

MADRID

Acuerdo clasista tras las concentraciones



SAE Madrid secundó las concentraciones pidiendo mejoras para la sanidad madrileña.

LA ALARMANTE situación que se vive en la Comunidad de Madrid llevó al Sindicato de Técnicos de Enfermería a adherirse al calendario de movilizaciones y concentraciones convocado por los sindicatos de la Mesa Sectorial y del que, únicamente, se pudo celebrar una concentración.

Los delegados de SAE, en representación de los TCE, secundaron las concentraciones reclamando, entre otros puntos, "la reconversión de los contratos Covid en plantilla estructural habida cuenta de que, precisamente, el mayor déficit de profesionales en plantilla es de Técnicos en Cuidados de Enfermería", manifiesta Álvaro Cano, Secretario Autonómico del Sindicato de Técnicos de Enfermería.

"Los TCE desempeñamos una función trascendental en los centros sanitarios y socio sanitarios en el cuidado y atención sanitaria al usuario. Pero, además, y en estos momentos en los que los centros de Atención Primaria están sobrecargados, sin lugar a dudas, los Técnicos en Cuidados de Enfermería jugamos un papel fundamental en la descongestión de estos centros y, sin embargo, se está subestimando nuestro papel. Los TCE somos las manos que cuidan pero, a cambio, recibimos recortes, precariedad, temporalidad...

Necesitamos contratos dignos y la reorganización eficaz de la Atención Primaria", afirma Álvaro Cano.

El empeoramiento de los datos llevó al Gobierno de la Comunidad a establecer medidas restrictivas y de movilidad que hacían inviable cualquier convocatoria.

Sin embargo, los sindicatos sí pudieron mantener una reunión con el Gobierno y firmar un acuerdo clasista y tramposo que no responde a un Plan estratégico real para la Atención Primaria y deja fuera a varios colectivos profesionales que también desempeñan su trabajo en los centros de salud.

En el caso de los Técnicos en Cuidados de Enfermería, volvemos a ser ninguneados por las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial y, por lo tanto, volvemos a estar ausentes en el acuerdo, a pesar de que nuestra formación nos legitima para llevar a cabo múltiples funciones en este nivel asistencial.

"Si la intención del Gobierno regional es llevar a cabo una reforma profunda de este sector, uno de los principales cambios debe ser la inclusión en los equipos de trabajo de los TCE, sin embargo, no parece que se contemple este punto en el nuevo Plan, que, por otra parte, no va a

solucionar el problema actual de falta de personal que existe en este nivel asistencial, pues las 571 nuevas plazas anunciadas se necesitan ahora mismo, no dentro de tres años", explica Álvaro Cano.

Además, ¿dónde está el plan para la Atención Especializada? La gestión actual de la sanidad en la Comunidad de Madrid mantiene desbordados tanto a los profesionales de Primaria como a los de Especializada y el problema no se soluciona incrementando la nómina a dos colectivos profesionales en el primer nivel asistencial para que doblen turnos y realicen guardias.

"En la Comunidad de Madrid existe un serio problema de falta de profesionales en todas las categorías y en todos los niveles asistenciales y esto es debido al estado de abandono en el que durante años ha permanecido la sanidad: recortes presupuestarios, reducciones de plantilla, inexistencia de oferta de empleo nueva... Desde hace años los profesionales sanitarios venimos manifestándonos y realizando mareas blancas como protesta por la dejadez en la que el Gobierno regional ha mantenido a la sanidad y es ahora, este año, cuando estamos viendo las consecuencias de no tener una sanidad dotada con los recursos humanos y materiales necesarios y adecuados. Por ello desde SAE, ante este plan tramposo para la Atención Primaria y la inexistencia de uno para la Especializada, exigimos al Gobierno y a los sindicatos de la Mesa Sectorial que dejen a un lado los parches y empiecen a trabajar en medidas reales que resuelvan los problemas actuales, para lo que es urgente contar con todos los profesionales que integran los equipos sanitarios", concluye Álvaro Cano.

LA PALMA

Reclamación de accidente laboral

EL TRABAJO de los delegados del Sindicato de Técnicos de Enfermería en la defensa de los profesionales es constante. Una de las últimas intervenciones fue la presentación de la oportuna reclamación ante el Servicio Canario de Salud para que se considerara accidente laboral el sufrido por una compañera del Hospital General de La Palma, quien, mientras se encontraba realizando sus funciones en la UCI del referido complejo hospitalario, presentó de forma brusca molestias de las que tuvo que ser atendida en el servicio de urgencias del propio centro. Tras las oportunas exploraciones, el diagnóstico principal fue: sospecha de déficit neurológico isquémico reversible hemisférico derecho.

