



**CESM** CANARIAS  
SINDICATO MÉDICO CANARIO

**Presidente:**  
*Eric Álvarez*

**Secretario General:**  
*Levy Cabrera*



## 4

### **PRÓXIMA HUELGA Y VALORACIONES DE CONCENTRACIONES ANTERIORES: NO al borrador del nuevo Estatuto Marco**

Movilizaciones, próximas concentraciones propuestas por CESM Nacional.



## 10

### **Carrera Profesional Nivel 5**

¿Qué implica el nuevo NIVEL 5 de carrera profesional?  
¿Cómo se consiguió el NIVEL 5 de carrera profesional? ¿A quién va dirigido? ¿Cuáles son los requisitos? ¿Cómo será la evaluación?

## 4

### **Huelga y movilizaciones NO al Borrador del nuevo Estatuto Marco**

Valoraciones de acciones pasadas.  
Nueva fechas de movilizaciones

## 8

### **Reunion con Director del SCS Y Director RRHH del SCS**

Todo lo que necesitas saber sobre las reuniones.

## 12

### **OPE 2025**

¿Qué pasa con la OPE 2025? ¿Puedo coger mis Vacaciones sin preocuparme?

## 19

### **Entrevistas realizadas por el DR. levy Cabrera y reconocimientos especiales.**

CHUC y CHUNSC

Editor contenido  
Fotografía  
Realización

**Cristo L. Cabrera**

## LUGAR EDICIÓN

Santa Cruz de Tenerife  
Horacio Nelson, 17  
38006

## ENTIDAD EDITORA

Sindicato Profesional de  
Médicos de Canarias

Contribuciones a la revista mes de Octubre

**José Miguel de Salamanca  
Hernández, Luz Marina Pérez  
Hernández, Jacobo Javier  
Villacampa Jiménez y Dra. María  
Beatriz Martín Hernández, FEAs  
Laboratorio Central HUC.**

Laboratorio del CHUC

**Doctora Pilar Gonzalez  
María Cecilia Martín  
Fernández de Basoa ,  
María Teresa  
Concepción Masip**

Servicio de Urgencias CHUNSC

**Mila Hristov**

Departamento Jurídico CESM  
Tenerife

**Levy Cabrera**

Secretario General CESM  
Canarias

**Eric Alberto Álvarez**

Presidente CESM Canarias

WWW.CESMTENERIFE.COM - WWW.SP.ML.P.COM

ISSN 3101-0733

# REVISTA CESM CANARIAS

# Próxima Huelga.

**¡Por un Estatuto Propio, Ya!  
Los médicos y facultativos se  
movilizan por su dignidad  
profesional.**

El Sindicato profesional de Médico de Canarias (CESM Canarias) convoca a todos los facultativos del Archipiélago y del resto del país a participar activamente en las movilizaciones nacionales que tendrán lugar en las próximas semanas.

La manifestación del **15 de noviembre en Madrid** marcará el inicio de una serie de acciones que culminarán con la **huelga nacional prevista para los días 9, 10, 11 y 12 de diciembre.**

Bajo el lema "**¡Estatuto propio, ya!**", los médicos exigimos un marco normativo que reconozca la especificidad de nuestra profesión dentro del Sistema Nacional de Salud. Nuestro trabajo implica una responsabilidad, una formación continua y una disponibilidad que deben ser valoradas con justicia y reflejadas en nuestras condiciones laborales.

Durante años, los facultativos hemos sostenido la sanidad pública con compromiso y profesionalidad, pese a las sobrecargas asistenciales, la escasez de recursos y la creciente precariedad. Sin embargo, la ausencia de un estatuto profesional propio sigue siendo una deuda pendiente con quienes garantizamos la salud de la población.

**¡ESTATUTO PROPIO, YA!**  
**HUELGA**  
**HUELGA NACIONAL**  
**DICIEMBRE**  
**9-10-11 Y 12**  
**MANIFESTACIÓN**  
**EN MADRID**  
**15 NOVIEMBRE 11:30h**  
**CESM CANARIAS**  
**SINDICATO MÉDICO CANARIO**

## Desde CESM Canarias, insistimos:

- Un estatuto médico no es un privilegio, sino una necesidad para asegurar una sanidad pública de calidad.
- Es una herramienta para dignificar la profesión, mejorar la planificación de recursos humanos y ofrecer estabilidad y motivación a los profesionales.
- Es, en definitiva, una apuesta por la salud de todos.

Por ello, llamamos a todos los médicos, residentes y estudiantes de medicina a unirse a este movimiento colectivo que trasciende territorios y reivindica el respeto que merece nuestra labor.

## Calendario de movilizaciones:

- Manifestación **Nacional: 15 de noviembre, 11:30h, Madrid.**
- Huelga Nacional: **9, 10, 11 y 12 de diciembre.**

La fuerza del colectivo médico/facultativo está en su unidad.

Este es el momento de levantar la voz por nuestra dignidad y por el futuro de la sanidad pública.

# VALORACIONES CONCENTRACIONES SEP Y OCT 2025.



## Las manifestaciones médicas en Canarias:

### Una voz unánime por la dignidad profesional

Durante el pasado mes y en octubre, las principales islas del Archipiélago fueron escenario de una serie de movilizaciones del colectivo médico convocadas por el Sindicato Médico Canario (CESM Canarias), que exigió mejoras sustanciales en sus condiciones laborales y profesionales ante la falta de un marco regulatorio específico.

