

**PROPUESTA DE ACCIÓN POR EL  
RECONOCIMIENTO A LOS PROFESIONALES DE LA  
MEDICINA Y LA SOSTENIBILIDAD DE LA SANIDAD  
PÚBLICA DE CANTABRIA**

**Santander, 3 de junio de 2024**

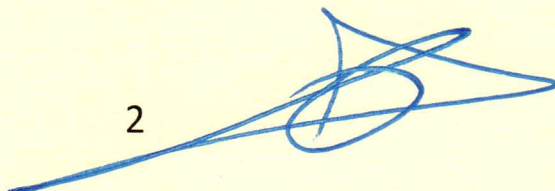
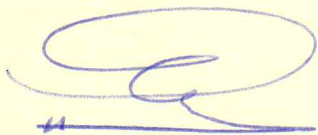
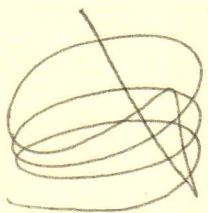
## PROPUESTA DE ACCIÓN POR EL RECONOCIMIENTO A LOS PROFESIONALES DE LA MEDICINA Y LA SOSTENIBILIDAD DE LA SANIDAD PÚBLICA DE CANTABRIA

La férrea defensa de nuestro modelo de sanidad pública es el principal objetivo del Gobierno de Cantabria y la construcción de un gran consenso que nos comprometa a todos (administración, organización sanitaria y profesionales) a trabajar en la misma dirección, es la mejor manera de conseguirlo.

No es posible avanzar en nuestro modelo asistencial sin la fuerza motriz de sus profesionales. Profesionales sanitarios que han demostrado sobradamente su profesionalidad, compromiso y corresponsabilidad con el sistema sanitario público y, de forma muy especial, durante la pandemia del COVID.

A pesar de que los cántabros reconocen a la sanidad pública como el pilar fundamental de nuestra sociedad de bienestar y la gran mayoría manifiestan un alto grado de satisfacción con el servicio público, nuestro sistema sanitario público está hoy fuertemente tensionado y sus profesionales muy desgastados tras años de inacción y conflicto profesional permanente que no han hecho sino acrecentar los problemas.

Muy en particular, el problema del déficit de médicos, que es común a todo el Sistema Nacional de Salud y que en el Servicio Cántabro de Salud se ha agudizado, especialmente en medicina de familia, como consecuencia de la falta de planificación y una errática política de recursos humanos que nos impide competir con otros sistemas de salud más comprometidos, ágiles y eficaces.



Tenemos el deber inexcusable de seguir trabajando, no sólo para mejorar los resultados asistenciales y consolidar nuestro modelo sanitario universal, sino para avanzar en el abordaje de los principales retos de futuro como el envejecimiento de la población, la atención a la cronicidad, el modelo de coordinación socio-sanitaria y la sostenibilidad del sistema.

La suma de esfuerzos entre los sectores profesionales y las Administraciones Públicas tienen siempre un valor extraordinario, sobre todo, en lo económico y social.

Y, en un contexto como el actual, ha de servir para transmitir confianza a la sociedad y ratificar el compromiso de los profesionales médicos con la honestidad en la optimización de los recursos y su contribución activa y responsable a la mejora de la eficiencia.

También para sustentar el compromiso del Gobierno de invertir en el reconocimiento de nuestros profesionales y avanzar en la mejora progresiva de sus condiciones de trabajo.

Los objetivos de este compromiso público de acción conjunta del reconocimiento a los profesionales de la medicina y la sostenibilidad de la sanidad pública de Cantabria son:

- 1.- Garantizar la sostenibilidad de nuestro sistema sanitario público y la calidad de sus prestaciones a los ciudadanos con un enfoque centrado en la salud de la población a través de la promoción y prevención de la salud.
- 2.- Evitar que la sanidad sea objeto de confrontación partidista.
- 3.- Revitalizar el diálogo y los consensos políticos, profesionales y sociales de modo que nuestro sistema autonómico de salud sea defendido como uno de los pilares básicos de nuestra sociedad de bienestar.

4.- Promover la transparencia, la participación, la motivación y el reconocimiento social de los médicos, poniendo fin a las inequidades generadoras de desmotivación profesional e implicándolos en la gestión de los recursos de nuestro sistema sanitario público.