Pese a estas circunstancias, el Servicio Canario de Salud derivó a esta profesional al servicio público de

salud considerando, a pesar de todos los informes y reconocimientos médicos aportados, que no se trata de un accidente de trabajo.

SAE ha presentado la reclamación previa ante el Servicio Canario de Salud, y ante Tesorería General de la Seguridad Social, Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Mutua MAC. Sin embargo, ésta es una reclamación previa a la vía jurisdiccional, a la que SAE no dudará en acudir si no se modifica la consideración de este incidente.

Para SAE es más que evidente que se dan los requisitos para que se disponga la declaración de accidente laboral el sufrido por la reclamante durante su jornada laboral y en su puesto de trabajo en la UCI. Por tanto, de no rectificarse esta consideración, la asesoría jurídica de SAE llevará a cabo las acciones oportunas.

SANTA CRUZ DE TENERIFE

Cada profesional tiene su función

EL H. U. de Canarias continúa con la incorporación de celadores al centro, si bien aún quedan cuestiones pendientes ya que el personal se ha incorporado solo en el turno de mañana, no en todas las unidades e, incluso, en algunas unidades el celador realiza sus funciones en dos servicios.

"Esperamos que tras completar la bolsa supletoria para celadores se equipare con la plantilla del Hospital de La Candelaria", afirma José Ignacio Mora, responsable de SAE en Santa Cruz de Tenerife.

Se ha abierto, asimismo, una bolsa supletoria de Técnicos en Cuidados de Enfermería para llevar a cabo las contrataciones que de estos profesionales sean necesarias. De esta forma, cada profesional podrá realizar sus funcio-

nes en las debidas condiciones.

Es evidente que los TCE somos profesionales de enfermería, personal sanitario dedicado fundamentalmente a la atención directa y asistencial de los pacientes. Estos necesitan atención continua y para que los TCE podamos llevar a cabo nuestras funciones es necesario que otros profesionales cumplan con las suyas.

Este es el principio básico sobre el que se asienta la necesidad de contratación del número de celadores necesarios en un centro de la envergadura del HUC.

Las plantillas de profesionales deben estar debidamente dotadas en el número y cualificación de profesionales para que cada categoría pueda desempeñar debidamente las funciones que le son propias.

STAFF

GABINETE DE PRENSA

Montse García;
Cristina Botello.

CONSEJO DE

REDACCIÓN

M^a Dolores Martínez;
Isabel Lozano;
Daniel Torres;
Jorge Santurio.

ASESORÍA JURÍDICA

Juan José Pulido;
Daniel Amigo;
Fausto Garrido.

REDACCIÓN

C/ Tomás López, 3 2^a
planta 28009 Madrid
Tlf:91 309 01 02

sae@sindicatosae.com

www.sindicatosae.com

SÍGUENOS EN



Depósito Legal N°
41985-1989

IMPRIME

MADRIPAPEL, S. A.

EDITORIAL

El esfuerzo no puede ser siempre de los mismos

LOS PRESUPUESTOS

Generales del Estado para 2021 se plantean entre sus objetivos aumentar la cohesión, la justicia social y la igualdad de oportunidades, fortaleciendo nuestro Estado del Bienestar, así como el sistema sanitario público para garantizar que tiene las capacidades y los recursos suficientes para afrontar cualquier situación futura.

Esa es, precisamente, la petición de SAE: cohesión, justicia social y fortalecimiento del sistema sanitario público. Consignas básicas, especialmente devaluadas en algunas zonas como puede ser Baleares.

Desde SAE hemos apelado a la responsabilidad del Gobierno para presentar unos Presupuestos Generales equitativos con la situación actual, dejando de lado las estrategias de partido y debates insustanciales que solo conducen a

la desesperación de los ciudadanos. La pandemia de la Covid-19 tiene muchos frentes abiertos, además del estrictamente sanitario y requiere de compromisos serios frente a un futuro incierto para todos.

El reparto no siempre es proporcional y las comunidades que realizan mayores aportaciones al Estado no reciben de éste partidas presupuestarias equitativas ni justas.

Pero a esta situación, que no es nueva, se une que en algunas de ellas la caída de la fuente principal de ingresos va a suponer un incierto panorama presupuestario.