Contexto: una profesión en tensión

El descontento del colectivo médico en Canarias surge de problemas persistentes: sobrecarga asistencial, elevadas tasas de temporalidad, dificultad para cubrir plazas en islas no capitalinas, y un marco normativo que agrupa a los médicos bajo el mismo estatuto que otros profesionales sanitarios, sin tener en cuenta las especificidades de la labor médica. En este escenario, la reivindicación de un "estatuto propio" para médicos y facultativos se ha convertido en la piedra angular de la protesta.

## Las movilizaciones:

### Fechas, participación y cobertura mediática.

Las concentraciones se celebraron en diferentes fechas y formatos, pero dos hitos destacan:

- El día 23 de septiembre de 2025, se registró una jornada de huelga del personal médico y facultativo en Canarias, convocada en protesta por el proceso de estabilización del personal y otras reivindicaciones. Según la administración autonómica, el seguimiento fue del 9,4 %, con 304 profesionales (279 en hospitalaria y 25 en atención primaria) de un total de 3.231 convocados. Los convocantes (CESM Canarias) estimaron un seguimiento del 65 %
- El día 3 de octubre de 2025, como parte de una huelga nacional del colectivo médico contra el borrador del estatuto marco, Canarias registró un seguimiento del 22,7 %, según datos del Gobierno autonómico (1.021 profesionales de los 4.491 convocados). El sindicato elevó la cifra a un 75 %
- En prensa, se han publicado artículos importantes analizando la movilización médica en Canarias, por ejemplo: "Guerra de cifras sobre el seguimiento de la huelga médica en Canarias", en el diario "El Diario / CanariasAhora", 23 septiembre 2025.
- Otra cobertura relevante: "En huelga el 22,7 % de los médicos en Canarias, una cifra que su sindicato eleva al 75 %", por la agencia EFE, 3 octubre 2025.

Estas cifras evidencian tanto el nivel de movilización como la discrepancia entre datos sindicales y oficiales, lo cual refleja un conflicto complejo y con múltiples lecturas.

### Conclusión:

#### Un problema nacional con raíces locales

Aunque las movilizaciones en Canarias se enmarcan dentro de una campaña estatal más amplia iniciada por Confederación Española de Sindicatos Médicos (CESM), las particularidades de la región agravan la situación: insularidad, dificultades para atraer y retener talento médico, escasez de profesionales en zonas no capitalinas y sobrecargas estructurales que inciden directamente en la atención a la ciudadanía.

#### Una oportunidad para actuar

Las manifestaciones del pasado mes fueron mucho más que una reivindicación laboral; han sido una llamada colectiva de atención a la sanidad pública como sistema dependiente de quienes la sostienen. Los médicos canarios lanzaron un mensaje claro: no se puede garantizar una atención de calidad sin condiciones dignas para los que la prestan.

El Sindicato Médico Canario reitera su voluntad de diálogo, negociación y búsqueda de acuerdos reales, no meramente simbólicos. Aun así, advierte que si no se actúa con rapidez y contundencia, la profesión médica se expone a un desgaste que ya no puede soportar.

# LEVY CABRERA

SECRETARIO GENERAL CESM CANARIAS



## Declaración Institucional

*Sindicato Médico Canario  
(CESM Canarias)  
Secretario General Levy Cabrera  
para la revista de CESM Canarias*

### Valoración de nuestras acciones sindicales en 2025

Como secretario general de CESM Canarias, hago pública esta valoración sobre las acciones desarrolladas por nuestro sindicato a lo largo de 2025. Se trata de un balance que refleja tanto los logros alcanzados, como los desafíos que siguen pendientes, manteniendo firme nuestro compromiso por los profesionales médicos del archipiélago y por la sanidad pública canaria.

### Logros y demostración de fuerza colectiva

- Hemos conseguido consolidar nuestra posición como primera fuerza sindical entre los profesionales del Servicio Canario de la Salud (SCS), lo que refuerza nuestra credibilidad y nuestra capacidad negociadora. CESM
- Hemos liderado movilizaciones relevantes, concentraciones y jornadas de huelga que han visibilizado el malestar del colectivo médico ante la falta de respuestas de la administración. Por ejemplo, durante la huelga del 3 de octubre motivada por el rechazo al borrador del estatuto marco,

- donde en Canarias se registró un seguimiento significativo – según nuestras estimaciones– y se expresó claramente el mensaje:

«Sin médicos no hay sanidad. Juntos somos más fuertes».

- Hemos activado nuestro equipo jurídico para valorar y emprender acciones legales ante el incumplimiento de los acuerdos firmados en 2023 con la administración autonómica, lo que demuestra que nuestra estrategia no se limita al gesto reivindicativo, sino que combina movilización, negociación y exigencia de cumplimiento real.

### Desafíos pendientes y exigencias urgentes

- A pesar de los avances en visibilidad y movilización, la administración aún no ha cumplido con muchos de los compromisos adquiridos. Nos referimos al acuerdo sobre mejora de la carrera profesional, la revisión de complementos salariales, la puesta en marcha de listas de contratación abiertas y permanentes, y la actualización del valor de la hora de guardia médica, entre otros.