Este compromiso se asienta sobre los siguientes principios:

- 1.- Garantizar plenamente una asistencia sanitaria pública, gratuita, universal, equitativa y de calidad.
- 2.- Armonizar junto a los profesionales médicos su implicación en la gestión y asistencia sanitaria, dentro del papel que le corresponde a cada uno y como intervinientes fundamentales en el Servicio Cántabro de Salud, para implementar de manera coordinada medidas de eficiencia y buenas prácticas, tanto en el ámbito de la gestión económica y presupuestaria, como en el ámbito asistencial.
- 3.- Impulsar las reformas necesarias en aras a garantizar la suficiencia presupuestaria y estabilidad financiera del SCS.
- 4.- Garantizar la calidad de los servicios asistenciales en base a la adopción de un modelo orientado al paciente, en el marco de una gestión pública que sea ágil, transparente, sujeta siempre a control público y con participación de los profesionales.

En este sentido, la Consejería de Salud concibe el presente compromiso público como un ejercicio de transparencia con el objetivo de permitir a los profesionales y a la sociedad cántabra conocer las líneas de orientación de su política de recursos humanos y la hoja de ruta para la plena realización de las mismas, inscribiéndose esta práctica en el principio de buen gobierno.

## **Compromisos con los colegios profesionales**

En este sentido, el Gobierno de Cantabria, en consonancia con lo expuesto anteriormente, asume con los Colegios Oficiales de Médicos de Cantabria:

### **1. Deontología profesional**

La Consejería de Salud asume el compromiso de apoyar la promoción y desarrollo de la Deontología profesional, apoyando la difusión de los preceptos recogidos en los Códigos Deontológicos que recogen los principios y reglas éticas que deben inspirar y guiar la conducta profesional y rigen el quehacer diario de los profesionales de la medicina.

### **2. Asistencia a los profesionales**

La administración se compromete a mantener y ampliar en virtud de las disponibilidades presupuestarias el apoyo al Programa de Atención al Médico Enfermo (PAIME) creado por el Colegio de Médicos de Cantabria con la finalidad de asistir integralmente a los médicos que padecen problemas psíquicos, y/o conductas adictivas, con el fin de asegurar que reciban el tratamiento necesario, y en consecuencia, puedan ejercer la medicina correctamente y desarrollar su actividad profesional con normalidad.

### **3. Intrusismo**

El intrusismo profesional es un delito según lo dispuesto en el artículo 403.1 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal que tiene un especial riesgo para los ciudadanos en el caso de las profesiones sanitarias. Por ello la administración se compromete a colaborar con el Colegio Oficial de Médicos de Cantabria en la lucha contra el intrusismo articulando nuevas vías

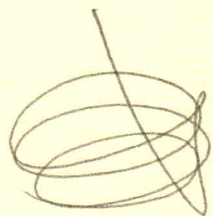
de colaboración en la lucha contra el ejercicio doloso de actividades para las cuales el régimen jurídico exige disponer de un “título oficial” o que se “habilite legalmente para su ejercicio”, máxime cuando en el régimen español de las profesiones tituladas se configura como un sistema cerrado de reglamentación, con una consiguiente relación entre la actividad profesional y los títulos correspondientes.

#### 4. Competencias

Si bien los nuevos roles o competencias de las profesiones sanitarias necesitan un amparo legal en forma de ley o reforma de la misma (en este caso, de la ley de ordenación de las profesiones sanitarias) conforme ha quedado patente tras las resoluciones judiciales, la administración, en el ámbito de sus respectivas competencias promoverá, con el Colegio Oficial de Médicos de Cantabria la formación en competencias reguladas y aquellas que el desarrollo del conocimiento y las tecnologías exigen. En este sentido, resultará de especial interés potenciar la Formación Médica Continuada y su acreditación internacional.

#### 5. Agresiones

Las agresiones a profesionales sanitarios suponen un intolerable hecho que desgraciadamente adquiere mayor incidencia día a día. La administración, independientemente de las actuaciones que más adelante se señalan, colaborará activamente con el Colegio Oficial de Médicos de Cantabria en el desarrollo de su Protocolos de Agresiones.



