

PROPUESTAS DE UGT AL DOCUMENTO DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD SOBRE ACUERDO DE MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD

El pasado 18 de octubre de 2022, la Consejería de Sanidad del Gobierno de Cantabria nos dio traslado de su propuesta de Acuerdo de Mejora de las Condiciones de Trabajo del Personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud.

Este documento contiene:

- A) El contenido del acuerdo entre la Consejería de Sanidad y el Sindicato Médico de Cantabria como consecuencia de la huelga convocada en Atención Primaria a partir del 7 de noviembre de 2022. Este acuerdo ya rubricado por las partes pone fin a la huelga. UGT no ha participado en estas negociaciones al no formar parte del Comité de Huelga.
- B) Propuestas adicionales presentadas por la Administración Sanitaria, sobre mejoras de las condiciones laborales.

Sin perjuicio de las propuestas efectuadas por UGT a la Administración Sanitaria en las dos reuniones bilaterales mantenidas con anterioridad a la finalización de la huelga, en este documento se quiere plasmar la posición y propuestas de UGT a la vista de este último documento.

MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LOS PROFESIONALES FRENTE A AGRESIONES Y ACTOS VIOLENTOS.-

Entendemos necesarias las siguientes medidas:

- a) **Entendemos que los responsables formales y materiales deben ser los Coordinadores de cada centro de salud en Atención Primaria, mientras que en cada centro hospitalario debe designarse al responsable de gestión de personal, recibiendo en todos los casos la formación adecuada sobre la materia.**
- b) **Debe designarse dentro de los Servicios Jurídicos del Gobierno de Cantabria un equipo de letrados y/o asesores jurídicos especializados en esta materia.**

- c) **Obligación de la Administración Sanitaria de personarse en todos los casos donde debido a agresiones físicas o verbales hubiere perjuicios personales para el personal estatutario (físico o psicológico) y daños y perjuicios materiales, de forma que el ejercicio de la vía penal conlleve la reclamación de responsabilidad civil al agresor.**
- d) **Obligación de la Administración Sanitaria de ofrecer en todos los casos al trabajador afectado defensa letrada en el procedimiento penal o civil.**
- e) **Establecer mecanismos rápidos y eficaces por los que los trabajadores afectados por la agresión física o verbal puedan solicitar y obtener, si así lo desean, traslado a otro centro de trabajo de forma temporal o definitiva (estableciendo a estos efectos una preferencia en los concursos de movilidad que se convoquen).**
- f) **Establecer mecanismos por los que se protejan la identidad y los datos de los trabajadores afectados por las agresiones físicas o verbales, cuando así lo soliciten o se considere necesario para garantizar su protección y la de su familia o allegados.**
- g) **Subscripción por parte del Servicio Cántabro de Salud de una póliza de seguro que cubra indemnizaciones a favor de los trabajadores del organismo afectados por las agresiones físicas o verbales, devengadas durante los procesos de incapacidad temporal derivados de la misma. Estas indemnizaciones mejorarían el régimen ordinario de prestaciones y complemento salarial que se percibe en los casos de incapacidad temporal.**

ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO.-

Resolver el recurso de reposición interpuesto por UGT contra el Decreto 57/2022 de 27 de mayo, dando solución a las aproximadamente 246 plazas vacantes que vienen siendo ocupadas por personal estatutario en situación de PIT., de forma que esas plazas se incluyan en el proceso de estabilización, o subsidiariamente se articule en breve plazo de tiempo un procedimiento alternativo y específico para dicho personal.

Establecer para todos los procesos de estabilización (y procedimientos de selección ordinarios de personal fijo que se convoquen antes del 1 de enero de 2025) un sistema de pago de una tasa única que evite que los solicitantes deban abonar tasa en todos los procedimientos a los que se presente en este periodo.



Establecer un calendario de los procesos de estabilización y de selección transparente para los solicitantes y futuros opositores.

Clarificar cuantas plazas corresponden a estabilización y cuantas a tasa de reposición de los años 2019, 2020, 2021 y 2022.

Articular la aprobación del nuevo sistema de concurso de traslados abierto y permanente de forma que entre en vigor con plena eficacia el 1 de enero de 2023.

