

Condiciones formativas y laborales de los profesionales sanitarios en formación de la Región de Murcia.

Formative and working conditions of health professionals in training in the Region of Murcia.

Domingo A. Sánchez Martínez^{*1}, Pablo Madrigal Laguía², José Ángel Guardiola Olmos³, Marta Cañadilla-Ferreira⁴, Eduardo Sánchez Martínez⁵ y Santiago Serrano Porta².

¹, Hospital Clínico Universitario Virgen de la Arrixaca. Instituto Murciano de Investigación Biomédica; domingoa.sanchez@carm.es, ORCID ID: 0000-0003-2073-0679;

² Hospital General Universitario Santa Lucía;

³ Hospital Clínico Universitario Virgen de la Arrixaca;

⁴ Unidad Docente de Medicina Preventiva y Salud Pública de la Región de Murcia;

⁵ Hospital General Universitario Morales Meseguer

^{*}, Correspondencia: domingoa.sanchez@carm.es

Recibido: 24-03-2021; Aceptado: 19-05-2021; Publicado: 28-05-2021

Resumen: En este estudio se pretende analizar, por medio de un estudio descriptivo, un análisis de las condiciones laborales del personal sanitario en formación del Servicio Murciano de Salud tras la implantación de las medidas acordadas entre el Comité de Empresa y el Servicio Murciano de Salud (SMS) durante el mes de noviembre de 2020. Para ello, se han recogido un total de 284 respuestas mediante formulario directo incluyendo de forma equitativa residentes de todos los años, especialidades y Áreas dentro del SMS. Una amplia mayoría del personal en formación es conocedor del acuerdo firmado por el que se mejoran sus condiciones laborales. Destaca entre los resultados que una importante mayoría no cuenta con un lugar de descanso adecuado durante las jornadas complementarias conocidas como guardias a pesar del acuerdo firmado, así como tampoco de descanso compensatorio de 36 horas semanales. Existen mejoras poco significativas en temas de investigación, asistencia a cursos y horas de formación autónoma. Conocer la realidad en la que viven los residentes tras la firma del acuerdo sirve de base para garantizar sus derechos, y que los servicios, responsables de docencia y unidades docentes, velen por su cumplimiento y con ello se eviten situaciones como las evidenciadas durante la crisis en la Formación Sanitaria Especializada en la Región de Murcia que condujo a la convocatoria de una huelga.

Palabras clave: Formación Sanitaria Especializada, MIR, Covid-19, Continuum formativo, Residentes, Guardias, Condiciones Laborales.

Abstract: The aim of this study is to analyse, by means of a descriptive study, an analysis of the working conditions of healthcare staff in training in the Murcian Health Service after the implementation of the measures agreed between the Works Committee and the Murcian Health Service (SMS) during the month of November 2020. To this end, a total of 284 responses were collected by means of a direct form including residents of all years, specialities and areas within the SMS. A large majority of trainees are aware of the agreement signed to improve their working conditions. Among the results, it is worth noting that a significant majority do not have an adequate place to rest during the complementary working days known as on call, despite the agreement signed, nor do they have 36 hours of compensatory rest per week. There are insignificant improvements in terms of research, attendance at courses and hours of autonomous training. Knowing the reality in which the residents live after the signing of the agreement serves as a basis for guaranteeing their rights, and for the services, those responsible for teaching and teaching units, to ensure compliance and thus avoid situations such as those seen during the crisis in Specialised Healthcare Training in the Region of Murcia which led to the call for a strike.

Keywords: Specialised Healthcare Training, MIR, Agreement, Covid-19, Doctors in training, Medical Shifts, Working Conditions.

1. Introducción

El Sistema de Formación Sanitaria Especializada (FSE) en España es considerado en la actualidad como un elemento clave del Sistema Nacional de Salud, de reconocido prestigio, y que ha alcanzado un alto nivel científico y profesional de sus diferentes profesionales sanitarios. Si bien durante los primeros meses del año 2020 con la irrupción de la pandemia por el SARS-CoV-2, la realidad en la que se ha desarrollado la formación de los futuros especialistas se ha visto sometida a importantes cambios, que han provocado una crisis sin precedentes (1). En el contexto actual de pandemia por SARS-CoV-2 es especialmente relevante el papel desempeñado por los residentes o personal en formación especializada, que no ha hecho sino acrecentar la importancia de su desempeño como elementos estructurales fundamentales dentro de sus servicios. Esta crisis sanitaria ha acentuado los déficits formativos de dicho personal, y ha dejado en evidencia tendencias y costumbres impuestas a unos residentes cuya labor no es meramente asistencial, sino que también lo es, de aprendizaje y desarrollo en actividades en un ámbito docente.

