

LAS URGENCIAS DEL HOSPITAL DE CABRA ATENDIDAS AL 50% CON PERSONAL A TIEMPO PARCIAL PARA CUBRIR A UNA POBLACIÓN DE 155.000 PERSONAS.

Ciertamente en la actualidad, de los veinte médicos de plantilla de Urgencias, hay 3 reducciones de jornada del 33% y otros siete médicos son eventuales y su contrato, y por consiguiente su jornada, es del 75%. Cuenten, ajusten y vean. Diez de los médicos, el 50%, trabajan a tiempo parcial.

Sin embargo el Hospital y su gerencia han ajustado las horas trabajadas como si los médicos lo hicieran todos al 100%, según una estadística de hace varios años.

En 2011 la plantilla de médicos de familia de SCCU del Hospital Infanta Margarita estaba formada por un total de **23 facultativos**, en la actualidad está integrada por **20**, se ha perdido pues un **15 % de la plantilla**, tres médicos menos en 2014. **Y de la plantilla que queda el 50% está contratada a tiempo parcial.**

No solo se ha de ver la pérdida de plantilla, si no que la que queda ha de cubrir todo el trabajo que se presente como si fuera al 100%, ya que **la Administración Andaluza en su política de recortes no sustituye las bajas producidas por ningún concepto**: embarazo ,lactancia ,reducciones de jornada por cuidado de hijos o personas mayores ,con la justificación que sobra plantilla en urgencias .**Conculcando el principio legal de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores de la sanidad** ,y en este caso de los de urgencias .

Se da el caso que por azar, **tres mujeres médicos de urgencias, embarazadas, coinciden en su gestación y lo harán durante su baja maternal durante numerosos meses. Además, la esposa de otro médico de urgencias, está a punto de dar a luz y se superpondrán bajas de cuatro personas.**

Como ejemplo, indicar las asistencias en urgencias durante estos diez primeros años, el centro hospitalario ha atendido 394.000 urgencias. A lo largo del **año 2013**, solo el área de Urgencias atendió un promedio **diario de 115 urgencias**, en **total 41.607**. El 98,2% de los casos fueron resolutivos, de forma que sólo el 1,8% de los usuarios atendidos tuvieron que ser derivados al Reina Sofía debido al carácter de su dolencia. **El Hospital tiene como área de influencia la correspondiente al Distrito Sanitario Córdoba Sur siendo el hospital de referencia para más de 152.000 habitantes.**

Entre 190-200 asistencias por día en Enero de 2014, supone un 30% de aumento respecto a Enero de 2013 (145 urgencias/día). En Febrero Semana del 2 febrero al 9 febrero 1131 urgencias atendidas .**Con tres médicos menos en la plantilla, lo que evidencia una sobrecarga para los que quedan.**

Este problema serio de personal que va a surgir y que todavía se puede solucionar, se le ha comunicado a la dirección de este hospital por los profesionales, encabezada por el gerente Jesús González Lama, y a la jefatura de servicio de Urgencias, Carmen de la Fuente Martos, en numerosas ocasiones, así como al nuevo director económico-administrativo, Diego Pajares Conde, sin que se hayan atendido, ni se haya ofrecido una solución adecuada a una cobertura asistencial de calidad.

Solo se ha respondido por parte de la dirección, y de forma genérica, **que no se cubrirán las bajas**, que solo se contratará a tres personas **al 50%** , pero sólo desde el

15 de junio al 15 de septiembre (**coincidiendo con el periodo vacacional**) y que no son necesarios los puestos de guardia que había hasta ahora y que se han mantenido durante años, sino que “se puede reorganizar la asistencia con tres médicos adjuntos por guardia en vez de con cuatro, ya que no son necesarios tantos”.

Lo que se traduce en, que se las apañen como puedan con una persona menos por guardia, pero que se atiendan todos los puestos que se hacían hasta ahora. Y en el verano, que lo hagan como sea...

En resumen, la Dirección del Hospital, la Jefatura de Servicio, la Dirección Económica Administrativa se comportan de **forma totalitaria y amenazante con esta mermada e inestable plantilla**, ofreciendo explicaciones que no dan respuesta a estos, ni a la población que han de asistir.

Pero si hay que hacer un traslado urgente a Córdoba, como no hay personal suficiente para poder realizarlo y cubrir a la vez la puerta de urgencias, han de desplazarse desde el Hospital Universitario Reina Sofía personal de este, para realizar ese traslado a 72 Km, en resumen **desvestir un santo para vestir a otro**. Una medida de gestión al parecer muy eficiente según estos gestores.

Otras de las ideas absurdas de la dirección es para este año, **objetivo: disminuir todas las derivaciones entre servicios clínicos, así como disminuir la realización de pruebas complementarias**. Y una vez más, sin asumir las consecuencias que provocan. Porque, si se piensa un poco, es fácil entender que todo aquello que no se ofrece a un paciente con necesidad de cuidados, en una sanidad definida por ley como universal, de calidad y gratuita, lo va a pedir en el único sitio que esté abierto. Es decir **las urgencias**.

Aumentando las quejas de los pacientes demorados, los casos que sin ser urgentes no se atienden cuando las personas desean, la petición de pruebas complementarias que sin ser urgentes no se han hecho, pacientes no urgentes cuya patología no mejora y no encuentran atención en la asistencia especializada porque ahora no se les deriva, multitud de niños porque en A. Primaria se les dice que no hay pediatras, etc.

Casos no urgentes en definitiva, que no se resuelven en otros lugares y se “estrellan” en Urgencias, para que otro lidie con el problema, otro que no puede resolverlo en muchas ocasiones, porque no depende de él ni se le ponen los medios apropiados.

Todo ello se decide, enmarcado, **en una situación en que el único objetivo de dicho gerente de área es el ahorro**. Con sus posibles efectos colaterales de falta de atención adecuada a los ciudadanos de su comarca. Con la merma de cuidados. Con la falta de respeto a sus profesionales. Con las **repercusiones que la sobrecarga de trabajo sobre la salud física y psíquica puede ocasionar en ellos**. Y con la **nula información de dichas consecuencias o asunción de responsabilidades hacia la comunidad**.

Ante la situación actual profesional, laboral y familiar que los profesionales del servicio de urgencias vienen afrontando en los últimos tiempos, creemos que es nuestra labor hacer constar su sentir y parecer ante las decisiones que se están adoptando. Todo ello,

por una **transparencia legal** y porque **nuestro compromiso es por y para los profesionales y la sociedad.**

En este sentido creemos conveniente, desde el **Sindicato Médico de Córdoba**, manifestar nuestro **rechazo a las medidas actuales presentadas** por la dirección del Hospital Infanta Margarita con respecto a **Urgencias**, la necesidad de aplicar un plan funcional en el que los propios trabajadores (que son los conoedores y gestores de las urgencias) establezcan las necesidades que servirían para paliar deficiencias, como por ejemplo el personal facultativo necesario para la correcta asistencia por el bien de todos. Así mismo exigimos el **cumplimiento de la legalidad vigente en materia de salud laboral y de conciliación de la vida laboral y familiar.**