Aclarar y concretar qué herramientas de gestión son las que se invocan. En este punto solicitamos que por parte del Servicio Cántabro de Salud se realicen cursos al personal estatutario en el año 2023 dirigidos a la interacción con la Administración Electrónica en general y con las herramientas electrónicas del Servicio Cántabro de Salud en particular.

Aprobar el nuevo Acuerdo sobre Selección de Personal Estatutario Temporal (PET.)

ACCESO SINDICAL A LA INFORMACIÓN.-

Aclarar y concretar con qué herramientas informáticas y electrónicas se cuenta para facilitar el acceso de las OO.SS. a la información, y solicitamos que se concrete una fecha a partir de la cual dichas herramientas estén operativas.

AGENDAS MÉDICAS DE ATENCIÓN PRIMARIA. (Y ATENCIÓN ESPECIALIZADA).-

Entendemos necesario que se especifique en el texto cuales son las medidas que puede adoptar la Administración Sanitaria y su orden de prelación para atender la demanda asistencial una vez agotadas las agendas de los facultativos por cualquier causa (aumento de la presión asistencial o disminución de facultativos por bajas, vacaciones u otras contingencias).

Desde UGT., entendemos necesario también la implantación de un sistema análogo de control y respuesta a la demanda asistencia en las consultas de Atención Especializada que se producen en los centros hospitalarios.

ABSORCIÓN DE LA DEMANDA MÉDICA.-



Desde UGT solicitamos que el sistema de absorción de la demanda médica (elaboración de lista de facultativos voluntarios, retribuciones y demás condiciones laborales) deben ser negociado previamente por la Administración Sanitaria con las OO.SS. integrantes de la Mesa Sectorial, por cuanto afectan a materias y condiciones incluidas en el artículo 80.2 del Estatuto Marco.

Por ello, es imprescindible que todas las organizaciones sindicales conozcan los criterios seguidos por la Administración Sanitarias para cuantificar y justificar el incremento previsto de 500.000 euros a 2.000.000 euros y demás importes que se hacen constar en el documento que se nos ha dado traslado. Debido a que, como señalamos arriba, no se ha participado en las negociaciones con el Comité de Huelga, se desconocen estos parámetros.

Sólo bajo esta premisa se podrá producir el imprescindible proceso negociador en sede de Mesa Sectorial de Sanidad.

Al igual que en el apartado anterior, entendemos necesario que esta herramienta de absorción de la demanda se amplíe a las consultas de Atención Especializada, pruebas funcionales e intervenciones quirúrgicas que se producen en los hospitales.

AGENDA DE A2 SANITARIO.-

PEDIATRAS DE ÁREA.-

Especificar cuantas y que plazas están afectadas de este cambio.

ESTABILIZACIÓN DE NOMBRAMIENTOS DE ATENCIÓN PRIMARIA.-

En virtud de Acuerdo de 16 de febrero de 2016 entre la Administración Sanitaria y las OO.SS. (BOC de 9 de marzo de 2016) se crea un tipo especial de nombramiento de personal estatutario temporal eventual en distintas categorías profesionales para los servicios y centros de Atención Primaria y de SUAP. cuyas características y condiciones de trabajo vienen definidas en los artículos 3 a 5 del citado acuerdo. Estos nombramientos temporales eventuales son denominados “contratos de continuidad”.

A pesar de ser un nombramiento temporal y eventual, sus características no se corresponden con dicha naturaleza ya que tienen por objeto atender necesidades ordinarias de los centros y servicios, y dotar de cierta estabilidad en el empleo público (tienen una vigencia de un año).



Por ello puede decirse que se trata de nombramientos temporales eventuales fraudulentos.

Esta modalidad de nombramientos temporales es incompatible con el actual marco legal y jurisprudencial, sobre todo a partir de la reforma del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud realizada en virtud del Real Decreto Ley 12/2022 de 5 de julio.

La exposición de motivos de esta reforma señala que: *“La definición de la situación de extraordinaria y urgente necesidad que justifica la aprobación de la norma ha de ser explícita, razonada y concreta, sin que pueda realizarse mediante fórmulas rituales o genéricas, aplicables de modo intercambiable a todo tipo de realidades (SSTC 95/2015, de 14 de mayo, FJ 4; 215/2015, FJ 4)”*. Por tanto, este tipo de nombramientos ya no encajan en la nueva redacción del apartado c) del artículo 9.1 del Estatuto Marco y deben transformarse en plazas orgánicas ordinarias sometidas a los procesos ordinarios de selección para que sean ocupadas por personal estatutario fijo y hasta ese momento sean ocupadas por personal interino en virtud de nombramiento de vacante conforme a lo establecido en los artículos 9.1 a) y 9.2 del Estatuto Marco.