Para la formación de los especialistas en ciencias de la Salud en España se desarrolló el sistema de residencia, cuya acción ha sido reconocida por su alta calidad en la preparación de los sanitarios especialistas y está considerado como uno de los sistemas más prestigiosos con mayor equidad y grado de capacitación del mundo. Se trata de un sistema edificado sobre una doble vertiente normativa. Por un lado, un modelo de relación laboral recogido en el RD 1146/2006 (2) y por otro, una relación de carácter formativo recogida en el RD 183/2008 (3). Esta complejidad administrativa que comparte la dualidad laboral y formativa en diferentes escenarios jurídicos hace que en situaciones de crisis sanitaria como la evidenciada por la pandemia por el coronavirus, el sistema se pueda resentir. Así, en el caso concreto de la Región de Murcia y la Comunidad Valenciana se han publicado estudios que revelan la existencia de una merma en las condiciones laborales de los profesionales sanitarios en formación de las diferentes especialidades, que varían en función de cada una de ellas, el centro sanitario en el que se realicen, el año de residencia y distintos aspectos tanto asistenciales como docentes (4-5).

En la Región de Murcia, tras la conformación de un elemento de control de las condiciones laborales del personal en formación del Servicio Murciano de Salud (SMS), como es el Comité de Empresa para el Personal Laboral, se han ido elaborando diferentes informes y publicaciones que revelaban diversos problemas relativos a la falta de cumplimiento adecuado de la normativa en cuanto a las condiciones laborales, así como a los derechos y deberes de los residentes en la Región de Murcia. Durante la situación de pandemia por COVID-19 y debido a la afectación de la formación sanitaria especializada, han sido numerosos los movimientos, movilizaciones y reclamaciones que han surgido en el ámbito nacional para solicitar una medidas y propuestas de mejora (7) que pusieran solución a los problemas evidenciados durante la mencionada crisis sanitaria. En el caso de la Región de Murcia, se constituyó con dicho propósito un Comité de Huelga encargado de movilizar a los cerca del millar de residentes de toda la Región con el objetivo de conseguir una mejora de sus condiciones laborales y formativas (8). Esta huelga pudo por fin evitarse tras la firma de un acuerdo, hasta la fecha sin precedentes en la Formación Sanitaria Especializada en la Región de Murcia, el 5 de noviembre de 2020 (10).

Tras el análisis de las condiciones laborales y formativas de los profesionales sanitarios en formación que se llevó a cabo durante la situación de pandemia por coronavirus (7) antes de la firma de dicho acuerdo, hemos creído importante analizar los posibles cambios que se hayan producido tras la implantación de las medidas de control y mejora de las condiciones laborales y formativas de los residentes en la Región de Murcia. Así pues, en este estudio se pretende analizar el grado de conocimiento y cumplimiento de las medidas fijadas en el mencionado acuerdo una vez que han pasado cuatro meses de su firma, así como reflexionar sobre las dinámicas de implementación de las mismas.