En esta situación se encuentra, por ejemplo, Baleares, que ha experimentado una fuerte caída en la fuente fundamental de ingresos. Si no se va a contar con los ingresos procedentes del turismo, ¿qué soluciones dará el Gobierno? ¿qué medidas se

establecerán para que la sanidad balear pueda hacer frente al alarmante aumento de los casos de Covid-19?

En todas las comunidades, pero en mayor medida en aquellas cuya economía está tan fuertemente vinculada al turismo, la situación no es nada halagüeña para la sociedad, en su conjunto, ni para los profesionales, que se van a convertir en víctimas de la situación por partida doble: como ciudadanos y como sanitarios.

SAE reivindica, constantemente, la necesidad de introducir mejoras en la sanidad y que éstas pasen por el debido reconocimiento a los profesionales sanitarios a través de salarios dignos y dotaciones de personal adecuadas.

Por si tener que enfrentarse como ciudadanos a unos presupuestos en estas circunstancias no fuera bastante

angustioso, las retribuciones de los funcionarios y empleados públicos volvieron a estar en el disparadero de los ajustes presupuestarios.

La posibilidad anunciada por la Ministra de Hacienda, M.^a Jesús Montero, de que se podría reducir un porcentaje en nuestras retribuciones generó un evidente y profundo malestar. No podemos estar siempre acudiendo al rescate de las pésimas decisiones de los Gobiernos y que cada vez que necesiten aumentar sus recursos lo hagan a costa de nuestros salarios.

Además, y aunque fuera el mismo porcentaje para todos, no ocurre lo mismo con las nóminas y es evidente que no todos los funcionarios y empleados públicos tienen las mismas retribuciones.

Desde luego, ni los Técnicos en Cuidados de Enfermería, ni ningún profesional de grado medio o superior, pueden permitirse una reducción en sus nóminas. Es inadmisibles e inasumible para estos profesionales.

ESPECIAL
AFILIADOS
DEL SAE

Y ahora, Seguro
de Responsabilidad
Civil Profesional
100€/año. INFÓRMATE

**PAGA
MENOS**

Si corres riesgos... ¡¡¡ ASEGÚRATE !!!

UNIRASA
IBÉRICA Correduría de Seguros, S.L.
www.unirasa.es

Nuestras pólizas
garantizan las
consecuencias de
EPIDEMIAS y PANDEMIAS
actualmente "coronavirus"

TARIFA EXCLUSIVA
¿Te lo vas a perder?



S.A.E.
SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA

SEGURO MIXTO COMPUESTO DE: SEGURO DE VIDA, ACCIDENTES Y DECESOS

Este seguro garantiza tus riesgos profesionales y en la vida privada en España y extranjero con Repatriación y traslados en territorio nacional. En el extranjero Asistencia Médico-Farmacéutica y hospitalización hasta tres meses cada vez que viaje.

EJEMPLO: ASEGURADO 42 AÑOS, PRIMA MENSUAL: 15,50€. INCLUYENDO A LA PAREJA Y DOS HIJOS: 17,08€/ MES. INFÓRMATE.

UNIRASA
IBÉRICA Correduría de Seguros, S.L.
www.unirasa.es

Whatsapp 604 03 09 31
Teléfono 981 14 22 20 - mail: produccion@unirasa.es

UNI RASA IBERICA CORREDURIA DE SEGUROS, SL, es una empresa de mediación autorizada por el Ministerio de Economía y Hacienda-Dirección General de Seguros e inscrita en el Registro Especial con el número J-325, teniendo suscrito un seguro de Responsabilidad Civil Profesional y dispone de capacidad financiera legalmente establecida. Dedicación exclusiva a Seguros.

Compensación de vacaciones en despido ilícito y readmisión

EL TRABAJADOR ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, puede exigir todos los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la de su readmisión. En caso de nueva extinción de la relación laboral sin haber disfrutado de las vacaciones, tiene derecho a una compensación económica, excepto por los períodos en que haya prestado servicios para otro empleador.

El TJUE en sentencia de 25-6-20, C-762/18 y C-37/19 resuelve los asuntos acumulados presentados por un tribunal búlgaro y otro italiano en los que se plantea la cuestión relativa a si la Directiva 2003/88 art.7.1 se opone a una normativa o a una práctica nacional en virtud de las cuales un trabajador que ha sido objeto de un despido ilícito y cuya readmisión al puesto de trabajo ha sido ordenada judicialmente no tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas en relación con el período comprendido entre la fecha de despido y la fecha de readmisión al puesto de trabajo.