Este proceso de adecuación a la normativa vigente, en el caso del Servicio Cántabro de Salud no se agota en la mera transformación de los nombramientos temporales, sino que dadas las especiales características y condiciones de los denominados “contratos de continuidad”, es necesario e imprescindible que sus condiciones laborales se homologuen a las condiciones de las demás plazas que integran las plantillas orgánicas de EAP y de los SUAP.

Para UGT., no se puede mantener en el futuro las especiales características laborales de esos “contratos de continuidad” porque supondrían una discriminación “ab initio” no sólo para esos nuevos nombramientos temporales de vacantes, sino que esa discriminación en cuanto a las condiciones laborales se perpetuaría en el tiempo incluso cuando esas plazas fueran ocupadas por personal estatutario fijo en virtud de los distintos sistemas de provisión y selección.

Esta situación sólo provocaría conflictos en el futuro desde el punto de vista jurídico y sindical, cuestión que se agrava por el hecho de que en el Servicio Cántabro de Salud se carece de un Plan de Recursos Humanos, ni de normativa común de desarrollo por ejemplo en materia de retribuciones o de jornada. Por eso proponemos desde UGT.:

- 1) La transformación de todos los destinos ocupados por los denominados “contratos de continuidad” (de todas las categorías profesionales) en plazas ordinarias ocupadas con la consideración de plazas vacantes hasta su próxima cobertura por personal estatutario fijo.
- 2) La integración de todas esas nuevas plazas ordinarias (de todas las categorías profesionales) en los EAP y SUAP.
- 3) La homologación de las condiciones laborales, retributivas y de jornada de esas nuevas plazas orgánicas ordinarias a las condiciones laborales, retributivas y de jornada del resto de plazas ordinarias de Atención Primaria y de SUAP., suprimiendo las especiales características con las que cuentan en la actualidad los denominados “contratos de continuidad”.
- 4) La homologación de las condiciones laborales a las que se hace referencia en el apartado anterior debe culminar de forma que pueda aplicarse de forma efectiva a partir de febrero y marzo de 2023, y hasta llegar a esas fechas, establecer un cronograma del proceso con la máxima transparencia para las OO.SS.
- 5) Que todos los celadores de SUAP tengan el mismo horario que el resto del equipo, es decir de 15.00 a 08.00 horas días laborables y 24 horas en sábados, domingos y festivos. Se les forme adecuadamente a las necesidades de los servicios de urgencia.

PROGRAMAS ESPECIALES DE ATENCIÓN PRIMARIA Y ESPECIALIZADA.-

UGT solicita que se negocie con la Administración Sanitaria la dotación presupuestaria de los citados programas especiales, previamente a su aprobación e implantación.

Los programas especiales de atención especializada, que cuentan (según borrador del SCS) con un presupuesto de 10.000.000 de euros, deben incluir en su partida todos los servicios afectados por las intervenciones quirúrgicas, en el Hospital de Laredo, por ejemplo, no incluyen los servicios de reanimación y Hospital de día.

ADECUACIÓN RETRIBUTIVA DEL CAC. DE ATENCIÓN PRIMARIA Y ESPECIALIZADA.-

Respecto a este apartado dedicado a retribuir las guardias, por parte de UGT se solicita que añada el texto que hacemos constar en negrita:

“Las guardias localizadas se abonarán al 50% del valor señalado para las guardias de presencia física. No obstante, aquellas guardias médicas localizadas que requieran, durante la guardia, la presencia del facultativo en el Centro Hospitalario en 2 o más ocasiones o que impliquen una permanencia de dos horas y media (2 ½) o más horas en el mismo se abonarán con el valor de la hora de guardia presencia física y el régimen de descanso previsto legalmente cuando la asistencia en el centro se produjera a partir de las 20 horas.

Estos valores se repercutirán en los módulos de actividad de tarde por exención de guardias para facultativos de Atención Especializada mayores de 55 años, conforme a los criterios previstos en la Disposición adicional vigésimo cuarta de la Ley de Cantabria 2/2012, de 30 de mayo, y en la restante normativa de aplicación.

