistencia clínica en las distintas áreas del hospital y actividades formativas. La ordenación del tiempo de trabajo no debe perjudicar la formación. Máximo 37,5 horas semanales y un máximo anual. Estas horas se distribuyen en la mayoría de los casos en 5 días laborables (aproximadamente 7,5 horas diarias). Sin embargo, en la práctica, la distribución exacta puede variar dependiendo del hospital y de la especialidad que se curse.
Jornada complementaria	Incluye guardias médicas (máximo 7 al mes) que el programa formativo establezca y según disponibilidad del Servicio, que pueden ser nocturnas, diurnas o mixtas.
Descansos	Derecho a descansos diarios (≥ 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente), semanales , vacaciones anuales y otros permisos reglamentarios .
Formación	Dedicación a actividades formativas como seminarios, cursos y tutorías para adquirir los conocimientos y habilidades necesarios en su especialidad.



Jornada de trabajo



Jornada general ordinaria

1642,5 horas anuales

37,5 horas semanales de promedio

Actividad docente-asistencial con dedicación a tiempo completo

Jornada complementaria/atención continuada (“guardias”)

El residente está **obligado a realizar exclusivamente las horas de jornada complementaria que el programa formativo establezca para el curso correspondiente**

Se prestarán, fundamentalmente en **los servicios de urgencias** de Atención Hospitalaria y/o Atención Primaria

Horas **al margen de las jornada anual** (no cuentan para jornada ordinaria)

No se consideran horas extraordinarias y **serán objeto de una retribución específica**

Sujetas al régimen de descansos y los límites máximos de guardias mensuales

En todo caso, **no podrá realizar más de 7 guardias al mes**



Períodos de descanso

Periodos mínimos de descansos de obligado cumplimiento

12 horas ininterrumpidas
entre el fin de una jornada y el comienzo
de la siguiente

**36 horas de descanso semanal
ininterrumpido**
ó **72 horas** en un período de **14 días**

El **periodo de descanso** diario o semanal **no se considera trabajo efectivo** para el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo

El **descanso de la guardias de sábado** se planificará, en el **lunes siguiente** y si no fuera posible por necesidades asistenciales, se realizarán un **descanso de 72 horas ininterrumpidas un período de 14 días** desde la realización de la **guardia**



Salario

Conceptos retributivos a percibir en **nómina mensual**

- **Sueldo base**
- **Complemento de grado de formación**
- **Complemento de atención continuada**



2 pagas extraordinarias que se devengarán **semestralmente (junio y diciembre)**

- Cada paga incluye Una mensualidad con:
 - **Sueldo base**
 - **Complemento de formación**

*Los importes del sueldo de cada concepto se aprueba cada año en los Presupuestos de la Comunidad de Madrid y se publican mediante **Orden de nóminas***



Personal de Residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud.

[RETRIBUCIONES BÁSICAS]

Médico, psicólogo, farmacéutico, biólogo, químico, físico interino residente

Categoría	Sueldo	Complemento de Grado de Formación	Euros/mes	Paga Extraordinaria	Euros/año
Residente de 1º año	1.326,90	132,30	1.459,20	1.459,20	20.428,80
Residente de 2º año	1.326,90	238,45	1.565,35	1.565,35	21.914,90
Residente de 3º año	1.326,90	371,14	1.698,04	1.698,04	23.772,56
Residente de 4º año	1.326,90	503,83	1.830,73	1.830,73	25.630,22
Residente de 5º año	1.326,90	636,52	1.963,42	1.963,42	27.487,88

Se modifica todos los años en la Orden de nóminas publicada en BOCM

[Instrucciones para la Gestión de las Nóminas del Personal de la Comunidad de Madrid para 2024](https://www.comunidad.madrid/transparencia/sites/default/files/open-data/downloads/bocm-20240806-2024.pdf)

<https://www.comunidad.madrid/transparencia/sites/default/files/open-data/downloads/bocm-20240806-2024.pdf>

COMPLEMENTO DE ATENCIÓN CONTINUADA

Personal Licenciado Sanitario en formación

Retribuciones en la Comunidad de Madrid (2024)