2. Métodos

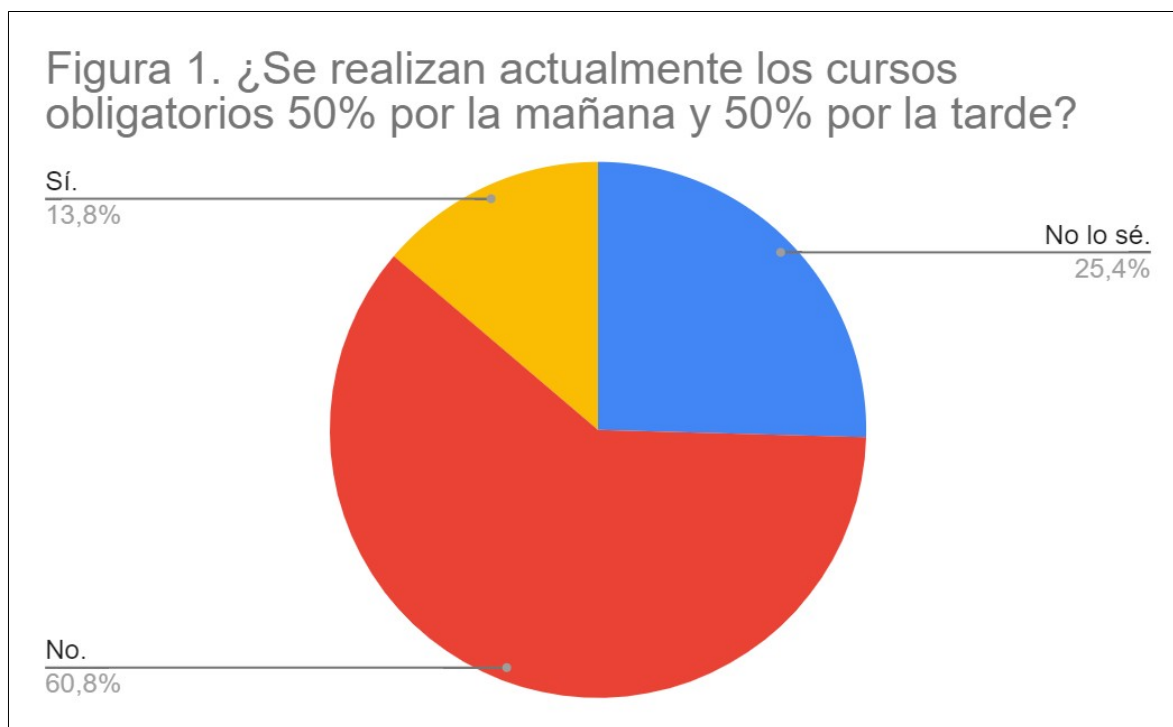
Para la realización de este estudio se realizó un formulario (Anexo 1) a través de la plataforma Google Forms® con los ítems más relevantes y que fue enviado a todos los residentes que ejercen su trabajo en el SMS entre el 28 de enero y el 12 de febrero de 2021 a través de los canales de representación, redes sociales y correo electrónico. Asumiendo una población diana de 890 personas y habiendo recibido un total de 284 respuestas, con un intervalo de confianza del 95% estimando un margen de error del 5% y una heterogeneidad del 65%, la muestra necesaria para que el estudio fuera significativamente estadístico sería de 277 participantes. Se han obtenido un total de 284 respuestas, considerándolo por tanto significativo y representativo de la población a estudio. Se recogieron las siguientes variables:

- Conocimiento del acuerdo previo del Comité de Empresa con el SMS.
- Año de residencia: R1, R2, R3, R4 o R5.
- Hospital de referencia al que pertenece:
 - Hospital Clínico Universitario Virgen de la Arrixaca.
 - Complejo Hospitalario Universitario de Cartagena.
 - Hospital Rafael Méndez. Hospital Comarcal del Noroeste.
 - Hospital Virgen del Castillo.
 - Hospital General Universitario Morales Meseguer.
 - Hospital General Universitario Reina Sofía.
 - Hospital General Universitario de Los Arcos Mar Menor.
 - Hospital de la Vega Lorenzo Guirao.
- Especialidad sanitaria: la totalidad de las especialidades sanitarias para los diferentes modelos de formación sanitaria (PIR, FIR, BIR, QIR, EIR o MIR).
- Si se respeta el descanso semanal de 36 horas seguidas: sí, no, a veces.
- Si se libran todas las guardias al día siguiente: siendo las opciones: sí siempre, a veces, nunca, libranza en diferido o no realiza guardias.
- Si se realizan actualmente los cursos obligatorios 50% por la mañana y 50% por la tarde.
- Si han cambiado las condiciones y la seguridad de los lugares de descanso en las guardias, siendo las opciones: no han cambiado y las condiciones no son adecuadas, la situación previa y la de ahora son adecuadas, se han habilitado más espacios para coincidir menos residentes y la situación ha empeorado.
- Si se han concedido más días para acudir a jornadas, cursos, congresos, etc.
- Si se ha potenciado la labor investigadora.
- Si se ha articulado algún sistema por el que se puedan utilizar las horas acordadas para la formación de disposición autónoma.
- Si se están empleando horas de disposición autónoma
- Otras aportaciones: texto libre a rellenar por el encuestado con propuestas de mejora o preocupaciones sobre la situación que está viviendo.

Las preguntas incluidas en este estudio se obtuvieron del mencionado acuerdo entre el SMS y el Comité de Empresa, con el fin de analizar los principales puntos establecidos.