Para el personal no facultativo, 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 no facultativo en el Centro Hospitalario en 2 o más ocasiones o que impliquen una permanencia de dos horas y media (2 ½) o más horas en el mismo se abonarán del siguiente modo: a) Con el valor de la hora de guardia de presencia física. b) 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.

La adición propuesta es imprescindible porque reproduce el régimen previsto en los acuerdos del 2019 (Acuerdo de 10-4-2019 BOC de 26 de abril, y Acuerdo de 15-05-2019 BOC de 5 de junio). Su no inclusión supondría entender que ese régimen estaría derogado, lo que sin duda sería una pérdida de derechos.

En este punto, UGT defiende que dichos complementos de atención continuada se aplique todas las categorías profesionales integradas en los Grupos A1 y A2 Sanitarios sin exclusión ninguna (lo que supone subsanar de la errónea redacción del punto 11.3 del Acuerdo de 10 de abril de 2019) y



que asimismo, que en ningún caso pueda “retribuirse de forma equivalente” mediante descansos.

Asimismo, desde UGT interesamos que se produzca un incremento de las cuantías de este CAC. para las demás categorías que aparecen en el apartado 11 del Acuerdo de 10-4-2019 BOC de 26 de abril: Supervisoras de Área y Unidad, Personal Sanitario del Grupo C y Personal de Gestión y Servicios en sus distintas categorías.

ADECUACIÓN RETRIBUTIVA DEL CAC. MODALIDADES A, B Y C.-

En la modalidad A el subgrupo C 2 tiene un importe inferior que las AAPP, no debe ser así, ya que el C 2 es un grupo superior.

ADECUACIÓN RETRIBUTIVA DEL CAC. MODALIDADES B Y C. EN FESTIVOS ESPECIALES. -

ADECUACIÓN RETRIBUTIVA DEL COMPONENTE SINGULAR DEL COPPLEMENTO ESPECÍFICO POR MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ÁREA QUE PRESTA SERVICIOS EN DOS O MÁS ZONAS BÁSICAS DE SALUD.-

Estamos conformes con el reconocimiento de dicho complemento a los trabajadores de las categorías profesionales de Trabajadores Sociales e Higienistas Dentales, **si bien es necesario señalar que se sigue omitiendo en el cuadro a la categoría profesional de Trabajadores Sociales (se sigue manteniendo el error material).**

Sin perjuicio de lo anterior, tal y como hemos expresado en las reuniones, la propuesta de UGT respecto este tema va más allá de lo ofertado por la Administración en lo que se refiere a la problemática de los Higienistas Dentales de Atención Primaria.

Los Higienistas Dentales de Atención Primaria, a diferencia de las categorías de Facultativos, Enfermeros/as, Podólogos, Fisioterapeutas no tienen reconocido ningún complemento de productividad fija que retribuya el número de pacientes (o potenciales pacientes) que atienden.

El complemento específico singular cuya ampliación ofrece la Administración sólo retribuye al profesional que debe desplazarse a otra



Zona Básica de Salud, es decir, se vincula al desplazamiento físico del profesional.

Sin embargo, se da el caso de que los Higienistas Dentales, aún sin moverse de su centro de salud, atienden junto al Facultativo a pacientes de otras Zonas Básicas o áreas geográficas porque son los pacientes los que se desplazan a ese centro de referencia.

Pues bien, cuando esto sucede se produce un incremento de pacientes a atender por el profesional. Esta mayor carga asistencial se retribuye a los Facultativos, Enfermeros/as, Podólogos, Fisioterapeutas y Trabajadores Sociales a través de un complemento salarial que se calcula en virtud de la población de las Zonas Básicas cuyos usuarios deben atender en el centro de referencia.

UGT solicita que se reconozca a los Higienistas Dentales dicho complemento retributivo y se cuantifique para poner fin a la discriminación actualmente existente.

ADECUACIÓN RETRIBUTIVA DE LA CUANTÍA DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO EN SU COMPONENTE SINGULAR POR TURNICIDAD DEL SUBGRUPO C2.-

AUTOCOBERTURA PARA ENFERMEROS/AS.-

Entendemos desde UGT que este mecanismo debe ser aplicado también en Atención Especializada.