El TJUE recuerda que la finalidad del derecho a vacaciones anuales, reconocido en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 consiste, por un lado, en permitir que el trabajador descanse de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo y, por otro lado, que disponga de un período de ocio y esparcimiento (TJUE 20-7-16, asunto C-341/15, Maschek). Por consiguiente, el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe determinarse, en principio, en función de los períodos efectivamente trabajados con arreglo al contrato de trabajo (TJUE 4-10-18, asunto C-12/17, Dicu, C-12/17), pues se basa en la premisa de que el trabajador ha trabajado efectivamente durante el período de referencia y ha ejercido una actividad que justifica un período de descanso, ocio y esparcimiento para garantizar la protección de seguridad y salud.

No obstante, en determinadas situaciones concretas en las que el trabajador no puede cumplir sus cometidos, los Estados miembros no pueden supeditar el derecho a vacaciones anua-

les retribuidas al requisito de haber trabajado efectivamente (TJUE 24-1-12, asunto C-282/10, Domínguez). Así sucede con los trabajadores que se ausentan del trabajo como consecuencia de una baja por enfermedad, período que el TJUE asimila a trabajo efectivo debido a que se trata, en principio, de un hecho imprevisible y ajeno a la voluntad del trabajador (TJUE 4-10-18, asunto C-12/17, Dicu).

El TJUE considera que esa imprevisibilidad y ajenez en la voluntad del trabajador es también predicable de la situación en que este se ve privado de la posibilidad de trabajar debido a un despido que posteriormente queda anulado mediante resolución judicial. Por consiguiente, en una situación como la controvertida, el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la fecha de la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo a raíz de la anulación de dicho despido mediante resolución judicial, debe asimilarse a un período de trabajo efectivo a fin de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, el TJUE concluye que el trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, tras la anulación de su despido mediante resolución judicial, tiene derecho a exigir, a raíz de dicha anulación, todos los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la fecha de su readmisión. No obstante, si el trabajador afectado ha ocupado otro puesto de trabajo en el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la de la readmisión a su primer puesto de trabajo, no puede exigir de su primer empleador el derecho a vacaciones anuales correspondiente al período durante el cual ocupó otro puesto de trabajo. En tales circunstancias, incumbe al trabajador afectado exigir de su nuevo empleador su derecho a vacaciones anuales retribuidas correspondiente a este último período.

I. DEVENGO DEL DERECHO A LAS VACACIONES

Prohibición de limitación de su ejercicio:

- No pueden imponerse condiciones que hagan

imposible que determinados trabajadores ejerciten el derecho a vacaciones anuales retribuidas (TJUE 20-1-09, Schultz-Hoff y otros C-350/06 y C-520/0).

- Es contrario al derecho de la UE impedir a un trabajador aplazar, y en su caso acumular, hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, derechos a vacaciones anuales retribuidas no ejercidos correspondientes a varios períodos de devengo consecutivos, por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones: (TJUE de 29-11-14, King C-214/16).

Contratos temporales: el derecho a vacaciones es proporcional a las jornadas trabajadas cualquiera que sea la duración de contrato. Vulnera el derecho de la UE establecer de un tiempo mínimo de trabajo efectivo a la existencia del derecho a vacaciones. (TJUE 24-1-12, Maribel Domínguez C-282/10).

Suspensión del contrato: no es contraria al derecho comunitario la práctica nacional que permite establecer un plan social según el cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas del trabajador con reducción del tiempo de trabajo se calcula conforme al principio de *pro rata temporis*. (TJUE 8-11-12, Heimann y Toltschin C-229/11 y C-230/11).

Modificación del contrato: la disminución de la jornada de trabajo de tiempo completo a tiempo parcial no puede reducir el derecho a las vacaciones anuales que el trabajador haya devengado durante el período de trabajo a tiempo completo. (TJUE 22-4-10, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols C-486/08).

Extinción de la relación laboral: ninguna disposición de la directiva sobre vacaciones determina expresamente cómo ha de calcularse la compensación económica que sustituya al período o períodos mínimos de vacaciones anuales retribuidas en caso de extinción de la relación laboral. (TJUE 20-1-09, Schultz-Hoff y otros C-350/06 y C-520/06).

