# INFORME DE LA REUNIÓN CELEBRADA CON EL DIRECTOR DEL SCS Y EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

**PARTE II**

Durante la reunión mantenida el pasado 3 de noviembre entre el Sindicato Médico Canario (CESM Canarias) y altos cargos responsables de la gestión del Servicio Canario de la Salud (SCS), se abordaron diversos asuntos de especial relevancia. Tres de ellos ya fueron analizados en la primera parte del informe; en el presente documento se detallan los puntos restantes:

1. Grupos de trabajo:

- Retribuciones.
- Concurso de traslado abierto y permanente.
- Guardias.
- Listas de empleo/contratación.
- Atención Primaria (+AP).
- Urgencias (hospitalaria y extrahospitalaria).
- Manual de permisos, licencias y vacaciones.

2. OPE 2025.

3. Carrera Profesional.

4. Adecuación de plantillas.

5. Comisiones de servicio y excedencias.

## 1. SITUACIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO EN MARCHA O PENDIENTES DE CONSTITUCIÓN

En la actualidad existe un grupo de trabajo activo sobre retribuciones, que se encuentra a la espera de la presentación de su informe y conclusiones; tres grupos aprobados para su constitución: Concurso de traslados abierto y permanente, Listas de contratación y Guardias; y dos solicitados por este sindicato, relativos a la Estrategia +AP y a Urgencias, tanto hospitalaria como extrahospitalaria.

Aunque el referente al Manual de Permisos, Licencias y Vacaciones no constituye un grupo de trabajo propiamente dicho, sino una comisión de seguimiento, se incluye en este apartado por su naturaleza similar.

**Grupo de Trabajo sobre retribuciones**

Se recordó a la Administración que este grupo, constituido hace más de dos años, continúa pendiente de la presentación del Informe elaborado por las Universidades Canarias, cuya entrega estaba prevista para junio de 2024, según la propia planificación de la Administración, con el fin de ser presentado y analizado en la Mesa Sectorial de Sanidad.

Resulta inadmisible que, transcurrido más de un año, dicho informe siga sin ser conocido por la Mesa Sectorial, tratándose de un documento con implicaciones económicas y retributivas cuya vigencia y utilidad se ven comprometidas por el paso del tiempo.

Cuando se habla de retribuciones, un año de retraso implica que los datos y comparativas pueden haber quedado obsoletos y desactualizados.

El SCS ha vuelto a adquirir el compromiso de presentar el informe de retribuciones en la próxima Mesa Sectorial de Sanidad.

Por parte de este sindicato, advertimos que, de producirse un nuevo incumplimiento, pondremos el asunto en manos de nuestros servicios jurídicos para estudiar la viabilidad de una reclamación formal por incumplimiento reiterado.

Debe recordarse que este informe fue financiado con fondos públicos y solicitado con un propósito concreto: conocer la situación económica y retributiva del personal del SCS en comparación con el resto del Estado, objetivo que a día de hoy no se ha cumplido.

**Grupos de Trabajo sobre concurso abierto y permanente, guardias y listas de empleo**

Estos grupos aún no han iniciado su actividad, y dada la experiencia del grupo de retribuciones, tememos nuevos retrasos. Por ello, exigimos a la Administración su constitución inmediata, sin más dilaciones.

<u>Cada uno de estos grupos aborda materias esenciales y desactualizadas:</u>

- En el caso de las guardias, resulta imprescindible actualizar la regulación autonómica que afecta a las jornadas y condiciones laborales.
- En lo referente al Concurso de traslados abierto y permanente y a las Listas de empleo, urge modernizar los procedimientos para facilitar la movilidad interna y regular las listas que se deriven de las OPE en curso.
  En este contexto, resulta de vital importancia la modificación de la Orden de 3 de junio de 2011, que regula el procedimiento de constitución, ordenación y funcionamiento de las listas de empleo. Dicha norma se encuentra

completamente obsoleta y mantiene a los trabajadores bajo un sistema arbitrario e injusto.

Tanto el Director del SCS como el Director de Recursos Humanos reconocen la necesidad de constituir estos grupos y manifestaron su voluntad de ponerlos en marcha a la mayor brevedad, aunque sin concretar un calendario.

Por ello, este sindicato presentará una solicitud formal para que en el orden del día de la próxima Mesa Sectorial se incluya un punto destinado a fijar un calendario de inicio para estos grupos de trabajo.

**Grupo de Trabajo sobre la Estrategia +AP**

Este grupo ha sido una propuesta de este sindicato, al considerar que la Atención Primaria requiere un abordaje estratégico y urgente.