En la tabla 1 se puede observar la relación entre estos puntos y las preguntas realizadas en el estudio.

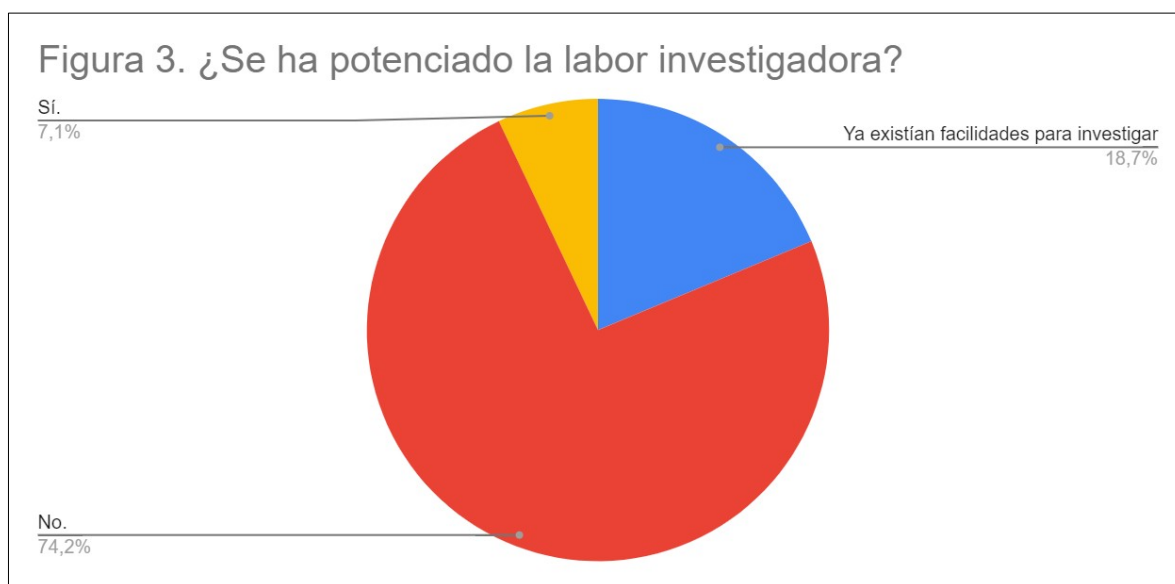
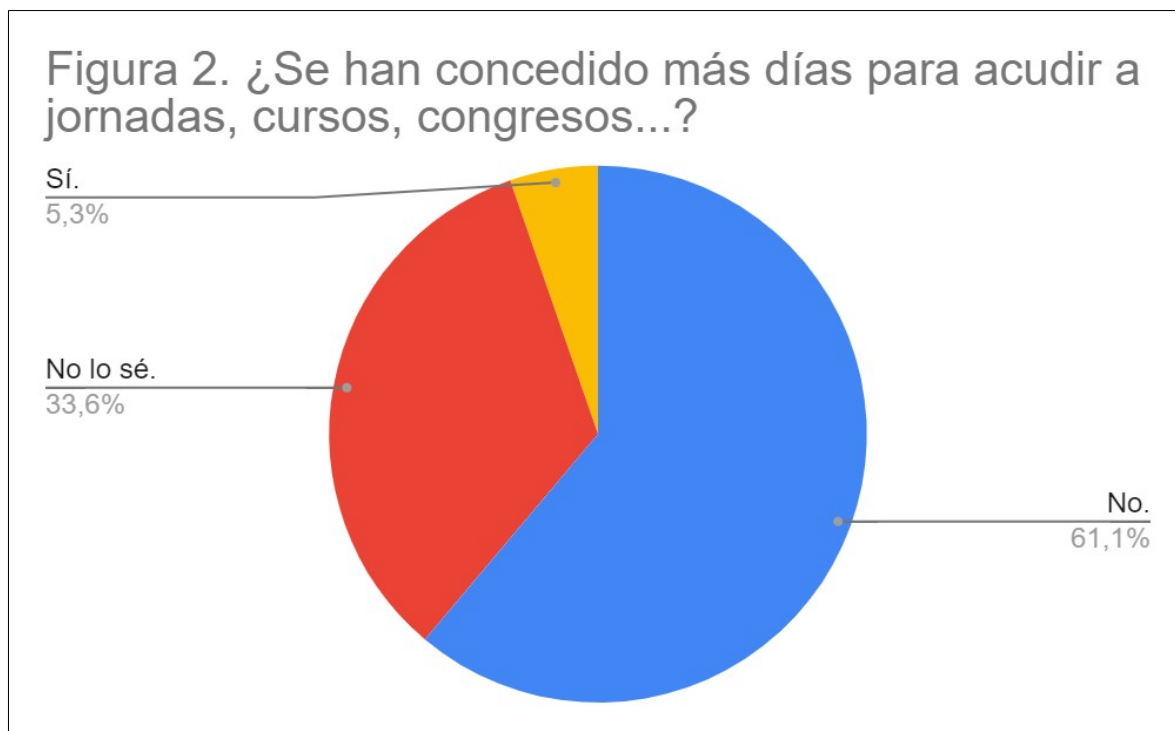
Tabla 1. Principales puntos del acuerdo y correlación con el cuestionario realizado	
Puntos del acuerdo Comité Empresa – SMS	Preguntas realizadas
Se asignarán tiempos específicos máximos de formación autónoma a disposición del personal en formación que serán solicitadas a la Unidad Docente.	¿Se ha articulado algún sistema por el que puedas utilizar las horas acordadas para la formación de disposición autónoma?
	¿Estás utilizando horas de disposición autónoma?
Se adoptarán las medidas organizativas que resulten necesarias al objeto de garantizar el derecho del personal en formación a disfrutar de un descanso ininterrumpido semanal de 36 horas.	¿Se respeta el descanso semanal de 36 horas seguidas?
Se reconoce el derecho a que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente haya como mínimo un periodo de descanso continuo de 12 horas.	¿Se libran todas las guardias al día siguiente?
Se establece que los cursos de formación obligatoria se desarrollarán con carácter general en horario de mañana y, excepcionalmente, si fuera necesario en horario de tarde se realizarán hasta un máximo del 50% del total de los mismos.	¿Se realizan actualmente los cursos obligatorios 50% por la mañana y 50% por la tarde?
El SMS se compromete a garantizar que los lugares de descanso de los residentes, durante la guardia de presencia física, cumplan con las adecuaciones necesarias conforme a la normativa vigente del SPRL.	¿Han cambiado las condiciones y la seguridad de los lugares de descanso en las guardias?
Se recogerá el derecho a disponer de un número determinado de días al año, con carácter general no menos de 12 días.	¿Se han concedido más días para acudir a jornadas, cursos, congresos, etc.?
Se potenciará la actividad investigadora como parte importante de la formación del residente.	¿Se ha potenciado la labor investigadora?