## **6. Publicidad engañosa y lucha contra las pseudociencias y pseudoterapias**

La sociedad ha cambiado y hoy día es totalmente distinta a como era cuando se creó el Sistema Nacional de Salud. Se han modificado los patrones sociodemográficos, los valores, el nivel económico, los comportamientos, las demandas, etc. Los instrumentos sanitarios convencionales se están revelando ineficaces ante las necesidades actuales, con una crisis de confianza de la población que posibilita la proliferación de una medicina alternativa (curanderos, dietas milagrosas, macrobiótica, alimentación naturista, herboristería, etc.). Para actuar contra la publicidad engañosa que induce a errores a la población y avanzar en la lucha contra las pseudociencias y las pseudoterapias, la administración trabajará con el Colegio Oficial de Médicos de Cantabria en el impuso de medidas conjuntas.

## **7. Potencial el prestigio de los profesionales médicos**

Estamos asistiendo a un cambio de paradigmas a nivel mundial que afecta en gran medida al futuro de la asistencia sanitaria, donde algunos de los desafíos ya son reales. El mundo ha cambiado en todos los órdenes: en la vida personal, en el trabajo y, desde luego, en la forma de relacionarse en sociedad. Pero estos cambios y la dificultad que tiene el sistema sanitario para dar respuesta a las necesidades de los ciudadanos ha provocado como efecto indeseable la disminución del prestigio de los profesionales de la medicina. Para evitar que los profesionales médicos perciban a la defensiva la crisis de confianza de la población, y también que puedan entrar en crisis, se impulsarán medidas tendentes al reconocimiento público del trabajo y de la entrega y esfuerzo que los profesionales de la medicina llevan a cabo diariamente.

## **Compromisos con los profesionales:**

Conforme a estos objetivos y principios, la Consejería de Salud del Gobierno de Cantabria propone posicionar en la agenda política las siguientes medidas:

### **1. Plan de Recursos Humanos**

La Administración adquiere el compromiso de elaborar un nuevo plan de RRHH mediante un estudio riguroso de los medios existentes, de las necesidades ligadas a los objetivos previstos, sin olvidar la negociación pertinente necesaria para la actualización, revisión y mejora del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Servicio Cántabro de Salud.

### **2. Participación de los profesionales**

La Consejería de Salud se compromete a dotar a los médicos de una mayor participación mediante la aportación de sugerencias de mejora con el fin de afianzar las condiciones en las que realizar su actividad, mejorando el alcance de sus competencias, su autogestión y autonomía dentro del actual marco de relaciones estatutarias, dado que entiende que la asistencia sanitaria requiere de la participación e implicación directa de sus profesionales en la gestión sanitaria, pudiendo llegar a acuerdos incentivados cuando la situación así lo exija.

### **3. Transparencia**

La Consejería de Salud adoptará una política de total transparencia en el ámbito asistencial y de los recursos humanos publicitando las plantillas del Servicio Cántabro de Salud e informando previamente sobre las modificaciones previstas y las razones que las impulsan debidamente justificadas, así como los nombramientos de personal que procedan.



#### 4. **Acuerdos de Gestión**

Se trata de una herramienta que vincula la gestión de la actividad de los profesionales y los recursos económicos, materiales y tecnológicos con la consecución de objetivos específicos necesarios para la organización que representan un sobreesfuerzo en la actividad exigida que debe ser incentivada y asumida por los profesionales vinculados.

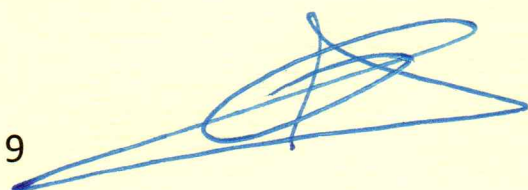
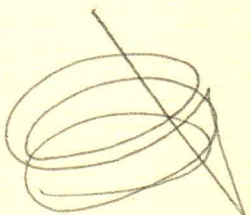
La base son los acuerdos de gestión, cuyo contenido tendrá que ser negociado y aprobado por la mayoría de los miembros de cada equipo y refrendado por mayoría sindical en la mesa sectorial, recuperándose para ello la productividad variable en reconocimiento a la excelencia de los profesionales en el cumplimiento de los mismos.

Con carácter general, los indicadores definidos para los objetivos propios deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser válidos con incidencia directa o indirecta en la mejora del servicio/atención al paciente.
- Ser medibles de manera cuantitativa
- Ser evaluables
- Ser específicos
- Ser alcanzables
- Ser realistas
- Tener duración limitada.

