

RECLAMACIÓN MEDIDAS RETRIBUTIVAS PARA EL PERSONAL MÉDICO Y FACULTATIVO DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD.

El Comité de Huelga de CESM Canarias, conformado por el Sindicato Profesional de Médicos de Las Palmas y el Sindicato Profesional de Médicos de Tenerife, solicitamos de manera urgente la aplicación de las mejoras retributivas para el personal médico y facultativo del servicio canario de la salud.

El pasado noviembre de 2022, CESM Canarias (Sindicato Médico Canario) conformado por los Sindicatos Profesionales de Médicos de Las Palmas y Tenerife (CESM Tenerife) presentó ante la Consejería de Sanidad y a la Dirección del Servicio Canario de Salud una solicitud de convocatoria urgente de la Mesa Sectorial de Sanidad, para abordar la necesarias y justas mejoras retributivas que el colectivo médico, requiere; así como para la puesta en marcha de aquellas medidas ya pactadas y que la administración no está cumpliendo (se recogen en este documento).

En la actualidad, **Canarias se encuentra a la cola en cuanto a la mayoría de los conceptos retributivos** que se abonan al personal médico, por lo que debe ser una prioridad de esta administración, **con el objetivo de que Canarias sea una comunidad autónoma competitiva y atractiva para este colectivo, en una situación global de déficits de profesionales**, mejorar de manera inmediata los distintos conceptos salariales.

Sirva este documento, como base de una necesaria e inaplazable negociación, en la que se aborde de manera exclusiva asuntos concernientes a conceptos retributivos, entre los que se encuentran, los siguientes:

CONCEPTOS QUE REQUIEREN UNA MEJORA INMEDIATA

1. Incrementar el precio de la hora por la prestación de servicios de atención continuada (tanto de presencia física como localizada) fuera de la jornada ordinaria de trabajo de lunes a viernes, sábados, domingos y festivos (guardias) equiparándola a los últimos aumentos producidos en comunidades como Baleares, Navarra, Murcia, etc.; así como la de la jornada ordinaria de trabajo nocturno (modalidad A) y en domingos/festivos (modalidad B) en el mismo porcentaje a la que se aplique a las de fuera de la jornada ordinaria.
2. Duplicar la productividad variable actual como medida de incentivación, motivación, fidelización y atracción de médicos especialistas a nuestra Comunidad.
3. Creación de un nuevo complemento de ultraperifericidad, debido a nuestra situación geográfica y a la fractura del territorio, reconocido como “único de Europa”.

4. Mediación del Gobierno de Canarias ante el Gobierno Central para la consecución del incremento del complemento de destino al nivel 26 (actualmente fijado en el nivel 24) y del complemento de indemnización por residencia como lo tienen en Ceuta y Melilla. La subida de este concepto, será equitativo para aquellas personas que cobran actualmente el nivel 26.
5. Adecuación retributiva del complemento de atención continuada en régimen de localización.
6. Aumento de la armonización retributiva para los SNU/SEU.

CONCEPTOS A RECUPERAR DE MANERA INMEDIATA

1. Aumentar la retribución por Carrera Profesional al menos a la media del SNS (acuerdo ya firmado en 2007).
2. Recuperar el 4º módulo de guardia en Atención Especializada y equiparación del mismo en Atención Primaria (establecidos en los acuerdos del 2001).

OTROS CONCEPTOS A NEGOCIAR

Con el objetivo de facilitar la lectura y estudio de este documento, los distintos puntos se han organizado por epígrafes:

Pagas extras y adicionales:

1. Devolución de todos los recortes de 2009 de las pagas extras y adicional. En el caso de la paga adicional, solicitamos de manera inmediata la equiparación con el resto del personal de la Administración Autónoma (100 %).
2. Que se remuneren en las pagas extras de junio y diciembre todos los complementos percibidos en el resto de las nóminas del año. Es decir, convertirlas en una paga extra real.

Productividad y complementos:

1. Complemento salarial por peligrosidad en los turnos de guardia, muy especialmente en aquellos que desarrollen actividad de atención continuada (Urgencias Extrahospitalaria, Urgencias Hospitalarias, etc.).
2. Incrementar el complemento a cuenta por asignación de tardes en Atención Primaria.
3. Aumenta el valor global de las TSI.
4. Crear un nuevo tramo de edad en las TSI, con los mayores de 80 años y los pacientes domiciliarios. La mayor complejidad de la atención y el incremento de actividades, tanto diagnósticas como terapéuticas, lo hacen imprescindible a corto plazo.