3. Resultados

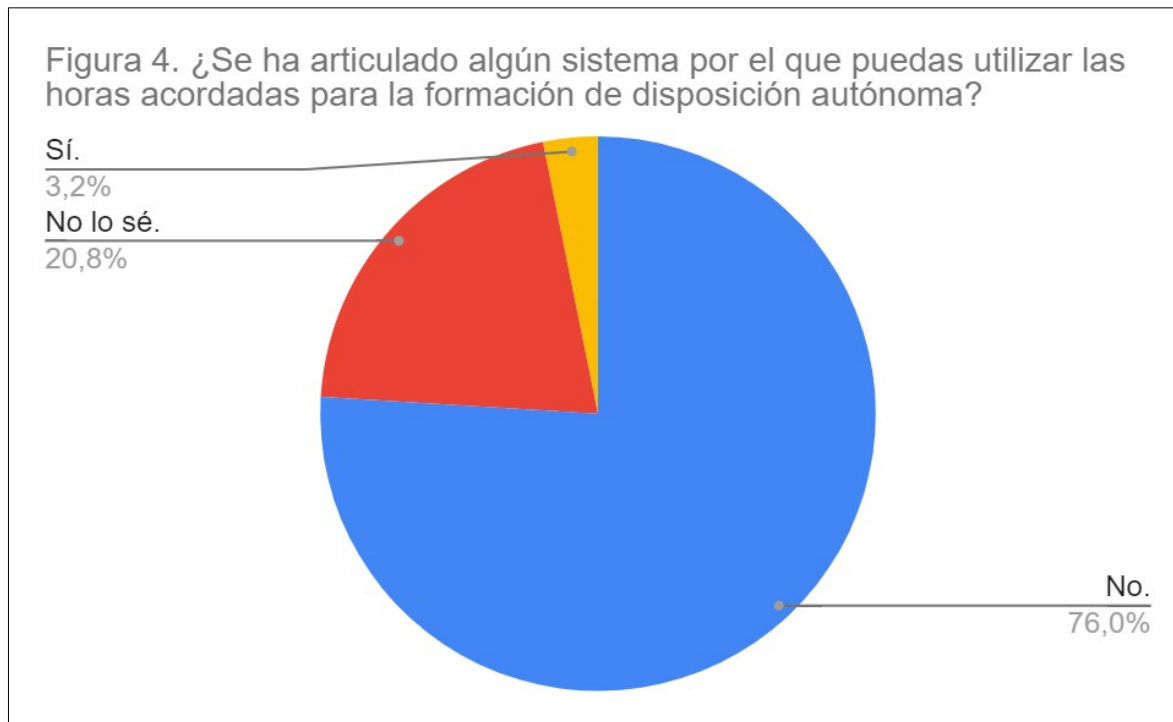
A continuación, se analizan y revisan los resultados obtenidos en la encuesta. Los datos indican que el acuerdo entre el Comité de Empresa y el SMS ha podido ser conocido hasta por un 86.6% de los encuestados, quedando sólo un 13.4% del total que no ha sido conocedor del mismo. Respecto al año de residencia, las respuestas se han distribuido de manera homogénea entre los distintos años de residencia, destacando el pico máximo en el 2º año de residencia que ha alcanzado hasta un 30,7% del total. El porcentaje más bajo de respuestas es del 5º año de residencia, debido probablemente a que las especialidades que cuentan con cinco años de formación son minoritarias. Sobre el hospital de referencia se ha conseguido obtener respuestas de todas las áreas de salud del SMS. Se aglutinan más respuestas en aquellas áreas que cuentan con más residentes como la correspondiente al Hospital Virgen de la Arrixaca, Complejo Hospitalario Santa Lucía-Santa María del Rosell o los Hospitales Morales Meseguer y Reina Sofía. El amplio abanico de especialidades que han participado en la encuesta abarca casi en su práctica totalidad a todas las disciplinas que se ofertan Región de Murcia, pasando por los médicos internos residentes (MIR) y enfermeros internos residentes (EIR) a los psicólogos internos residentes (PIR) o farmacéuticos internos residentes (FIR). Los MIR y EIR de Atención Primaria (Familiar y Comunitaria) representan un 39.6%, al ser la especialidad que más plazas oferta.

En relación con los descansos compensatorios, el 59.4% de los encuestados revela que puede disfrutar del descanso compensatorio tras las guardias que se realizan el sábado. Sin embargo, algo más del 40% responde que sólo a veces los disfrutan o se les deniega. Y sobre la libranza de guardias, la mayoría de las respuestas obtenidas indican que los residentes siempre libran sus guardias, pero cerca del 20% no tienen garantizado siempre que puedan descansar tras dichos períodos de actividad laboral.



La distribución horaria de los cursos formativos (figura 1) no es la acordada ya que la mayoría de cursos no se reparten a partes iguales en horario de mañana y de tarde (hasta un 60.8% de los encuestados así lo afirma). Sólo un 13.8% indican que sí se cumple dicha norma actualmente. Según evidencia el resultado de la encuesta, más de un tercio de los encuestados indican que las condiciones de sus lugares de descanso durante las guardias siguen siendo malas o incluso han empeorado. El 36.4% responde que ya eran adecuadas antes del acuerdo y el 24.7% resaltan que han mejorado. En relación con la disponibilidad de días de formación, el 61.1% refieren que no han visto aumentadas sus posibilidades para acudir a distintos actos formativos como congresos, jornadas científicas u otro tipo de cursos y actividades formativas complementarias. Sólo el 5.3% ha visto mejorada su situación al respecto (figura 2).

Tras el análisis de la pregunta relacionada con la labor investigadora (figura 3), observamos que hasta casi el 75% de los encuestados no perciben más facilidades para realizar actividad investigadora, existiendo en torno a un 7% que sí habrían observado mejoras en este aspecto.



Según muestra la Figura 4, al 76% de los encuestados no se les ha proporcionado ningún elemento para poder gestionar las horas de trabajo autónomo acordadas con fines formativos. Un 20.8% no son conocedores de si existe algún sistema para dicho fin y únicamente el 3.2% afirma que sí existe. Sobre el tiempo de disposición autónomo, se objetiva que casi la totalidad de los encuestados no disfrutan de dicho tiempo autónomo, utilizándolo de manera efectiva sólo el 9.2%.