# ERIC ALVAREZ

## PRESIDENTE CESM CANARIAS

2025 ha sido un año de intensa actividad sindical para CESM Canarias, especialmente en la provincia de Las Palmas.

Bajo la dirección de Eric Álvarez, presidente de CESM Canarias en Gran Canaria, el sindicato ha mantenido una estrategia constante de movilización, negociación y acción jurídica, en defensa de la estabilidad y la dignidad de los profesionales médicos.

*“Nuestra prioridad ha sido trasladar a la administración que la estabilidad del médico es la base de la estabilidad del sistema sanitario.”*

Durante el año, CESM ha impulsado concentraciones simultáneas en los **hospitales Dr. Negrín, Insular y Molina Orosa, así como en los principales centros de Atención Primaria**, denunciando el retraso en el proceso de estabilización y el incumplimiento de los acuerdos de fin de huelga de 2023.

Estas acciones, respaldadas por una amplia participación del colectivo médico, han buscado visibilizar el malestar generalizado ante una administración que sigue sin cumplir los plazos comprometidos.

*“No pedimos privilegios, pedimos respeto y cumplimiento. Los acuerdos firmados son compromisos que deben hacerse efectivos.”*

### **Retrasos en la estabilización: una deuda pendiente**

Uno de los principales focos de conflicto ha sido el retraso en la OPE de estabilización, que debía culminar este año conforme a la Ley 20/2021. Mientras otras comunidades han cerrado sus procesos, Canarias continúa acumulando demoras, lo que genera incertidumbre, rotación de personal y pérdida de talento médico.

CESM ha exigido al Servicio Canario de la Salud (SCS) acelerar las adjudicaciones y la publicación de listas, corrigiendo los fallos del sistema informático y garantizando transparencia.

Además, ha reclamado actualizar la Orden de Cese y Desplazamiento, de 2017, que no contempla las nuevas figuras de interinidad y podría provocar desajustes en los servicios tras las adjudicaciones.

*“No se puede construir una sanidad pública fuerte con plantillas inestables y normas obsoletas.”*

*CESM Canarias mantiene como prioridad la defensa de la equidad retributiva y el reconocimiento profesional. El sindicato denuncia que las guardias médicas en Canarias son de las peor pagadas de España, y que los complementos de nocturnidad, festividad y atención continuada están muy por debajo de la media nacional.*

**“La voz del médico canario no se apaga: seguiremos defendiendo estabilidad, dignidad y respeto”**

Declaraciones de Eric Álvarez, presidente de CESM Canarias desde Gran Canaria

# Reunión con

**ADASAT GOYA – JOSE A. HERNANDEZ**

**Informe sobre el encuentro mantenido con el Director del Servicio Canario de la Salud y el Director General de Recursos Humanos – 3 de noviembre de 2025**



**ADASAT GOYA**  
**DIRECTOR DEL SCS.**



**Jose A. Hernandez**  
**DIRECTOR RRHH DEL SCS.**

## Introducción:

El pasado **lunes 3 de noviembre**, representantes del Sindicato Médico Canario (*CESM Canarias*) mantuvieron una reunión de trabajo con el **Director del Servicio Canario de la Salud (SCS) y el Director General de Recursos Humanos**, con el objetivo de abordar una serie de cuestiones clave relacionadas con la situación actual de la sanidad pública en las islas.

Durante el encuentro se trataron temas de gran relevancia para el colectivo médico y facultativo, entre ellos: **la OPE de Estabilización, la OPE 2025, el Concurso de Traslados en Atención Primaria, la Carrera Profesional, y varios grupos de trabajo sobre retribuciones, atención primaria, manual de permisos, listas de contratación, traslados, y guardias.** También se abordaron asuntos como **la Orden de Cese y Desplazamiento, la adecuación de plantillas, las comisiones de servicio y excedencias, así como la Comisión de seguimiento de la huelga MIR 2019.**

Dada la amplitud de los temas, CESH Canarias ha decidido dividir el informe en dos partes, priorizando la actualidad e inmediatez de los asuntos tratados

## OPE de Estabilización:

Urgencia y preocupación ante los retrasos

El Sindicato Médico expresó su profundo malestar ante los retrasos sostenidos en la resolución de la OPE de Estabilización, un proceso que acumula demoras significativas desde su puesta en marcha.

CESM Canarias trasladó a la Administración su preocupación por la lentitud del procedimiento, agravada por las incidencias técnicas del sistema informático que han obligado a la rectificación de listas y a una revisión continua del proceso.

Aunque el SCS asegura haber solventado los errores técnicos, la incertidumbre entre los profesionales persiste. El sindicato insistió en la necesidad de reforzar los mecanismos de gestión y en valorar la posibilidad de realizar una adjudicación presencial de plazas, lo que, a juicio de CESH, podría reducir errores y reclamaciones. La Administración, sin embargo, descartó esta opción por considerarla inviable.

# Reunión con

**ADASAT GOYA – JOSE A. HERNANDEZ**

**Informe sobre el encuentro mantenido con el Director del Servicio Canario de la Salud y el Director General de Recursos Humanos – 3 de noviembre de 2025**



**ADASAT GOYA**  
**DIRECTOR DEL SCS.**



**Jose A. Hernandez**  
**DIRECTOR RRHH DEL SCS.**

*“No pedimos nuevos calendarios que vuelvan a incumplirse, sino que se ejecute lo ya comprometido con la máxima urgencia”*  
CESM Canarias

El Sindicato exigió la reactivación inmediata de la publicación de listas de nombramientos, adjudicaciones y firma de plazas, advirtiendo que cualquier nueva demora podría comprometer el cierre definitivo del proceso.