Concepto	Primer Año	Segundo Año	Tercer Año	Cuarto y Quinto Año
Valor hora	11,96€	14,22€	16,73€	19,11€
Guardia de 12 horas	143,52€	172,20€	200,76€	229,32€
Guardia de 17 horas	203,32€	243,95€	284,41€	324,87€
Guardia de 24 horas (sábados, domingos y festivos)	341,28€	398,40€	455,52€	512,64€
Guardia de 24 horas (1 y 6 de enero, 24, 25 y 31 de diciembre)	682,56€	796,80€	911,04€	1.025,28€
Guardias localizadas	50% del valor de la guardia física			



Interrupción del programa formativo

Los contratos formativos para la formación sanitaria especializada tendrán **carácter ininterrumpido**.

Únicamente en los siguientes supuestos podrá haber suspensión del contrato (Interrupción del programa formativo por las causas establecidas en el artículo 45.1 del [Estatuto de los Trabajadores](#), excepto por mutuo acuerdo de las partes y por causas consignadas en el contrato

- Las consignadas válidamente en el contrato
- Incapacidad temporal de los trabajadores
- Disfrute del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. e) Ejercicio de cargo público representativo
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria
- Fuerza mayor temporal
- **Excedencia** 
- Ejercicio del derecho de huelga
- Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.



Excedencias que implican suspensión del contrato formativo

Motivos de excedencia durante el periodo formativo son los siguientes:

1. **Cuidado de hijos:** Excedencia de hasta tres años desde el nacimiento o la adopción.
2. **Cuidado de familiares:** Excedencia de hasta dos años para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo.
3. **Designación para cargo público:** Excedencia por la designación o elección a un cargo público que impida el trabajo.
4. **Ejercicio de funciones sindicales:** Excedencia por el ejercicio de cargos sindicales de ámbito provincial o superior.

Durante su periodo formativo los especialistas en formación **no podrán acogerse a la excedencia voluntaria**, prevista en el artículo 46.2 del Estatuto de los trabajadores.

Si el tiempo de la suspensión del contrato es > 2 años, el residente se incorporará **en la parte del programa de formación que acuerde la comisión de docencia de la especialidad**, aunque ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente



Motivos para prorrogar un contrato de formación sanitaria especializada



Motivo para la prórroga	Descripción
Interrupciones en el periodo formativo	El residente ha tenido que interrumpir su formación debido a circunstancias personales (maternidad, paternidad, enfermedad, accidentes, etc.).
Condiciones excepcionales de salud pública	Interrupciones debido a situaciones de emergencia sanitaria (p.e. la pandemia de COVID-19),
Rotaciones incompletas	El residente no ha podido completar todas las rotaciones necesarias debido a problemas organizativos o logísticos, ajenos al residente como falta de plazas, cambios organizativos, interrupciones imprevistas, cierre de centros, etc
Reprogramación de actividades formativas	Modificación en el calendario de actividades o asignaturas, que impide completar la formación en el tiempo previsto.
Retrasos en el proceso de evaluación o certificación	Demoras en las evaluaciones finales, emisión de informes o entrega de certificaciones necesarias para finalizar la formación.
Falta de cobertura adecuada en el puesto de formación	El residente no ha recibido la supervisión o formación suficiente debido a falta de recursos o personal en el centro de formación,.
Cumplimiento de requisitos formativos adicionales	Necesidad de completar formación adicional o requisitos específicos que no se pudieron realizar durante el tiempo previsto.



Baja laboral

Por enfermedad común y accidente no laboral

- Reconocimiento: **desde el primer día** de incorporación al trabajo
- Emisión: **médico del sistema sanitario público**
- Prestación económica: necesidad de un **tiempo mínimo de cotización de 180 días** en los últimos 5 años

Por enfermedad profesional o accidente de trabajo

- Reconocimiento y cobro: desde el primer día de incorporación al trabajo sin necesidad de un **tiempo mínimo de cotización**
- Emisión: **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del centro de trabajo**

- ✓ En periodo de IT se cobra el 100% de la base retributiva
- ✓ Esta ayuda no se contempla en el caso de las guardias.