ABONO Y RESOLUCIÓN DE LOS PROCESOS DE CARRERA PROFESIONAL.-

UGT solicita que se adopten las siguientes medidas:

- 1. Se reconozca por parte de la Administración Sanitaria la doctrina consolidada de los Juzgados y Tribunales acerca del derecho del personal interino a percibir su complemento de carrera y desarrollo profesional computando a todos los efectos el periodo de prestación de servicios como personal interino, y por tanto no siga prolongando los procedimientos judiciales al respecto.**

2. Se reconozca por parte de la Administración Sanitaria la doctrina consolidada de los Juzgados y Tribunales acerca del derecho a computar los servicios prestados y demás méritos o grados reconocidos en otros Servicios de Salud, y por tanto no siga prolongando los procedimientos judiciales al respecto.
3. Se proceda a negociar una nueva normativa actualizada sobre acceso y reconocimiento del complemento de carrera y desarrollo profesional, y la realización de una convocatoria extraordinaria.
4. Se abone el complemento de carrera y desarrollo profesional del año 2019 al personal estatutario con efectos desde el mes de marzo de ese año. Esta reiterada petición se fundamenta en que, si bien el confinamiento paralizó la tramitación de los procesos administrativos desde marzo hasta junio de 2020, el abono de esas diferencias sería un reconocimiento justo y merecido de la Administración Sanitaria respecto a su personal que precisamente afrontó la peor etapa de la pandemia durante esos primeros meses.

En el primer borrador proporcionado por el SCS se hacía referencia a la creación de plazas de enfermeras de pediatría (5) y familiar y comunitaria (42) y del pago de los excesos de jornada. ¿Cuál es el motivo de la desaparición de estos dos puntos?

COMPROMISOS DE NEGOCIACIÓN PARA EL AÑO 2023.-

UGT solicita que se concrete este apartado en cuanto al procedimiento y plazos para su consecución.

Asimismo, solicitamos que se inicien el proceso de negociación sobre las siguientes materias:

- Homologación en cuanto a derechos y retribuciones del personal laboral del Servicio Cántabro de Salud respecto al personal estatutario.
- Elaboración de un Plan de Recursos Humanos del Servicio Cántabro de Salud.
- Reformulación del Plan de Atención Primaria
- Presencia y refuerzo del personal celador en los SUAP.
- Constitución de una Mesa de Negociación sobre Retribuciones y sobre Jornada del personal del Servicio Cántabro de Salud.
- Negociar una actualización del Acuerdo sobre Permisos y Vacaciones.

- Establecimiento a la mayor brevedad posible por parte del Servicio Cántabro de Salud de unas instrucciones que unifiquen en todos los centros de gasto y responsables los criterios de aplicación de la normativa del personal estatutario.

COMITÉ DE SEGUIMIENTO.-

Establecimiento de un calendario de reuniones periódicas del Comité de Seguimiento.

DOTACIÓN PRESUPUESTARIA DE ESTE ACUERDO.-

Desde UGT es imprescindible para que este acuerdo prospere que se den las siguientes condiciones en cuanto a la dotación del mismo:

- 1.- Memoria económica detallada del acuerdo.
- 2.- Información, negociación y transparencia sobre la dotación presupuestaria de este acuerdo de mejora con indicación de los instrumentos financieros ordinarios necesarios para ello y sus fuentes de financiación.
- 2.- Dado que el acuerdo tiene naturaleza y vocación de permanencia, se solicita que se explicita un mecanismo financiero plurianual que garantice su cumplimiento.

El aspecto económico es muy relevante si se tiene en cuenta que el Tribunal Supremo indica que en los casos en que se aprueba un pacto de fin de huelga suscrito por una Administración Pública se deben respetar los límites establecidos por las Leyes de Presupuestos (SSTS de 28-01-1999 y 25-03-1998).

DERECHO TRANSITORIO.-

Desde UGT entendemos que con el fin de evitar inseguridad jurídica, se hace necesario explicitar el régimen de derecho transitorio de este acuerdo, es decir, especificar, que normativa se mantiene y cual se deroga. Cuestión muy relevante, teniendo en cuenta que en muchos aspectos este acuerdo es una prolongación de los acuerdos del año 2019.



Por ello, se sugiere la redacción de una cláusula donde se haga constar que los acuerdos del año 2019 siguen vigentes, salvo en aquello que se modifica o deroga expresamente por el presente acuerdo.

En Santander, a 21 de noviembre de 2022