Como respuesta, el SCS se comprometió a acelerar durante noviembre la publicación de listas y adjudicaciones correspondientes al personal del grupo A1 sanitario, transmitiendo un mensaje de tranquilidad sobre la estabilidad del proceso.

Nota a los profesionales:

CESM Canarias recuerda que la participación activa en las concentraciones y movilizaciones sigue siendo fundamental para reforzar la posición del colectivo ante la Administración y evidenciar el malestar existente por la demora en la estabilización.

Orden de Cese y Desplazamiento: necesidad de actualización

Vinculado al proceso de estabilización,

CESM Canarias expuso su preocupación sobre la “Orden de Cese y Desplazamiento”, un documento de 2017 que no contempla las nuevas figuras de interinidad introducidas por la reforma del Estatuto Marco de 2022.

Esta deficiencia normativa podría generar confusión en los ceses y desplazamientos derivados de la incorporación de los nuevos titulares de plaza, provocando desequilibrios organizativos en los servicios y centros de salud.

El Sindicato propuso dos vías de actuación:

- Actualizar la orden de manera formal y adaptarla al marco legal actual.
- O bien reinterpretarla temporalmente, aplicando criterios de flexibilidad mientras se aborda su revisión en la Mesa Sectorial de Sanidad.

La Administración reconoció la necesidad de intervención sobre este documento y valoró como opción más viable su análisis y revisión en el seno de la Mesa Sectorial antes de final de año.

*“Es esencial evitar la pérdida de contratos y desplazamientos innecesarios; para ello, urge adecuar las plantillas y crear nuevas plazas vacantes”*

CESM Canarias

# Reunión con

**ADASAT GOYA – JOSE A. HERNANDEZ**

**Informe sobre el encuentro mantenido con el Director del Servicio Canario de la Salud y el Director General de Recursos Humanos – 3 de noviembre de 2025**



**Adasat Goya**  
**DIRECTOR DEL SCS.**



**Jose Angel**  
**DIRECTOR RRHH DEL SCS.**

## **Concurso de Traslados en Atención Primaria:**

críticas y compromisos

El Sindicato Médico reiteró su disconformidad con la gestión del concurso de traslados en Atención Primaria. Las críticas se centran en el escaso número de plazas ofertadas, la ausencia de valoración de méritos profesionales y la falta de transparencia sobre las características de los destinos ofertados.

CESM Canarias también denunció que el inicio del procedimiento ha sido aplazado en dos ocasiones sin justificación y que los facultativos se ven obligados a elegir destino sin información suficiente.

La Administración argumentó que la legislación permite convocar el concurso tras la estabilización y que la valoración exclusiva de la antigüedad es una medida excepcional prevista en la normativa vigente. Sin embargo, se comprometió a publicar próximamente en la web del SCS un listado detallado de las plazas para facilitar la toma de decisiones de los profesionales.

Asimismo, se prevé que el inicio del proceso tenga lugar en noviembre, una vez superados los problemas técnicos derivados de la emergencia informática declarada por el Gobierno de Canarias.

“La transparencia y el respeto a los méritos deben ser ejes de cualquier proceso de movilidad; sin ellos, se compromete la equidad del sistema sanitario.”

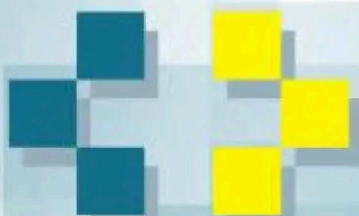
## **Próximos pasos:**

CESM Canarias ha anunciado que la segunda parte del informe abordará el resto de los temas tratados en esta reunión, incluyendo **la OPE 2025, la Carrera Profesional, la adecuación de plantillas y los distintos grupos de trabajo** actualmente en marcha.

El Sindicato Médico reitera su compromiso con la defensa activa de los derechos del colectivo médico y con la exigencia de cumplimiento de los acuerdos firmados.

*“La estabilidad profesional no es una concesión: es una necesidad para garantizar la calidad de la asistencia sanitaria pública.”*

# OPE 2025.



SERVICIO  
CANARIO DE LA SALUD

## Oferta Pública de Empleo

### OPE 2025: UNA OPORTUNIDAD CLAVE PARA REFORZAR LA ESTABILIDAD Y EL FUTURO DEL SISTEMA SANITARIO CANARIO

**CESM Canarias valora la publicación de la nueva convocatoria y subraya la necesidad de garantizar transparencia, agilidad y equidad en todo el proceso.**

Un paso esperado por los profesionales sanitarios

La reciente publicación de la Oferta Pública de Empleo (OPE) 2025 del Servicio Canario de la Salud (SCS) marca un nuevo hito en el largo camino hacia la estabilización y renovación del personal sanitario en Canarias.

Con esta convocatoria, el SCS busca dar continuidad a los procesos derivados de la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, así como cubrir las necesidades estructurales acumuladas durante años en los distintos servicios asistenciales.