Permisos Embarazo y lactancia

PERMISO DURANTE EL PERIODO DE GESTACIÓN

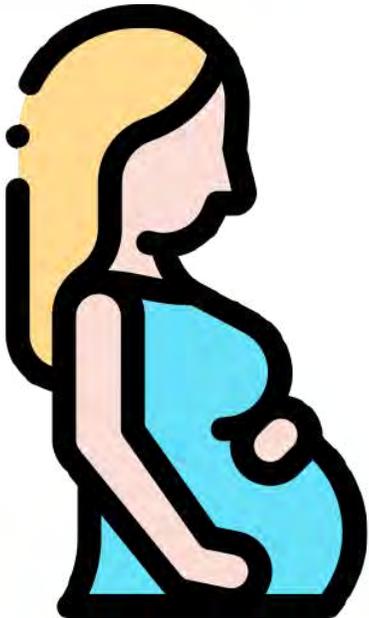
Guía de permisos y excedencias

HECHO CAUSANTE	POSIBILIDADES DEL PERMISO		
DURANTE PERIODO DE GESTACIÓN	Permiso retribuido desde el 1 ^{er} día de la 37 semana de embarazo	Permiso retribuido para exámenes prenatales y preparación al parto.	Al cambio de puesto de trabajo si hay riesgos para la gestación.
EN CASO DE GESTACIÓN MÚLTIPLE	Permiso retribuido desde el 1 ^{er} día de la 35 semana de embarazo.		
ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Permiso retribuido para sesiones de información y preparación.• Permiso retribuido para la realización de informes psicológicos y sociales previos a declaración de idoneidad.		

Permisos Embarazo y lactancia

PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA, DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

Guía de permisos y excedencias



TIEMPO DE PERMISO

- 16 semanas, ampliables en 2 semanas en los supuestos de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo, adopción o acogimiento múltiple, discapacidad del hijo.
- Las 6 semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio e ininterrumpido.
- Las 10 semanas restantes se pueden disfrutar en semanas completas, de forma acumulada o interrumpida a voluntad y hasta los 12 meses del menor.
- El tiempo de hospitalización del neonato tras el parto no computa en el permiso. El tiempo máximo no computable es de trece semanas.

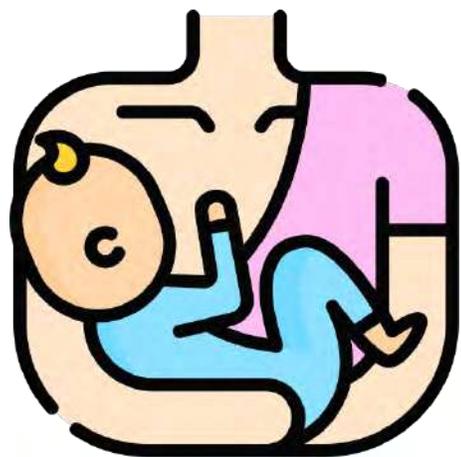


PERMISO DE 10 DÍAS RETRIBUIDOS POSTERIOR AL PARTO O ADOPCIÓN

10 días naturales

- Se añaden al permiso de 112 días que contempla la [Ley General de la Seguridad Social](#), con cargo a su centro de destino.
- Derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Permisos Embarazo y lactancia



PERMISO DE LACTANCIA

TIEMPO DE PERMISO

1 hora de reducción de la jornada diaria, durante 12 meses o acumulable en 30 días naturales.

- Es un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
- En partos múltiples incrementa una hora por hijo.
- Misma duración y régimen para los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente cuando ambos trabajen desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.
- Se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por maternidad, adopción o acogimiento, incluidos los 10 días concedidos por la CM.