#### 5. **Estabilidad en el empleo y movilidad**

La Consejería de Salud se compromete a fomentar la estabilidad en el empleo, sobre la base de los siguientes puntos:



La Administración se compromete a ejecutar convocatorias de todos los procesos selectivos de personal facultativo pendientes y la convocatoria de OPE anuales. Las OPEs 2019 a 2022 han sido agrupadas, por lo que el compromiso deberá ser de finalizar dicha OPE a lo largo del ejercicio 2025.

La negociación anual de una oferta de empleo público, convocando plazas vacantes de personal facultativo ofertándose la totalidad de las plazas que permita en cada momento la legislación vigente y su tasa de reposición.

Articular antes de la finalización del primer semestre 2024 la operatividad del concurso abierto y permanente que facilite la movilidad de los médicos.

En los programas asistenciales especiales, se podrá articular la movilidad voluntaria de los profesionales que actualmente prestan sus servicios en las distintas áreas en los términos acordados en la mesa sectorial sin que pueda en ningún caso haber movilidad forzosa, y nunca antes de la puesta en marcha de las medidas de incentivación de las plazas y zonas de difícil cobertura, actuaciones que tendrán como objetivo motivar a los profesionales médicos y que se traduzcan en una mejora de sus condiciones de trabajo en todos los ámbitos (salarial, profesional y formativo) que favorezcan el que dichos profesionales elijan voluntariamente prestar servicios en dichas zonas para dar satisfacción a las necesidades asistenciales de las mismas.

Así mismo, se compromete a la negociación, articulación y puesta en marcha antes de la finalización del primer semestre del 2024 de nuevos mecanismos de selección y provisión al amparo de lo dispuesto reglamentariamente, que permitan la definición y cobertura de puestos de difícil cobertura y la fidelización de los

profesionales médicos, no pudiendo adaptar medidas de movilidad mientras no se hallan llevado a cabo las modificaciones previas a los puestos de difícil cobertura.

Cuando concurren las circunstancias que determinan la necesidad de proceder a una reordenación de efectivos, se negociará en la mesa sectorial el orden de prelación que se seguirá en la determinación de los profesionales que se vean afectados.

## **6. Jornadas y permisos**

A lo largo de 2024, se llevará a cabo la actualización del actual acuerdo de permisos y vacaciones para adaptarlo a las necesidades existentes de los profesionales, teniendo en cuenta la adecuación de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como los cambios normativos estatales recientes, sin discriminación alguna con el resto de los funcionarios de nuestra CC. AA. sometiéndola a la negociación con los representantes sindicales y su aprobación en mesa sectorial.

## **7. Desarrollo Profesional**

Tras la reordenación de las titulaciones universitarias como consecuencia de la aplicación del Convenio de Bolonia, la carrera de Medicina ha quedado como la única de 6 años de duración dentro del estado español, con un 50% más de créditos que los grados (360 créditos vs. 240). Por ello que el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) la otorga un nivel 3, con rango de Máster en vez del nivel 2 que corresponde a los grados.

Conforme se determina normativamente para el ejercicio profesional dentro de la sanidad pública, es requisito obligatorio una formación especializada de 4-5 años adicionales establecido en el Programa de Formación Sanitaria Especializada.

Sin embargo, dentro de la escala funcionarial, los profesionales médicos quedan encuadrados dentro del grupo A1, para el que solo se precisan estudios de grado. Es por ello necesario crear una categoría o grupo específico para los médicos que reconozca tanto retributiva como profesionalmente los especiales requisitos de formación, cualificación y nivel de responsabilidad que se le exigen para el ejercicio en la sanidad pública.

Por ello, el Gobierno de Cantabria se compromete a instar al Gobierno de la Nación a la creación de dicha categoría/grupo.

Durante el periodo 2024-2027, se reforzará la formación continuada de los profesionales, promoviendo una permanente mejora de su desarrollo profesional y su competencia, y a tal efecto se aprobarán Planes Anuales de Formación que incluyan todas las actividades formativas que se organicen, a las que se les dará la necesaria publicidad.