La OPE 2025 llega en un contexto de especial relevancia: con la OPE de estabilización aún en marcha y con demoras significativas,

esta nueva convocatoria pretende mantener la oferta de empleo público anual y consolidar plazas estructurales, cumpliendo los compromisos adquiridos tanto con la Mesa Sectorial de Sanidad como con los profesionales del sistema.

#### **Contexto: estabilización, renovación y deuda histórica**

*“La OPE 2025 debe ser mucho más que una convocatoria. Tiene que representar un compromiso firme con la estabilidad y la planificación a largo plazo del sistema sanitario canario.”*

CESM Canarias

*El sindicato recuerda que el sistema sanitario canario presenta uno de los índices de temporalidad más altos del Estado, especialmente entre los facultativos especialistas, lo que repercute directamente en la continuidad asistencial, la calidad del servicio y la fidelización del talento médico.*



## **UN PASO ESPERADO POR LOS PROFESIONALES SANITARIOS**

La reciente publicación de la Oferta Pública de Empleo (OPE) 2025 del Servicio Canario de la Salud (SCS) marca un nuevo hito en el largo camino hacia la estabilización y renovación del personal sanitario en Canarias. Con esta convocatoria, el SCS busca dar continuidad a los procesos derivados de la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, así como cubrir las necesidades estructurales acumuladas durante años en los distintos servicios asistenciales.

La OPE 2025 llega en un contexto de especial relevancia: con la OPE de estabilización aún en marcha y con demoras significativas, esta nueva convocatoria pretende mantener la oferta de empleo público anual y consolidar plazas estructurales, cumpliendo los compromisos adquiridos tanto con la Mesa Sectorial de Sanidad como con los profesionales del sistema.



Servicio  
Canario de Salud

## **CLAVES DE LA CONVOCATORIA**

Aunque los detalles específicos de la OPE 2025 varían según categoría y especialidad, se prevé que incluya plazas de acceso para facultativos especialistas, médicos de familia, pediatras y personal sanitario de distintas áreas, tanto hospitalarias como de Atención Primaria.

CESM Canarias subraya la importancia de que el proceso se rija por los principios de igualdad, mérito y capacidad, y que se garantice la máxima transparencia en la publicación de listas, baremos y resultados.

El sindicato también recuerda que la digitalización de los procedimientos —*si bien agiliza la gestión*— debe acompañarse de mecanismos de verificación y soporte técnico suficientes para evitar los errores e incidencias informáticas que ya afectaron al proceso de estabilización.

*“La tecnología debe ser una herramienta de apoyo, no un obstáculo que genere incertidumbre o desconfianza entre los aspirantes.”*

CESM Canarias

## **UN LLAMAMIENTO A LA RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL**

Para CESM Canarias, el éxito de esta OPE dependerá de la voluntad política y la capacidad técnica del SCS para cumplir los plazos y compromisos adquiridos.

La organización insiste en que los procesos selectivos no pueden seguir demorándose ni verse afectados por decisiones administrativas o incidencias técnicas que minen la confianza de los profesionales.

*“El cumplimiento de los plazos y la transparencia en la gestión son la base de cualquier proceso creíble. Los médicos de Canarias merecen certezas, no promesas incumplidas.”*

El sindicato considera que la publicación de la OPE 2025 debe ir acompañada de una hoja de ruta clara y verificable, con cronograma público, mecanismos de seguimiento y espacios de diálogo permanente en la Mesa Sectorial de Sanidad, donde los representantes profesionales puedan aportar soluciones reales.



## **CESM CANARIAS: COMPROMISO FIRME CON LA ESTABILIDAD**

La organización médica reitera su compromiso con la defensa de la estabilidad laboral, la equidad y la transparencia como pilares fundamentales de la sanidad pública canaria.

Desde su representación en la Mesa Sectorial y en los foros de negociación, CESM Canarias continuará vigilando el desarrollo de la OPE 2025, exigiendo que se respeten los derechos de los profesionales y que el proceso contribuya realmente a fortalecer la estructura sanitaria del archipiélago.

*“La OPE 2025 no puede ser una medida coyuntural. Debe marcar el inicio de una etapa de estabilidad, reconocimiento y planificación para los profesionales que sostienen nuestra sanidad pública.”*

## **REPERCUSIONES ORGANIZATIVAS Y PLANIFICACIÓN FUTURA**

La OPE 2025 no solo busca cubrir plazas vacantes, sino también ordenar y racionalizar la estructura de recursos humanos del SCS, adaptándola a las demandas reales del sistema.

CESM Canarias advierte, sin embargo, que la publicación de nuevas plazas debe ir acompañada de una adecuación de plantillas, un plan de movilidad profesional estable y un modelo de carrera profesional actualizado, para evitar que los nuevos nombramientos convivan con carencias estructurales que limiten su efectividad.

Asimismo, el sindicato recuerda que es fundamental coordinar la OPE con otros procesos en curso —como el concurso de traslados, la actualización de listas de contratación o la orden de cese y desplazamiento—, a fin de garantizar la continuidad asistencial y proteger los derechos de los profesionales en activo.

## **CONCLUSIÓN**

La publicación de la OPE 2025 representa una oportunidad decisiva para avanzar hacia una sanidad más sólida, moderna y justa.