La Atención Primaria constituye un pilar esencial del sistema sanitario público, por su papel como nivel asistencial más cercano a la ciudadanía. Una Atención Primaria fuerte y bien dotada se asocia a mejores resultados en salud, mayor equidad y mejor eficiencia en el uso de los recursos.

En Canarias, la situación actual continúa siendo preocupante. Pese a la existencia de la Estrategia +AP, persisten problemas estructurales como la sobrecarga asistencial, la falta de personal, el escaso tiempo por paciente y la excesiva burocratización, lo que impacta negativamente tanto en la calidad asistencial como en las condiciones laborales de los profesionales.

Por ello, este sindicato considera imprescindible la creación de un grupo de trabajo específico sobre Atención Primaria, que evalúe la aplicación real de la Estrategia +AP y proponga medidas concretas de mejora. La Dirección del SCS ha recogido esta propuesta y la trasladará a la Dirección General de Programas Asistenciales para valorar su viabilidad.

**Grupo de Trabajo sobre urgencias (hospitalaria y extrahospitalaria)**

De forma paralela, este sindicato solicitó la creación de un grupo de trabajo específico sobre Urgencias, tanto hospitalarias como extrahospitalarias, ante la situación compleja y sostenida que presentan estos servicios.

Las quejas de los profesionales y de la ciudadanía son frecuentes, evidenciando una realidad preocupante: plantillas insuficientes, sobreocupación crónica, insuficiencia de medios materiales y una organización asistencial desfasada que no responde al incremento de la demanda.

A ello se suma la presión asistencial creciente, los picos estacionales y la escasa planificación, que agravan el desgaste de los equipos.

Por todo ello, se considera imprescindible la constitución de este grupo, con participación directa de los profesionales, para analizar la situación, identificar carencias y proponer medidas de reorganización, refuerzo y mejora de recursos.

Su creación es prioritaria, ya que las Urgencias representan una de las primeras líneas de respuesta del sistema sanitario y requieren reformas estructurales urgentes que garanticen seguridad y calidad asistencial.

**Manual de permisos, licencias y vacaciones**

Se reiteró la necesidad de reactivar la comisión de seguimiento en el Marco de la Mesa Sectorial de Sanidad, con el fin de actualizar el citado manual incorporando los nuevos permisos parentales, así como otras modificaciones necesarias.

## 2. OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO 2025

En este punto se recordó a la Administración las peticiones ya formuladas por este sindicato durante la Mesa Sectorial en la que se debatieron las bases de la OPE 2025 (especialmente el baremo, que apenas fue discutido y finalmente impuesto unilateralmente por la Administración), así como en posteriores solicitudes registradas oficialmente.

<u>Entre las principales demandas destacan:</u>

-El incremento del número total de plazas ofertadas, al considerarse insuficiente incluso teniendo en cuenta la reconversión de interinidades sobre plazas vacantes (ver punto “Adecuación de plantillas”).

-Como ejemplo, se señaló el caso de Pediatría de Atención Primaria en Gran Canaria, que no incluye ninguna plaza en esta OPE.

-La baremación diferencial para puestos con titulaciones universitarias de distinta duración, ya que no debe computarse del mismo modo una formación de 4, 5 o 6 años.

La Administración informó que se han convocado todas las plazas actualmente susceptibles de oferta y que antes de finalizar el año prevén aprobar una nueva OPE con plazas de nueva creación.

En cuanto a la baremación, reconocen el problema y se comprometen a valorar su revisión en futuras convocatorias, justificando que en la OPE 2025 mantuvieron el baremo de la OPE de estabilización para cumplir los plazos legales.

## 3. CARRERA PROFESIONAL

Este sindicato denuncia el incumplimiento del compromiso adquirido por la Consejería de Sanidad en la Mesa Sectorial, propuesto inicialmente por nuestra organización, consistente en elevar progresivamente las cuantías de la carrera profesional entre 2025 y 2027, tomando como referencia la media retributiva de las tres comunidades autónomas mejor posicionadas.

Dicho acuerdo quedó recogido en la Ley 7/2023, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2024, cuya disposición décima sexta establecía expresamente que durante 2025 se procedería a la revisión de las cuantías para alcanzar, como mínimo, la media de las tres mejores del Sistema Nacional de Salud.

Sin embargo, los nuevos presupuestos autonómicos aplazan su aplicación a 2026, sin negociación ni información previa a la Mesa Sectorial, vulnerando el acuerdo alcanzado. Este hecho constituye una grave falta de respeto hacia los trabajadores del SCS y evidencia la falta de compromiso de la Consejería con los profesionales sanitarios.