De igual forma, se incentivarán acuerdos para la mejora de la calidad asistencial y su coordinación entre los centros y los niveles asistenciales, para que el trabajo de los profesionales y entre los profesionales se realice a través de criterios asistenciales donde se prioricen las necesidades del paciente y los cuidados que precisan.

## **8. Agresiones al personal del ámbito sanitario**

La administración sanitaria se compromete a desarrollar todas las medidas tanto de prevención primaria (formación de los profesionales, adecuación de infraestructuras e inmuebles tanto en medidas de seguridad pasiva como en medidas de seguridad activa incluidas medidas de seguridad en la Atención Domiciliaria), así como las medidas de prevención secundaria (registro de incidentes, mapa de riesgos y Comisión de Violencia

en el Trabajo Sanitario de la Consejería de Salud) y trabajo con los interlocutores policiales.

Asimismo, se compromete al estricto cumplimiento de lo pactado en los acuerdos de salida de huelga del año 2022 en este apartado, que implican la aplicación de sanciones administrativas, la publicidad de dichas sanciones para que tengan el efecto disuasorio pretendido y a la información exhaustiva, detallada y periódica del estado de dichos expedientes tanto al agredido, como a los delegados de prevención de riesgos laborales, así como a la realización de un informe justificado en el caso del archivo de los mismos.

Se llevarán a cabo campañas publicitarias de periodicidad anual con cartelería que deberá ser consensuada con los representantes de los profesionales y que muestre explícitamente las consecuencias administrativas y penales de agredir a los sanitarios. Dicha cartelería deberá tener un tamaño no inferior a un estándar A1 y deberá ser expuesta en la zona más visible de los centros de trabajo, preferiblemente a su entrada y exenta a su alrededor de otro tipo de cartelería o anuncio.

## **9. Nuevo modelo de Atención Primaria**

En el marco de dialogo, se procurará una solución al grave problema que afecta a Cantabria: la Atención Primaria.

Es necesario trabajar en la búsqueda de fórmulas flexibles e imaginativas de organización de las actividades de los centros y los profesionales de Atención Primaria tendentes a favorecer la mejor prestación asistencial a los usuarios y que, al mismo tiempo, permitan que cada profesional tenga, de forma voluntaria, posibilidades de estructurar su propia jornada avanzando hacia alcanzar modelos organizativos que hagan compatible el trabajo

en equipo en los centros de salud con el desarrollo de la capacidad de iniciativa individual que permita ajustar la responsabilidad de cada profesional respecto a la atención prestada a sus pacientes, sin que en ningún caso implique una sobrecarga de trabajo para el mismo ni se pretenda con ello sustituir la responsabilidad de la Administración de procurar los recursos humanos suficientes y necesarios para la prestación del servicio. Todo ello, en el marco de lo recogido en el Plan de Atención Primaria y Comunitaria aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud de 15 de diciembre de 2021.

Para ello la administración se compromete a reorganizar, mediante el consenso, los equipos de AP con una adecuada redistribución de las tareas entre las distintas categorías de AP, que redunde en una mayor eficiencia y mejor calidad asistencial.

## 10. Carrera profesional

La forma de gestionar e implantar la carrera profesional para los profesionales de las instituciones sanitarias del SCS ha tenido como consecuencia el efecto contrario al que se pretendía con su creación, convirtiéndose en objeto de desincentivación y desapego.

La congelación sufrida con la crisis del 2008, la puesta en marcha posterior con serias restricciones, la no consideración de la formación especializada, las trabas para ascender de grado en base a una interpretación de los méritos acumulados que deja fuera del cómputo buena parte de los mismos ha dado lugar a que prácticamente ningún profesional esté realmente encuadrado en el grado que le corresponde y a una litigiosidad sin precedentes.

Es por ello que se hace absolutamente imprescindible abrir un nuevo encuadramiento extraordinario, como ya se hizo con la puesta en marcha de la misma en el año 2007, dirigido a todos los profesionales del grupo A1 de instituciones sanitarias, cuyo único requisito para obtener el encuadramiento sea el cómputo de la antigüedad en el SNS, incluyendo la FSE y las consecuencias favorables que en su caso se deriven de dicho encuadramiento. La administración se compromete a iniciar dicho procedimiento antes de fin de 2024 y finalizarlo en 2025 con efectos económicos a partir de 1 de enero de 2025.