CESM Canarias celebra este paso, pero recuerda que solo con compromiso, planificación y cumplimiento efectivo se logrará consolidar un sistema sanitario capaz de retener talento, ofrecer calidad asistencial y garantizar la dignidad de quienes lo hacen posible: los médicos y facultativos del Servicio Canario de la Salud.

# INTERPRETACIONES JURICESM CANARIAS.

## SENTENCIA 822/2025 DEL TRIBUNAL SUPREMO: UNA REFERENCIA CLAVE SOBRE RETRIBUCIONES EN TRABAJO A TURNOS. ANÁLISIS ELABORADO POR LA ASESORÍA JURÍDICA DE CESM CANARIAS

El Tribunal Supremo ha dictado la Sentencia 822/2025, una resolución que marca un precedente sobre la retribución del trabajo nocturno y en festivos en los sistemas de turnos.

Desde la Asesoría Jurídica de CESM Canarias, analizamos los aspectos más relevantes de este fallo y su posible repercusión en el ámbito sanitario.

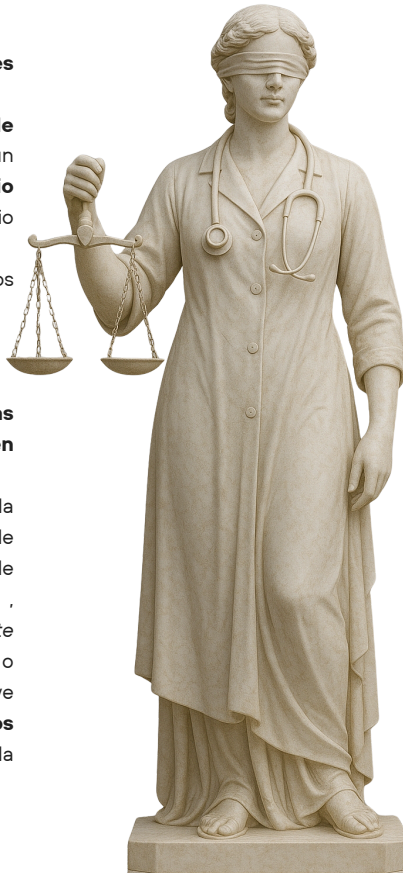
### El caso y las cuestiones planteadas:

La sentencia, emitida el **28 de octubre de 2025**, resuelve un **recurso de casación ordinario** presentado por un funcionario municipal en materia salarial.

El Tribunal aborda dos cuestiones esenciales:

### 1. Naturaleza de las retribuciones por trabajo en turnos nocturnos y festivos.

Se debate si el pago por la penosidad de este tipo de trabajo debe incluirse dentro de la **retribución ordinaria**, abonándose también durante vacaciones, permisos o bajas, o si, por el contrario, constituye una **gratificación por servicios extraordinarios**, limitada a la efectiva prestación.



### 2. Prescripción de las reclamaciones salariales.

El Supremo establece que el **plazo de prescripción es de cuatro años**, descartando los cinco que se habían planteado.

*“La especial penosidad del trabajo en noches y festivos forma parte de la jornada ordinaria del funcionario que trabaja a turnos y debe integrarse en su retribución regular.”*

Tribunal Supremo, Sentencia 822/2025

### Las claves del fallo.

El Alto Tribunal distingue claramente entre dos situaciones:

### 1. Trabajo nocturno o en festivos dentro de la jornada ordinaria.

Quando el funcionario trabaja a turnos y su jornada incluye noches y festivos, esa condición se considera parte inherente a su labor. Por tanto, su retribución debe mantenerse durante vacaciones, permisos retribuidos o incapacidad temporal.

# INTERPRETACIONES JURICESM CANARIAS.

## 2. Trabajo nocturno o en festivos fuera de la jornada ordinaria.

Si estos servicios se realizan fuera del turno regular, su retribución **no es fija ni permanente**, sino variable. En ese caso, se abonan como **plus o gratificación**, tal como establece el **artículo 24.d del Estatuto Básico del Empleado Público**, y solo si se prestan efectivamente.

### Qué dice la ley sobre las guardias médicas

La sentencia no es aplicable a las guardias médicas, ya que, conforme al Estatuto Marco y al Decreto 7/2013 de 6 de enero de la Comunidad Autónoma de Canarias, estas no forman parte de la jornada ordinaria.

- El **artículo 48 del Estatuto Marco** distingue entre jornada ordinaria y jornada complementaria (guardias).
- El **artículo 3 del Decreto 7/2013 fija la jornada ordinaria en 35 horas semanales**, diferenciándola de la complementaria.
- Las guardias se retribuyen mediante el **complemento de atención continuada**, de carácter variable y condicionado a su efectiva realización.
- Además, están **excluidas de las pagas extraordinarias**, según el **artículo 22.4 del Estatuto Básico del Empleado Público**.



*“El complemento de atención continuada depende exclusivamente de la efectiva prestación del servicio; no puede considerarse retribución fija ni incluirse en pagas extraordinarias.”*

**Asesoría Jurídica de CESM Canarias**

## Conclusiones

La **Sentencia 822/2025** se aplica a trabajadores cuya jornada ordinaria incluye turnos con noches y festivos.

En esos casos, el complemento asociado a la penosidad del trabajo debe abonarse incluso durante **vacaciones, permisos o situaciones de incapacidad temporal**.