Permiso parental: el derecho de la UE no se opone a una disposición nacional que, a efectos de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, no considera período de trabajo efectivo la duración del permiso parental. (TJUE 4-10-18, Dicu C 12-

2017TJUE 4-10-18, Dicu C 12-2017).

II.- DISFRUTE Y COMPENSACIÓN ECONÓMICA

Jubilación del trabajador: el trabajador tiene derecho, en el momento de su jubilación, a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas cuando no ha podido disfrutarlas a causa de una enfermedad. Por ello, se opone al derecho comunitario una legislación nacional que le prive de este derecho. (TJUE 20-7-16, Maschek C-341/15).

Fallecimiento del trabajador:

- Cuando la relación laboral finaliza por el fallecimiento del trabajador, el derecho a la compensación financiera por las vacaciones anuales no disfrutadas se mantiene y debe abonarse sin necesidad de solicitud previa. (TJUE 12-6-14, Gülay Bollacke C-118/13).

- Según el Derecho de la Unión, el fallecimiento de un trabajador no extingue su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Señala, además, que los herederos de un trabajador fallecido pueden reclamar una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por este. (TJUE 6-11-18, Bauer y BroBonn C-569/16 y 570/169).

Extinción por causas organizativas o de producción: se tiene derecho a la retribución de los trabajadores si lo que impidió al trabajador disfrutar de las vacaciones anuales fueron razones de tipo productivo o relacionadas con la organización de la empresa. (TJUE auto 21-2-13, Maestre García C-194/12).

Enfermedad y vacaciones:

- El Derecho de la UE se opone a que el tiempo de inactividad por enfermedad no compute, a efectos de devengo de vacaciones, aunque su duración se prolongue durante la totalidad de la anualidad en que puedan disfrutarse. (TJUE 20-1-09, Schultz-Hoff/y otros C-350/06 y C-520/06).

- El Derecho de la UE se opone a disposiciones nacionales o convenios colectivos que establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal durante el período de vacaciones anuales fijado en el calendario de vacaciones de la empresa en la que está contratado no tiene derecho, una vez dado de

alta médica, a disfrutar sus vacaciones anuales en un período distinto del fijado inicialmente, en su caso, fuera del período de referencia de que se trate. (TJUE de 10-9-09, Vicente C-277-08).

Maternidad: una trabajadora debe poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto del de su permiso de maternidad, también en caso de coincidencia entre el período de permiso de maternidad y el fijado con carácter general, mediante un acuerdo colectivo, para las vacaciones anuales de la totalidad de la plantilla. No solo se aplica a las vacaciones establecidas legalmente, sino también a cualquier período de vacaciones adicionales contemplado en el Derecho nacional. (TJUE 18-3-04, Merino Gómez C-342/01).

Despido ilícito y readmisión: el trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, puede exigir todos los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la de su readmisión. En caso de nueva extinción de la relación laboral sin haber disfrutado de las vacaciones, tiene derecho a una compensación económica, excepto por los períodos en que haya prestado servicios para otro empleador. (TJUE 25-6-20, C-762/18 y C-37/19).

Pérdida del derecho al disfrute:

- Un trabajador puede aplazar, y en su caso acumular, hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, los derechos a vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas correspondientes a varios períodos de devengo consecutivos, en caso de negativa del empresario a retribuir esas vacaciones. (TJUE 29-11-17, asunto King C-214/16).

- Un trabajador no puede perder automáticamente su derecho a vacaciones anuales retribuidas por no haberlas solicitado. No obstante, si el empresario demuestra que el trabajador se abstuvo deliberadamente y con pleno conocimiento de tomar sus vacaciones anuales retribuidas tras haber podido ejercer efectivamente su derecho a estas, el Derecho de la Unión no se opone a la pérdida de este derecho ni, en caso de extinción de la relación laboral, a la consiguiente falta de compensación económica (TJUE 6-11-18, Sebastian W. Kreuziger C-619/16 y Max-Planck C-684/1).

VALENCIA

El Dr. Peset sobrecarga de trabajo y no contrata

SAE HA remitido varios escritos a la Dirección del Hospital Doctor Peset denunciando la situación de sobrecarga laboral que están viviendo los profesionales Técnicos en Cuidados de Enfermería en las áreas de medicina interna y neumología del centro hospitalario debido al incremento de pacientes y la falta de profesionales.