Asimismo, se negociará un nuevo modelo de carrera que recoja definitivamente los cambios producidos en el mismo (reconocimiento FSE, tiempo trabajado en otros servicios de salud) y reconozca la excelencia en la actividad asistencial y la vigencia de todos los méritos no utilizados para el ascenso de grado.

## 11. Salud laboral

La Administración se compromete a poner en marcha las medidas correctoras necesarias para paliar los riesgos por sobrecarga de trabajo detectados en la evaluación del riesgo laboral llevada a cabo en los profesionales de la Gerencia de Atención Primaria en noviembre de 2022, a valorar las posibles secuelas y a evaluar el resultado de las medidas correctoras tras su puesta en marcha, tal y como marca la legislación vigente.

Asimismo, se compromete a hacer esas mismas evaluaciones de riesgo a lo largo del año 2024 y 2025 en el resto de Gerencias (hospitales Sierrallana, Laredo y Tres Mares).

## **12. Atención continuada en concepto de guardias**

La realización de la atención continuada supone un desgaste físico y mental para los profesionales médicos obligados a su realización, con un acortamiento objetivado en diferentes estudios de la esperanza de vida, y que supone una parte sustancial de las retribuciones del profesional, que además cotiza por ello.

A pesar de ello y como consecuencia de la crisis financiera del 2008, el Gobierno de Cantabria, a través de la ley 10/2012 de Medidas Fiscales y Administrativas del Gobierno de Cantabria, modificó la Ley de Personal Estatutario estableciendo la imposibilidad de que los profesionales sanitarios cobraran ese concepto cuando se encuentran en situación de IT.

Esa medida temporal consecuencia de una crisis finalizada hace ya más de 10 años, no tiene justificación en el escenario actual para seguir manteniéndose en el tiempo.

Por tanto, el Gobierno de Cantabria se compromete a tramitar las modificaciones legales necesarias para incluir las guardias en el pago de las retribuciones en situaciones de incapacidad temporal a partir de 1 de enero de 2025.

## **13. Adecuación retributiva**

Se propone un incremento lineal de los profesionales médicos del Servicio Cántabro de Salud como reconocimiento a la especial dedicación, puesta de manifiesto de manera extraordinaria durante la pandemia, pero también en el día a día, al incremento constante y continuo de la productividad, a la eficiencia del trabajo desarrollado y como un incentivo para retener el talento dentro de nuestras instituciones sanitarias. Son muchas las comunidades autónomas que retribuyen el trabajo de sus profesionales en



cuantías superiores a las retribuciones de Cantabria. Algunas de ellas, limítrofes o muy cercanas a la nuestra. Esta situación provoca que muchos de los médicos, formados en nuestra Comunidad, finalmente se desplacen a prestar sus servicios profesionales a las comunidades con salarios más elevados.

Se propone que durante los años 2024 a 2028, el incremento, en concepto de productividad, se sitúe en: 400 € mensuales para los profesionales médicos del SCS con la siguiente distribución anual:

1º año: 210 € / mes

2º año: 90 € / mes

3º año: 50 € / mes

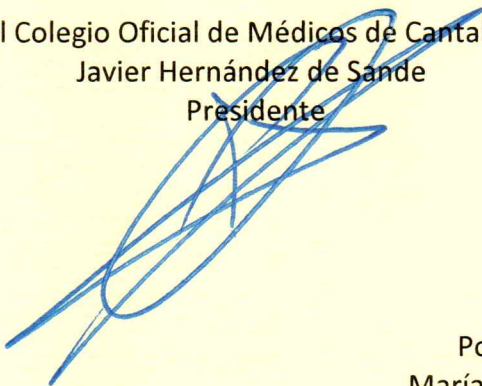
4º año: 50 € / mes

#### **14. Tramitación legal**

En relación con las líneas de acción precedentes, la Consejería de Salud se compromete a llevar a cabo la tramitación legal y administrativa que resulte exigible para cada una de ellas y, en particular, su negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias en aquéllos supuestos en los que resulte legalmente necesario.

En Santander a 3 de junio de 2024

Por el Colegio Oficial de Médicos de Cantabria  
Javier Hernández de Sande  
Presidente



Por el Sindicato Médico de Cantabria  
Óscar Pascual González  
Secretario General



Por el Gobierno de Cantabria  
María José Sáenz de Buruaga Gómez  
Presidenta