Sin embargo, el fallo **no resulta aplicable al personal médico en régimen de guardias**, dado que estas se desarrollan fuera de la jornada ordinaria y su retribución depende estrictamente de su prestación efectiva.

Podría tener, no obstante, **efecto interpretativo** para aquellos profesionales sanitarios que no realizan guardias pero que, dentro de su jornada regular, trabajan en horarios nocturnos o festivos sin percibir la correspondiente compensación durante sus ausencias retribuidas.

Una lectura más amplia, que pretendiera considerar las guardias como parte de la jornada ordinaria para incluir su retribución en vacaciones o bajas, **carece de base legal y contradice la normativa vigente**.

# ENTREVISTA Realizada por el Dr. Levy Cabrera

## EL LABORATORIO DEL HUC CONSIGUE LA CERTIFICACIÓN VERDE

### LA SOSTENIBILIDAD TAMBIÉN SE ABRE CAMINO EN NUESTROS HOSPITALES.

#### "SOSTENIBILIDAD SANITARIA"

La sostenibilidad también ha llegado al ámbito de los laboratorios clínicos. El **Laboratorio Central del Hospital Universitario de Canarias (HUC)** ha obtenido recientemente la certificación de Laboratorio Verde, un reconocimiento concedido por la *European Federation of Clinical Chemistry and Laboratory Medicine (EFLM)*.

Esta certificación evalúa aspectos clave relacionados con la gestión ambiental de los laboratorios clínicos, como el uso eficiente de recursos, la correcta gestión de residuos, el consumo energético o el manejo responsable de productos químicos.

Para el **equipo del laboratorio del HUC**, este reconocimiento supone un hito importante, ya que refuerza el compromiso del centro con una sanidad más responsable con el entorno.

El proceso para lograr la certificación comenzó con una evaluación inicial del funcionamiento del laboratorio desde el punto de vista ambiental. A partir de ese diagnóstico se pusieron en marcha distintas medidas destinadas a mejorar la sostenibilidad de los procesos y reducir el impacto ambiental de la actividad diaria.

Entre las acciones desarrolladas destacan la clasificación y control de productos químicos, la mejora en la separación de residuos, la optimización del consumo de agua y energía y la reducción del uso de materiales de un solo uso.

Además, se creó una *Comisión de Sostenibilidad y Gestión Medioambiental del Laboratorio Central*, encargada de coordinar las medidas adoptadas y promover nuevas iniciativas.

El personal del laboratorio ha participado activamente en la incorporación de estas prácticas sostenibles, demostrando que pequeños cambios en la rutina diaria pueden contribuir de forma significativa a reducir el impacto ambiental de la actividad sanitaria.

La certificación no solo supone un reconocimiento externo, sino que también mejora la eficiencia del laboratorio, optimizando recursos y reforzando la seguridad en la gestión de residuos y productos químicos.

Para el equipo del laboratorio del HUC, este logro representa además un punto de partida hacia nuevos objetivos de sostenibilidad, entre los que destacan la reducción de la huella de carbono del laboratorio y la digitalización de procesos.

*"La certificación demuestra que la excelencia sanitaria y el respeto al medio ambiente pueden avanzar juntos."*

*"La implicación del equipo humano ha sido clave para integrar prácticas sostenibles en el trabajo diario del laboratorio."*

*"Cada pequeño cambio en nuestros procesos contribuye a reducir el impacto ambiental de la actividad sanitaria."*

# ENTREVISTA Realizada por el Dr. Levy Cabrera

## EL LABORATORIO DEL HUC CONSIGUE LA CERTIFICACIÓN VERDE

### LA SOSTENIBILIDAD TAMBIÉN SE ABRE CAMINO EN NUESTROS HOSPITALES.

**"SOSTENIBILIDAD SANITARIA"**

#### El equipo impulsor del laboratorio verde:

La *certificación europea de Laboratorio Verde del Laboratorio Central del Hospital Universitario de Canarias* ha sido posible gracias al trabajo coordinado de la *Comisión de Sostenibilidad y Gestión Medioambiental del laboratorio*, un equipo comprometido con la integración de prácticas sostenibles en la actividad diaria. La entrevista recoge la experiencia de **José Miguel de Salamanca Hernández, Luz Marina Pérez Hernández, Jacobo Javier Villacampa Jiménez** y la **Dra. María Beatriz Martín Hernández**, *facultativos especialistas de área del Laboratorio Central del HUC*.

Desde esta comisión se han impulsado iniciativas orientadas a mejorar la gestión ambiental del laboratorio, promoviendo un modelo de trabajo que combina excelencia científica, eficiencia en el uso de recursos y compromiso con la sostenibilidad sanitaria.

#### ¿Qué es un laboratorio verde?

Un laboratorio verde es aquel que aplica medidas destinadas a reducir el impacto ambiental de su actividad manteniendo los estándares de calidad y seguridad propios de la práctica clínica.