5. Incluir el complemento de armonización retributiva para Odontólogos y Técnicos de Salud Pública, equiparando el mismo a su categoría correspondiente.
6. Equiparación del pago de tutores de residentes tanto para los de Atención Primaria como para los de Atención Hospitalaria.
7. Mejoras de los planes de refuerzos, favoreciendo ante la escasez de médicos, el doblaje del personal, con retribuciones adecuadas a las horas extras desarrolladas, con justificación de la consecución de los objetivos previamente pactados con las Gerencias.
8. Armonización retributiva para los profesores vinculados a las Universidades Canarias.

Incentivos y carrera profesional:

1. Crear un nuevo modelo de incentivos que dependan de los profesionales y no de las Gerencias, así como la actualización económica del mismo.

Guardias/atención continuada:

1. Aumentar el precio de las 3 primeras guardias, usando como referencia las comunidades autónomas que mejor abonan este concepto.
2. Aumentar la retribución de las guardias de manera sustancial (al doble de las 3 primeras) a partir de la 4ª guardia presencial del mes o de la 6ª localizada. Considerando que el desarrollo de más de 3 guardias presenciales al mes (o más de 6 localizadas) empeora la situación física y mental del trabajador, así como dificulta de manera sustancial la conciliación familiar, por lo que requiere una compensación justa y digna; más aún cuando se superen las 48 h laborales semanales.
3. Aumentar el precio de la guardia de festivos y fin de semana (al menos en un 50%), considerando que la conciliación familiar se ve muy mermada, sobre todo en aquellos profesionales que tengan hijos en edad escolar, ya que un día libre entre semana no supe las características de tiempo y conciliación que otorga un sábado o festivo a la hora de compartir tiempo en familia.
4. Mejorar las condiciones retributivas (en un % respecto al precio habitual) y/o de descanso (obtener 1 día libre extra tras la consecución de 2 guardias) de aquellos médicos que, por las características de su labor asistencial, sus guardias entrarían más dentro del concepto "atención continuada", muy especialmente, los muy sobrecargados servicios de Urgencias Hospitalarios. Este trabajo diferencial al concepto de "guardia" debe ser retribuido con un plus económico o garantizando más descanso tras las guardias.

5. Adecuación retributiva del complemento de atención continuada en régimen de localización (recogido en el apartado de prioridad): las guardias localizadas se abonarán con el 50% del valor señalado para las guardias de presencia física. No obstante, aquellas guardias localizadas que requieran la presencia del personal en el centro hospitalario en 2 o más ocasiones o que impliquen una permanencia de dos horas y media o más horas en el mismo, se abonarán del siguiente modo:
 - 5.1. Con el valor de la hora de guardia de presencia física.
 - 5.2. Con el valor doble del complemento de atención continuada fuera de la jornada ordinaria de localización, en el caso del personal que únicamente realice guardias localizadas, al faltar la referencia al valor de la guardia de presencia física. Se aplicará el régimen de descanso previsto legalmente cuando la asistencia en el centro se produjera a partir de las 20 horas.
6. Retribución de las guardias en las situaciones de incapacidad laboral (IT) por enfermedad común (prorratio).
9. Aumentar al prorratio de guardias en el momento de la bonificación tanto en vacaciones como en situación de IT o permiso paternal a los últimos 12 meses. En caso de no haber desarrollado la labor asistencial en dicho Servicio o Gerencia se tomará el tiempo trabajado hasta entonces siendo el tope de 12 meses.
10. Cómputo del tiempo trabajado de todos los turnos, guardias presenciales o localizadas, horas extras, etc., que sean desarrollados en el puesto laboral, a efectos de tiempo trabajado para la jubilación.

Nuestra población merece unos sanitarios -médicos/as en nuestro particular- contentos y satisfechos con el trabajo que realizan y así los han expresado en las multitudinarias concentraciones del pasado fin de semana.

Es por ello, que desde el Sindicato Médico Canario (CESM canarias) se insta a la administración a implementar todas las propuestas que desde esta organización demandamos, por el beneficio de la sanidad y de los profesionales, con el objetivo de evitar más movilizaciones de esta índole.

A la espera de una pronta respuesta, reciban de nuestra parte un cordial saludo.

En Canarias, a 10 de abril de 2023.

Documento elaborado en cooperación con el Grupo de Trabajo de conceptos retributivos del Sindicato Profesional de Médicos de Las Palmas. Este Grupo de Trabajo del SPMLP, mantendrá en continua supervisión y actualización este documento. Algunos de los apartados serán desarrollados más extensamente según se requiera.