4. Discusión

En este estudio descriptivo se ha obtenido una muestra proporcional y homogénea de respuestas tanto por año de residencia, como por Área de Salud y especialidad, con un total de 284 respuestas. Desde el Comité de Empresa del Servicio Murciano de Salud se llevó a cabo una campaña mediática tanto por medios físicos como digitales para dar a conocer el acuerdo firmado con el SMS. Se considera esta campaña satisfactoria, pues un 86,6% de los encuestados conoce el acuerdo.

En relación a nuestro estudio previo (6) es importante constatar que, en general, se percibe una ligera mejora en los derechos laborales de los residentes del SMS. Sin embargo, todavía encontramos varias áreas en las que se necesita seguir avanzando.

En cuanto a la situación de los descansos compensatorios de guardia tras las mismas, se evidencia que el 77% de los encuestados realiza siempre dicho descanso. En comparación a estudios previos en nuestra Región, observamos un avance en derechos laborales, pues el porcentaje previo a la implantación del acuerdo (4) no superaba el 67.4%. Otros estudios disponibles muestran porcentajes similares (5), cercanos al tercio de residentes que manifiestan no realizar el descanso compensatorio tras la guardia, lo que

pondría en evidencia un problema extrapolable a nivel nacional. No obstante, a los progresos en nuestra Región, es necesario seguir avanzando en derechos laborales, pues aún el 15,2% refiere realizar el descanso a veces y un 3,5% refiere no poder descansar nunca tras las jornadas de guardia.

En cuanto al descanso compensatorio de 36 horas semanales, existe aún un 40,1% de los residentes que no disfrutan del mismo. Dista del 88,4% obtenido en el estudio previo (4), por lo que podemos confirmar la no consecución hasta el momento de uno de los derechos básicos recogidos tanto en el Real Decreto 1146/2006 (2) como en el Estatuto del Trabajador. Estudios posteriores son necesarios para disgregar dichos datos por especialidades, áreas de salud y hospitales. Se incide de nuevo en la urgencia de la consecución de dichas medidas acordadas, pues tal y como se ha puesto de manifiesto en numerosas ocasiones, la sobrecarga laboral y la falta de descanso tienen importantes repercusiones en la salud física y mental del residente, así como en la calidad asistencial y la seguridad del paciente (10).

En relación al cumplimiento de la distribución de los cursos formativos en horario de mañana y tarde, el 60,8% de los encuestados refiere no cumplirse la parte del acuerdo que hace referencia a esa disposición de los horarios. En la parte del aumento de la concesión de días para la asistencia a cursos o congresos, el 61,1% no han evidenciado ese aumento frente al 5,3% que sí lo ha visto. Un 33,6% refleja desconocer si se ha producido ese aumento. Igualmente, se evidencia por una amplia mayoría que el 74,2% de los residentes, refleja que no se ha llevado a cabo una potenciación de la labor investigadora tras la firma del acuerdo. Y parecido problema encontramos en la percepción de los residentes en cuanto a las condiciones en las que realizan el descanso durante las jornadas de guardia, con un 40% que no dispone aún de condiciones dignas y adecuadas. Creemos inexcusable este problema que debe solucionarse pues afecta gravemente no sólo a la capacidad asistencial y formativa de los residentes sino también a su dignidad personal

Cabe destacar que consideramos un gran avance el cumplimiento de la normativa vigente en relación al descanso tras la realización de jornada de guardia ya que mejora la calidad asistencial de los pacientes y evita, por un lado, una disminución en la incursión de errores que lleven a una mala praxis, y, por otro lado, una situación más óptima para el aprendizaje y la adquisición de competencias. También insistimos en el gran camino que queda por recorrer en el ámbito de la educación médica y en el aprendizaje de calidad, de aquel personal en formación que se forma en los servicios de salud bajo el régimen de residencia. Porque únicamente con la actividad asistencial no se consiguen profesionales de calidad, siendo muy necesario el continuum en la formación sanitaria.

