

DEMANDAS GENERALES DE CESM CANARIAS (SINDICATO MÉDICO CANARIO) AL SCS 2026

INTRODUCCIÓN

El Sindicato Médico Canario (CESM Canarias), como organización representativa de los médicos y facultativos del Servicio Canario de la Salud, presenta el presente documento de Demandas Generales al SCS para el año 2026, con el objetivo de trasladar a la Administración sanitaria una serie de propuestas y reivindicaciones consideradas prioritarias para la mejora de las condiciones laborales de los profesionales médicos y para el fortalecimiento del sistema sanitario público en Canarias.

El sistema sanitario canario atraviesa en la actualidad importantes retos estructurales, entre los que destacan el déficit progresivo de profesionales médicos, el incremento sostenido de la demanda asistencial, el envejecimiento de la población, las jubilaciones previstas en los próximos años y las dificultades para atraer y retener talento médico en el archipiélago. A estos factores se suma la condición de región ultraperiférica de Canarias, con las particularidades derivadas de la lejanía geográfica, la fragmentación territorial y el incremento del coste de la vida, circunstancias que influyen directamente en la capacidad del sistema para competir en la captación y fidelización de profesionales.

En este contexto, resulta imprescindible abordar de forma decidida la mejora de las condiciones profesionales, laborales, organizativas y retributivas de los médicos, entendiendo que estas mejoras no constituyen únicamente una reivindicación corporativa, sino una condición necesaria para garantizar la calidad asistencial, la seguridad de los pacientes y la sostenibilidad futura del sistema sanitario público.

Asimismo, CESM Canarias considera prioritario avanzar hacia un marco propio de negociación para los médicos y facultativos, que permita abordar de manera específica las particularidades de la profesión médica y dar respuesta eficaz a los problemas que afectan directamente a este colectivo, evitando que sus necesidades queden diluidas en ámbitos de negociación más amplios que agrupan a múltiples categorías profesionales con realidades laborales muy distintas.

El presente documento recoge, por tanto, un conjunto estructurado de propuestas en diferentes ámbitos estratégicos: el establecimiento de un marco propio de negociación para los médicos, la mejora de las condiciones laborales y de conciliación, el funcionamiento del sistema sanitario, la fiscalidad aplicable al personal facultativo, la formación y la docencia sanitaria, la prevención de riesgos laborales y la organización de los recursos del sistema.

Todas estas propuestas tienen como finalidad mejorar la calidad del ejercicio profesional de los médicos, reforzar la capacidad del sistema sanitario público canario y garantizar una atención sanitaria de calidad para la ciudadanía, situando al profesional médico como elemento central del sistema y reconociendo la singularidad y responsabilidad que conlleva el ejercicio de la profesión médica.

I. ÁMBITO/MARCO PROPIO DE NEGOCIACIÓN

A. DEFENSA DE UN MARCO PROPIO DE NEGOCIACIÓN PARA LOS MÉDICOS/FACULTATIVO

1. La profesión médica tiene características laborales únicas

La actividad médica presenta condiciones de trabajo muy diferentes al resto de categorías sanitarias, lo que justifica un ámbito específico de negociación:

- Responsabilidad clínica directa sobre la vida y la salud de los pacientes.
- Alta exigencia formativa (grado, especialidad MIR de 4-5 años y formación continuada obligatoria).
- Guardias obligatorias de 17-24 horas con impacto en salud laboral.
- Responsabilidad legal y penal derivada de la actividad asistencial.
- Toma de decisiones clínicas autónomas con repercusión directa en el sistema sanitario.

Estas características hacen que las condiciones laborales del colectivo médico no sean comparables a las de otros grupos profesionales dentro del sistema sanitario.

2. El actual sistema de negociación diluye los problemas específicos de los médicos

En la Mesa Sectorial de Sanidad se negocian simultáneamente intereses de múltiples categorías profesionales, lo que genera varios problemas:

- Las reivindicaciones médicas quedan diluidas entre las de otros colectivos.
- Se adoptan medidas uniformes para profesiones muy diferentes, que no responden a las necesidades reales de los médicos.
- Se dificulta abordar problemas específicos como guardias, responsabilidad clínica, carrera profesional o jubilación.

Un marco propio permitiría negociar de forma directa y eficiente los asuntos que afectan exclusivamente a la profesión médica.

3. La escasez de médicos exige políticas específicas

España y especialmente Canarias afrontan un déficit creciente de médicos, debido a:

- Jubilaciones masivas en los próximos años.
- Emigración de profesionales a otros países o comunidades con mejores condiciones.
- Falta de incentivos para atraer talento.