Embarazo y lactancia

Embarazo y lactancia

- Conocer tus derechos como trabajador
- Notificación al Coordinador, jefe de servicio o tutor de residentes para posible adaptación del puesto

Ante cualquier duda, contacta con los **Delegados de prevención de riesgos laborales** de **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** de tu Centro

Riesgo durante el embarazo o la lactancia



Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Contempla el deber de protección de la maternidad (Artículo 26), incorporando de este modo, al ordenamiento jurídico español el contenido de la **Directiva 92/85/ CEE, de 19 de octubre de 1992**, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia



Artículo 26

- La **evaluación de riesgos para trabajadoras embarazadas, en parto reciente o en lactancia debe identificar posibles peligros para la salud de la trabajadora o del feto.**
- Si existe riesgo, el empresario deberá **adaptar las condiciones o el horario de trabajo**, incluyendo la exclusión de turnos nocturnos si fuera necesario.
- **Si la adaptación no es viable o insuficiente**, y así lo certifican los servicios médicos pertinentes, la trabajadora será reasignada a un puesto compatible con su estado, manteniendo sus retribuciones.
- **De no ser posible dicha reasignación**, podrá acceder a la **suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia**, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- Además, las trabajadoras embarazadas **tienen derecho a ausentarse con remuneración para exámenes prenatales y preparación al parto**, siempre que lo comuniquen previamente y justifiquen la necesidad de hacerlo durante la jornada laboral.



Riesgo durante embarazo o la lactancia

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

En sus Anexos VII y VIII los Anexos de la Directiva 92/85/CEE, incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que **PUEDEN INFLUIR NEGATIVAMENTE en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural y al feto**

Directiva 92/85/CEE

Relativa a la aplicación de **medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada**, que haya dado a luz o en periodo de lactancia

Normativa en función del riesgo

- **Real Decreto 363/1995** por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas con indicación sobre los riesgos o posibles riesgos durante el embarazo de efectos adversos para el feto, así como para los lactantes.
- **Real Decreto 664/1997** sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- **Reglamento (CE) 1907/2006** relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos
- **Reglamento (CE) 1272/2008** sobre clasificación, etiqueta y envasado de sustancias y mezclas, CLP.
- **Real Decreto 1085/2009** por el que se aprueba el Reglamento sobre instalación y utilización de aparatos de rayos X con fines de diagnóstico médico
- **Real Decreto 1029/2022, de 20 de diciembre**, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección de la salud contra los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ionizantes



Permisos y vacaciones

El personal residente disfrutará de las fiestas, vacaciones, días de libre disposición y de otros permisos reglamentario reconocidos al personal estatutario del SERMAS

Personal Estatutario
SERMAS



GUÍA SOBRE
PERMISOS Y
EXCEDENCIAS

Para **más información** puedes consultar:

1. la [guía de permisos retribuidos y excedencias del personal estatutario](#) elaborada por **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**
2. El [acuerdo de permisos y licencias del personal estatutario del SERMAS.](#)

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL)

Los SPRL dan cobertura en Seguridad y Salud a los trabajadores de los centros de trabajo (atención hospitalaria y primaria):

- Vigilancia de la salud de los trabajadores
- Evaluación de riesgos (higiene, seguridad, ergonomía y psicosocial)
- Planificación de la actividad preventiva
- Adaptaciones de puesto de trabajo por motivos de salud
- Prolongación de la permanencia en activo
- Manejo de la patología relacionada con el puesto de trabajo
- Atención y seguimiento de los accidentes de trabajo
- Prevención de patología relacionada con el puesto de trabajo
- Atención a trabajadores afectados por conflictos con los ciudadanos
- Formación e información sobre riesgos a los que estás expuesto.



Ante cualquier duda, contacta con los **Delegados de prevención de riesgos laborales** de **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** de tu centro



Legislación sobre confidencialidad



Delito de descubrimiento o revelación de secretos:

Artículo 197 del Código Penal castiga el denominado delito de descubrimiento de secretos con penas de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses.



Historia clínica:
es un documento confidencial que registra la información relevante sobre la salud de un paciente.