5. Conclusiones

- A pesar de la mejoría en las condiciones laborales de los residentes en cuanto a descansos compensatorios se refiere, los resultados distan a día de hoy del objetivo deseado: el cumplimiento de la totalidad de servicios de los derechos básicos del trabajador.
- La escasez de lugares dignos de descanso durante la guardia sigue siendo un problema patente y pone de manifiesto el incumplimiento del acuerdo firmado con el Servicio Murciano de Salud.
- La mayoría de los residentes no considera que exista una potenciación de la labor investigadora ni de la asistencia a talleres o cursos tras la firma del acuerdo, evidenciado además con la no disponibilidad por el momento de las horas de formación autónoma acordadas con el Servicio Murciano de Salud. Además, los cursos formativos siguen siendo en su mayoría en horario de mañana.

- Es necesario que tanto las unidades docentes como los representantes de los residentes sigan trabajando de forma conjunta para alcanzar dichos objetivos, considerados fundamentales para la formación.

Financiación: no ha habido financiación para la realización de este estudio.

Agradecimientos: a todos los profesionales sanitarios y en particular, a aquellos que se encontraban en formación durante el estado de emergencia sanitaria, ya que se han implicado al máximo para ofrecer la mejor asistencia sanitaria posible en una época difícil. Una especial mención al grupo de trabajo de áreas de la Vocalía de Médicos Jóvenes y Promoción de Empleo del Ilustre Colegio Oficial de Médicos de la Región de Murcia, que teniendo una visión colectiva han trabajado por defenderla en esta situación excepcional.

Declaración de conflicto de interés: los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias.

1. Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos. Percepción de la Formación Sanitaria Especializada en España. Diciembre 2020. https://www.cgcom.es/sites/default/files/u183/informe_ejecutivo-situacion_formation_mir_pandemia_covid_diciembre2020.pdf
2. Ministerio de la Presidencia. 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. BOE-A-2006-17498. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-17498>.
3. 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. BOE-A-2008-3176. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-3176>.
4. Sánchez Martínez D.A, Cañadilla Ferreira M, Serrano Porta S ¿Sobrecargamos a los nuevos profesionales sanitarios? Análisis de los descansos compensatorios de los residentes médicos tras las jornadas de atención continuada en el Servicio Murciano de Salud. COMM. 2018; 297. https://www.21congresohospitales.org/fuentes/21_CONGRESO_HOSPITALES_COMUNICACIONES.pdf
5. Carrasco JP, et al. ¿Se sobrecarga a los médicos residentes? Estudio descriptivo sobre la falta de libranza de guardias de los médicos residentes y análisis de sus consecuencias docentes en la provincia de Valencia. Educ Med. 2020. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2020.09.005>
6. Sánchez Martínez, D.A., Madrigal Laguía, P., Serrano Porta, S., Guardiola Olmos, J. Ángel, Cañadilla Ferreira, M. (2020). Análisis de la actividad laboral de los profesionales sanitarios en formación de la Región de Murcia ante la pandemia por COVID-19. Revista Española De Educación Médica, 1(1), 11-23. <https://doi.org/10.6018/edumed.422531>
7. Moreno Madrid F, Matas Aguilera V, Feliu Villaró F, Sánchez Martínez DA, Moreno Castillo MC. Responsabilidad de los residentes de Ciencias de la Salud, tutores y especialistas. 2020. ISBN:978-84-09-23717-3.
8. Periódico La Razón. Los MIR murcianos anuncian una “huelga” tras fracasar las negociaciones. Murcia, 15 de Octubre de 2020. <https://www.larazon.es/murcia/20201015/ujxydwkddvh5vbkldmm4dmsque.html>
9. Servicio Murciano de Salud. Acuerdo Noviembre 2020. Acuerdo entre el Servicio Murciano de Salud y el Comité de Huelga por el que se mejoran las condiciones laborales del personal en formación sanitaria especializada del Servicio Murciano de Salud. <https://www.redaccionmedica.com/contenido/images/ACUERDO%20GERENTE%20SMS%20-%20COMITE%CC%81%20DE%20HUELGA%20-%20CONDICIONES%20LABORALES%20PERSONAL%20EN%20FORMACIO%CC%81N%2005.11.2020.pdf>
10. Ulmer C, Miller D, Johns MME. Impact of Duty Hours on Resident Well-Being. C. Ulmer, D. Miller Wolman, M.M.E. Johns (Eds.), Resident Duty Hours: Enhancing Sleep, Supervision, and Safety, National Academies Press, Washington (2009), pp. 159-179. In <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK214939/>



© 2021 por los autores. Enviado para su publicación en acceso abierto bajo los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Attribution (CC BY) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).