Un marco propio permitiría diseñar medidas específicas de captación, fidelización y retención del talento médico, algo difícil de abordar en un marco de negociación general.

4. La mejora de las condiciones de los médicos mejora el sistema sanitario

Las condiciones laborales de los médicos influyen directamente en:

- La calidad asistencial.
- La seguridad del paciente.
- La continuidad de la atención.
- La eficiencia del sistema sanitario.

Cuando los médicos trabajan con sobrecarga asistencial, guardias excesivas o agendas saturadas, aumenta el riesgo de errores y se deteriora la calidad del sistema.

Un marco propio permitiría adaptar la organización del trabajo médico a criterios clínicos y de seguridad del paciente.

5. Existen precedentes en otros países y sectores

Muchos sistemas sanitarios europeos cuentan con modelos de negociación diferenciados para los médicos, como ocurre en:

- Reino Unido
- Alemania
- Francia
- Países nórdicos

Incluso dentro de la Administración pública española existen marcos específicos para determinados cuerpos profesionales con características propias (jueces, fiscales, fuerzas de seguridad, profesores universitarios).

Por tanto, un marco propio para médicos no sería una excepción, sino una adaptación lógica a la realidad profesional.

6. No busca privilegios, sino soluciones específicas

El objetivo de un marco propio no es establecer privilegios, sino:

- Reconocer la singularidad de la profesión médica.
- Resolver problemas estructurales del sistema sanitario.
- Mejorar la organización del trabajo clínico.
- Garantizar la sostenibilidad del sistema sanitario público.

Un sistema sanitario fuerte necesita médicos motivados, bien organizados y adecuadamente reconocidos.

Conclusión

La creación de un **marco propio de negociación para los médicos** es una medida necesaria para:

- abordar las particularidades de la profesión,
- mejorar la calidad asistencial,
- afrontar la escasez de profesionales,
- y garantizar la sostenibilidad del sistema sanitario.

Reconocer la singularidad del trabajo médico no divide al sistema sanitario, sino que **permite gestionarlo mejor y proteger su elemento central: la atención al paciente.**

II. CONDICIONES LABORALES (CONCURSO DE TRASLADO, PERMISOS, CONCILIACIÓN Y JUBILACIÓN)

1. Puesta en marcha del Concurso de Traslados Abierto y Permanente.
2. Adaptación y revisión anual del Manual de Licencias, Permisos y Vacaciones; con unificación de criterios en todas las gerencias.
3. Medidas efectivas de conciliación para cuidado de menores y dependientes. Guarderías para hijos de trabajadores.
4. Clarificación y unificación de criterios para reducciones de jornada. La reducción de jornada es un derecho del trabajador; quedar exentos de una “mejora” limita este derecho.
5. Mantenimiento de todos los derechos para profesionales que prolonguen actividad tras la edad de jubilación.

III. ATENCIÓN SANITARIA Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA

1. Protocolos consensuados de derivación entre Atención Primaria y Hospitalaria.
 2. Órgano administrativo para resolución de incidencias en citas sanitarias.
 3. Implantación de programa de gestión de bajas hospitalarias en el sistema informático.
 4. Campañas de información a usuarios sobre el uso del sistema sanitario.
-

IV. FISCALIDAD

1. Solicitud de **tratamiento fiscal diferenciado** para el personal médico/facultativo por la alta carga fiscal en Canarias.
-

V. FORMACIÓN

A. FORMACIÓN CONTINUADA

1. Derecho a hasta 12 días anuales para formación continuada (cursos, congresos, seminarios).
2. Inclusión del tiempo de desplazamiento dentro del tiempo formativo.
3. Adaptación del catálogo formativo a nuevas tecnologías y formación emergente.

B. DOCENCIA SANITARIA

1. Elaboración de un Plan Estratégico Docente en Canarias.
 2. Reconocimiento profesional y económico de los tutores de residentes.
 3. Seguimiento de los acuerdos derivados de la huelga de residentes.
 4. Adecuación de equipos informáticos para docencia virtual y telemedicina.
-

VI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/SALUD LABORAL

1. Refuerzo de las Unidades de Prevención de Riesgos Laborales.
 2. Evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales y sobrecarga laboral.
 3. Protocolos eficaces contra agresiones a sanitarios (violencia sanitaria).
-

VII. ORGANIZACIÓN Y RECURSOS DEL SISTEMA

1. Aumento del número de áreas electorales sindicales en Tenerife y Gran Canaria.

2. Mejora y ampliación de infraestructuras de centros sanitarios.
3. Mejora del transporte sanitario en visitas domiciliarias.
4. Mejora del programa informático DRAGO AP y AH.
5. Integración eficaz de sistemas informáticos entre niveles asistenciales.