Su acceso está estrictamente regulado para proteger la privacidad del paciente.

miércoles, 30 de septiembre de 2015

El Tribunal Supremo confirma la prisión a un médico por consultar el historial clínico de cinco compañeros

El médico accedió hasta en veinticinco ocasiones desde el 11 de enero de 2010 al 25 de febrero de 2011, según los hechos probados de la sentencia recurrida

El Tribunal Supremo confirma que el acceso indebido a datos sanitarios de la historia clínica es delito

La reciente STS de 17 de marzo, nº 250/2021, rec. 2463/2019, disipa cualquier atisbo de duda y confirma nuevamente que el acceso indebido a la historia clínica es constitutivo de delito, anulando así la Sentencia del TSJ de Castilla y León de 16 de abril de 2019.

Acceso no autorizado a la historia clínica

Sentencias y Documentos Jurídicos

5
may
2015

Cárcel por acceder a la Historia Clínica de quien no es su paciente



Dos recientísimas sentencias de la Audiencia Provincial de Palma de Mallorca condenan a sendos médicos a penas de prisión e inhabilitación por la entrada en los ficheros del Instituto Balear de Salud, para acceder a historias clínica de pacientes que no eran suyos, sin autorización y sin motivo asistencial.

Dos recientísimas **sentencias de la Audiencia Provincial de Palma de Mallorca de 26 de enero y 16 de febrero de 2015** condenan a sendos médicos a penas de prisión e inhabilitación por la entrada en los ficheros del Instituto Balear de Salud, para acceder a historias clínica de pacientes que no eran suyos, sin autorización y sin motivo asistencial. En el primer caso, **la condena de prisión** es de más de tres años e inhabilitación de dos años, y en el segundo, dos años y seis meses de prisión e inhabilitación absoluta por seis años, por el acceso indebido a historias clínicas de cinco compañeros médicos, además de la multa correspondiente en los dos supuestos. Siendo ambas condenas superiores a los dos años, en principio no cabe remisión condicional de la pena, por lo que muy probablemente los médicos ingresen realmente en la cárcel.

Confidencialidad

En España, la **confidencialidad médica** está regulada por varias normas legales y éticas que garantizan la protección de la información de los pacientes. Estas son las principales:

1. [Ley 41/2002, de 14 de noviembre](#): **Ley básica reguladora de la autonomía del paciente** y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.
 - **Artículo 7**: Los profesionales sanitarios están obligados a mantener la confidencialidad de toda la información relacionada con el paciente. Solo puede compartirse información en casos autorizados por el paciente o previstos legalmente, como en situaciones de salud pública.
2. [Reglamento \(UE\) 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos](#):
 - Aplicado en toda la UE desde 2018, regula el tratamiento de datos personales, incluidos los de salud.
 - En España se complementa con la [Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales](#)
3. [Código de Deontología Médica](#): **Elaborado por la Organización Médica Colegial de España (OMC)**, establece que:
 - El secreto profesional es un deber fundamental del médico.
 - La información médica solo puede revelarse con el consentimiento expreso del paciente o por mandato legal.
4. [Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud \(Ley 55/2003\)](#): Incluye el deber de confidencialidad como obligación del personal sanitario en los servicios públicos de salud (artículo 19)
5. [Ley General de Sanidad \(Ley 14/1986\)](#): Garantiza el derecho de los pacientes a la privacidad en el ámbito sanitario, incluyendo la confidencialidad de sus datos médicos (artículo 10)



Confidencialidad

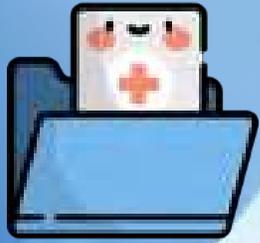
Excepción:

La confidencialidad puede romperse legalmente en situaciones como:

Riesgo para la **salud pública**.

Obligación legal de informar sobre delitos graves.

Necesidad de **actuar en interés vital** del paciente sin capacidad de consentimiento.



Acceso de un médico a la historia clínica



1. Asistencia sanitaria directa (el médico participe en la atención directa del paciente).

- **Ley 41/2002, de Autonomía del Paciente (artículo 16.3):** Solo podrán acceder a la historia clínica los profesionales que intervienen en el diagnóstico o tratamiento del paciente.
- **Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales:** Exige que el acceso sea proporcional y limitado a los datos necesarios para la atención sanitaria.