Desde este sindicato valoraremos las acciones a emprender, por considerar esta decisión inaceptable y contraria a los principios de diálogo, transparencia y negociación colectiva.

Asimismo, exigimos la comparecencia de la Consejera de Sanidad en la próxima Mesa Sectorial para explicar los motivos de este cambio unilateral y las gestiones realizadas ante el Gobierno de Canarias.

## 4. ADECUACIÓN DE PLANTILLAS

Se solicitó información sobre el desarrollo del proceso de creación de plazas vacantes, especialmente ante la persistencia de necesidades estructurales cubiertas mediante interinidades por acumulación de tareas (9 meses) o por programas especiales (3 años).

El Director del SCS informó que se está ejecutando la creación de plazas vacantes conforme a lo acordado, tomando como criterio de referencia la existencia de 12 nóminas de continuidad en una misma interinidad.

Añadió que, por motivos presupuestarios, estas reconversiones se realizan una vez al año, tras recibir los informes de las distintas gerencias.

Aun reconociendo el acierto que supone la creación de plazas vacantes, cualquiera que sea el procedimiento utilizado, este Sindicato considera necesario advertir que **no se están observando los plazos establecidos en el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud**.

En efecto, mientras que las interinidades vinculadas a **programas especiales** disponen de un margen temporal de hasta **tres años** para la creación de las correspondientes plazas, las interinidades por **acúmulo de tareas** deberían transformarse en plazas estructurales transcurridos **nueve meses** si la necesidad que las originó persiste, circunstancia que concurre en la inmensa mayoría de los casos. La inobservancia de dicho plazo ha derivado en la suscripción de **segundos contratos por otros nueve meses**, práctica que carece de amparo normativo y contraviene lo dispuesto en el Estatuto Marco.

Por otra parte, si bien somos conscientes de las dificultades derivadas de la **prórroga o inexistencia de los Presupuestos Generales del Estado**, entendemos que tal situación **no puede justificar el incumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias** que rigen en materia de provisión y creación de plazas.

En consecuencia, y en coherencia con lo expuesto en otros apartados de este informe, **esta organización sindical trasladará la situación a los Servicios Jurídicos**, a fin de que valoren las posibles acciones y medidas a adoptar en respuesta a los incumplimientos detectados.

## 5. COMISIONES DE SERVICIO Y EXCEDENCIAS

Este punto, vinculado al proceso de estabilización, sirvió para retomar las consultas sobre la situación de las comisiones de servicio.

El SCS indicó que su aprobación se valorará individualmente según las necesidades del servicio.

Respecto a las excedencias voluntarias, la Administración señaló que los criterios definitivos dependerán del número de solicitudes.

Asimismo, se plantearon dudas sobre el acortamiento de plazos y su efecto en distintos procedimientos, solicitando aclaraciones sobre:

- IT: prórrogas, trámites y correo de gestión.
- Opositores en excedencia por guarda legal: posibilidad de mantener la continuidad de la excedencia (por hijos o familiares) aunque el nuevo nombramiento se produzca en otra gerencia.
- Vacaciones: contemplar como causa justificada de fuerza mayor la coincidencia del periodo vacacional con la toma de posesión.

La Administración respondió que la reciente medida de acortamiento de plazos no afectará a los profesionales en las situaciones descritas, y que valorarán las propuestas presentadas por este sindicato para facilitar la toma de posesión y garantizar una aplicación homogénea y justa.

## CONCLUSIONES

El Sindicato Médico Canario (CESM Canarias) reafirma su compromiso con la defensa firme y responsable de los derechos de los profesionales sanitarios.

Si bien se valoran positivamente ciertos avances, la falta de cumplimiento de acuerdos, los retrasos reiterados y la ausencia de comunicación efectiva con la Mesa Sectorial debilitan la confianza en la gestión de la Administración sanitaria.

Este sindicato exige responsabilidad, transparencia y diálogo real, así como el cumplimiento íntegro de los compromisos adquiridos, especialmente en materia de carrera profesional, actualización de listas de empleo, atención primaria y estabilidad laboral.

CESM Canarias mantendrá una postura vigilante, crítica y constructiva, promoviendo todas las acciones necesarias (incluidas las legales) para garantizar que los compromisos alcanzados se traduzcan en mejoras reales para los profesionales y para el sistema sanitario público de Canarias.

En Canarias, a 10 de noviembre de 2025.