La *certificación europea promovida por la European Federation of Clinical Chemistry and Laboratory Medicine (EFLM)* **evalúa aspectos como:**

- **uso eficiente de energía y agua**
  - **correcta gestión de residuos**
  - **manejo seguro de productos químicos**
  - **reducción de plásticos de un solo uso**
  - **formación del personal en sostenibilidad**
- El objetivo es integrar la sostenibilidad dentro de la actividad diaria de los laboratorios clínicos.**



*Hospital Universitario de Canarias*

## IMPLANTACIÓN DE BIOMARCADORES PARA ADECUACIÓN DEL MANEJO DIAGNÓSTICO DEL TRAUMATISMO CRANEOENCEFÁLICO LEVE EN URGENCIAS HOSPITALARIAS.

Hablamos con la Dra. Pilar González Romero sobre su estudio pionero en el uso de biomarcadores en urgencias hospitalarias.

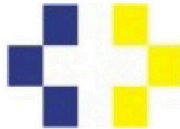
**"Un simple análisis que puede evitar una tomografía y horas de espera"**

Hablamos con la **Dra. Pilar González Romero** y su equipo compuesto por **María Cecilia Martín Fernández de Basoa**, **María Teresa Concepción Masip**. Sobre su estudio pionero en el uso de *biomarcadores* en urgencias hospitalarias.

La **Dra. Pilar María González Romero**, del *Servicio de Urgencias del Hospital Universitario Nuestra Señora de la Candelaria*, firma un estudio publicado en la *Revista Española de Urgencias y Emergencias* sobre la implantación de biomarcadores *GFAP* y *UCH-L1* en el manejo del traumatismo craneoencefálico leve.

El trabajo demuestra que su uso permite reducir de forma significativa las tomografías craneales innecesarias, optimizar los recursos del servicio y disminuir los tiempos de estancia en urgencias, manteniendo la seguridad diagnóstica del paciente.

Una investigación que abre la puerta a una atención más eficiente, segura y sostenible en los servicios de urgencias hospitalarios.



HOSPITAL UNIVERSITARIO  
NTRA. SRA. DE CANDELARIA  
Servicio Canario de Salud



*Hospital Universitario Nuestra Señora de Candelaria*

## IMPLANTACIÓN DE BIOMARCADORES PARA ADECUACIÓN DEL MANEJO DIAGNÓSTICO DEL TRAUMATISMO CRANEOENCEFÁLICO LEVE EN URGENCIAS HOSPITALARIAS. "Un simple análisis que puede evitar una tomografía y horas de espera"

Resumen de la Entrevista con la Dra. Pilar M.

### González Romero

La **Dra. Pilar M. González** explica que la iniciativa de estudiar la implantación de los *biomarcadores GFAP y UCH-L1* surge de la necesidad observada en urgencias de reducir el número de tomografías craneales innecesarias en pacientes con traumatismo craneoencefálico leve (TCE). Estos biomarcadores, aprobados por la FDA, permiten identificar con precisión qué pacientes requieren neuroimagen, aportando eficiencia y seguridad al proceso diagnóstico.

El estudio, realizado en el HUNSC entre diciembre de 2022 y febrero de 2024, incluyó a pacientes adultos atendidos en las primeras 12 horas tras el accidente. Los resultados demostraron una reducción significativa de tomografías, una disminución media de 4 horas en la estancia en urgencias y un ahorro anual estimado de más de 400.000 euros.

El valor predictivo negativo del 100 % confirma que un resultado negativo garantiza la ausencia de lesión intracraneal significativa, evitando radiaciones innecesarias y mejorando la eficiencia diagnóstica. Los biomarcadores reflejan el daño glial y neuronal, actuando como herramientas complementarias a la valoración clínica.

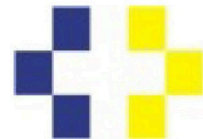
El proyecto ha tenido una excelente acogida entre los profesionales, fortaleciendo la colaboración entre urgencias, laboratorio y radiología. Su implementación se ha extendido ya al Hospital del Sur y al Hospital de Lanzarote, demostrando su viabilidad y eficacia.

Las principales barreras iniciales fueron la resistencia al cambio y la necesidad de formación, superadas gracias a los resultados positivos obtenidos.

Actualmente, el equipo trabaja en un nuevo estudio en población pediátrica para validar el uso de estos biomarcadores en niños. La **Dra. González** subraya que estos avances no sustituyen la valoración médica, sino que la refuerzan, favoreciendo decisiones más seguras y una medicina de urgencias basada en evidencia científica.

Este proyecto ha sido reconocido con el premio **internacional UNIVANTS of Healthcare Excellence**, situando a Canarias y al HUNSC como referentes mundiales en el manejo del TCE leve.

*"La incorporación de biomarcadores en el manejo del TCE leve marca un antes y un después en la toma de decisiones clínicas, haciendo la atención más segura, eficiente y basada en evidencia."*



HOSPITAL UNIVERSITARIO  
NTRA. SRA. DE CANDELARIA  
Servicio Canario de Salud

# REVISTA CESM CANARIAS OCTUBRE

# **CESM** CANARIAS **SINDICATO MÉDICO CANARIO**

OCTUBRE DE 2025

CESM CANARIAS REVISTA BIMESTRAL



ISSN 3101-0733

**¡JUNTOS SOMOS MÁS FUERTES!**

**CONTACTOS:**

**SEDE TF:** 922 246 865 - [CESMTENERIFE@GMAIL.COM](mailto:CESMTENERIFE@GMAIL.COM)

**SEDE GC:** 928 244 887 - [SPMLP@SPMLP.COM](mailto:SPMLP@SPMLP.COM)