2. Consentimiento informado: El paciente puede autorizar explícitamente al médico a acceder a su historia clínica cuando no exista una relación asistencial directa, pero necesite una segunda opinión o cualquier otra consulta médica.

3. Motivos legales o administrativos específicos

- **Auditorías y evaluaciones clínicas:** Siempre que los datos estén anonimizados.
- **Cumplimiento de órdenes judiciales:** Si un juez lo autoriza.
- **Investigaciones epidemiológicas:** Bajo estrictas condiciones de anonimización y siempre respetando el RGPD.

4. Emergencias

- En situaciones de urgencia o riesgo vital, un médico puede acceder a la historia clínica del paciente para preservar su vida o salud, incluso sin consentimiento previo. Esto está regulado por el artículo 9.2 de la Ley 41/2002.



Régimen disciplinario para el personal estatutario de los servicios de salud

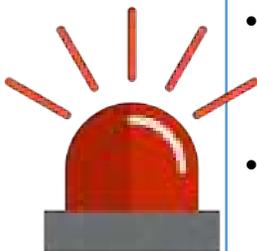


Responsabilidad disciplinaria:

El personal estatutario será responsable por las faltas cometidas en el desempeño de sus funciones

Clasificación de las faltas

- **Faltas muy graves:** Incluyen desobediencia, discriminación, acoso, abandono del servicio, incumplimiento de la normativa, y actos ilegales que causen perjuicio grave, entre otras.
- **Faltas graves:** Involucran desobediencia menor, abuso de autoridad, daños por negligencia, y faltas de asistencia continuada no justificadas.
- **Faltas leves:** Son las infracciones menores como descuidos en el horario, incorrección con compañeros, o negligencia que no afecte significativamente a los servicios.



Recogidas en el Estatuto Marco

Las sanciones impuestas tendrán validez en todos los servicios de salud.



Régimen disciplinario para el personal estatutario de los servicios de salud

Sanciones

Las sanciones se ajustan a la gravedad de las faltas:

- **Faltas muy graves:** Pueden conllevar separación del servicio, traslado forzoso o suspensión de funciones.
- **Faltas graves:** Pueden implicar traslados o suspensiones menores.
- **Faltas leves:** Generalmente resultan en apercibimientos por escrito. Las sanciones se anotan en el expediente del trabajador y se cancelan después de un tiempo determinado (de 6 meses a 4 años, dependiendo de la gravedad de la falta).

Prescripción de las faltas

- Las **muy graves** prescriben en **4 años**
- Las **graves** en **2 años**
- Las **leves** en **6 meses**



Legislación básica



Aspectos relacionados con el contrato, los derechos y deberes de las partes, jornada laboral, sistema retributivo, suspensión y extinción del contrato y régimen disciplinario.

- [Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud](#)
- [Real Decreto 589/2022, de 19 de julio, por el que se regulan la formación transversal de las especialidades en Ciencias de la Salud, el procedimiento y criterios para la propuesta de un nuevo título de especialista en Ciencias de la Salud o diploma de área de capacitación específica, y la revisión de los establecidos, y el acceso y la formación de las áreas de capacitación específica; y se establecen las normas aplicables a las pruebas anuales de acceso a plazas de formación en especialidades en Ciencias de la Salud.](#)

Otras normas de interés para el Residente

- [Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias \(artículo 20, Disposición adicional primera\).](#)
- [ORDEN SCO/581/2008, de 22 de febrero, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, por el que se fijan criterios generales relativos a la composición y funciones de las comisiones de docencia, a la figura del jefe de estudios de formación especializada y al nombramiento del tutor](#)
- [Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.](#)
- [Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, 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](#)
- [Guía del Residente Formación Sanitaria Especializada. Ministerio de Sanidad. 2024](#)



Legislación básica



Normativa general de trabajadores

- [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)
- [Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.](#)
- [Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.](#)
- [Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, por el que se modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.](#)



Médicos y Facultativos de Madrid

Cuota de afiliación: 12€/mes o 36€/trimestre.

[Ventajas](#)

[Afíliate](#)

**Contacta con la sección sindical de
CSIT UNIÓN PROFESIONAL
de tu centro**