De las cuatro salas de cirugía general y cirugía traumatológica con que cuenta el hospital, dos han pasado a ser de medicina interna, pero no se ha incrementado la plantilla de TCE, por lo que la saturación y la sobrecarga laboral son incuestionables: 3 profesionales en el turno de mañana, 2 en el de tardes y 1 en el de noches tienen que atender a 36 pacientes, de los cuales una media de 20 son dependientes en higiene, alimentación, movilización... Además, estas salas no cuentan con celadores y en una no hay supervisión.

Proporcionalmente al número de trabajadores, el Hospital Dr. Peset es el que mayor índice de contagios



Covid tiene entre el personal. La Dirección cubre las bajas con las contrataciones que se realizaron durante el estado de alarma, pero no refuerza las plantillas, lo que merma la calidad asistencial de los pacientes, ya que, por ejemplo, las comidas o los cambios de pañales se retrasan debido a la falta de personal.

"Además de no haber recibido contestación a nuestros escritos, la respuesta de la Dirección en cada una de las reuniones que hemos mantenido para abordar esta falta de personal ha sido "esto es lo que hay", una muestra más de la mala gestión que caracteriza a esta

Dirección, y que se agudizó durante la crisis sanitaria. Permitir que los profesionales trabajen extenuados por la sobrecarga laboral a la que diariamente se enfrentan, sin poder disfrutar de los descansos legales establecidos debido a las necesidades de los servicios, ni de la deuda horaria que la Dirección ha contraído con ellos es intolerable y propio de gestores que priman el ahorro económico sobre la salud laboral de los profesionales y la calidad asistencial de los pacientes, cuyos cuidados es imposible atender al tiempo en que son demandados", explica Valeria Casero, Secretaria Provincial de SAE en Valencia.

CATALUÑA

Mejoras retributivas para los profesionales

EL PERSONAL interino del Instituto Catalán de la Salud, más de 5.600 profesionales, han recibido en la nómina del mes de agosto el abono correspondiente a Carrera Profesional.

Es la primera vez que estos profesionales perciben este concepto que corresponde al año 2019, por lo que en esta ocasión han recibido los atrasos de este concepto desde enero de 2020.

Así lo notificó la Dirección de Recursos Humanos del Instituto Catalán de Salud a los responsables de SAE, que han reconocido su satisfacción tras años de reivindicación para que se reconociera este derecho también al personal interino.

Por otro lado, los profesionales del ICS podrán participar en la convocatoria única de traslados de movilidad voluntaria abierta y permanente para lo que será necesaria una única solicitud de participación por vía telemática en el sistema informático de gestión de Recursos Humanos del ICS.

Gratificación por la Covid-19

También durante el mes de agosto los profesionales del SISCAT han cobrado una gratificación en compensación por el tiempo en exposición a la Covid-19. Sin embargo, en el ICS no ha sido posible este reembolso en nómina por problemas técnicos que, confiamos, se solucionen lo antes posible.

Fundació Hospital Esperit Sant

USAEE ha solicitado ante la dirección de la Fundació Hospital Esperit Sant el cumplimiento del artículo 7 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, que establece que los profesionales deben disponer, dentro de la jornada de trabajo, de 10 minutos para el aseo personal antes de la comida y otros 10 minutos antes de abandonar el trabajo.

Se trata de una medida preventiva para proteger la salud de los profesionales ante la exposición diaria a agentes biológicos, no sólo por la Covid-19, sino por las patologías infecciosas con

las que llevamos lidiando desde hace mucho tiempo en pacientes aislados.

Además, USAEE ha solicitado un aumento en la plantilla de Técnicos en Cuidados de Enfermería en cada uno de los turnos, habida cuenta de la alarmante sobrecarga de trabajo existente. Por otro lado, todo parece indicar que el aumento de casos de Covid-19 de las últimas semanas va a suponer de nuevo un incremento en las cargas de trabajo con profesionales que aún no se han recuperado de las situaciones vividas en los últimos meses.

"Desde SAE insistimos en la importancia de la prevención y de contar esta vez con todas las herramientas, tanto en lo referente a recursos humanos como a la protección de estos", manifiesta Tània Riera, Secretaria Autonómica de SAE en Cataluña, que insiste, igualmente, en la realización de pruebas PCR a todos los trabajadores como ya denunciábamos ante la Inspección de Trabajo el pasado mes de abril en todos los hospitales".

LUGO

SAE consigue anular un despido



EL JUZGADO de lo Social número 2 de Lugo ha dictado sentencia reconociendo la nulidad del despido y la obligación de readmisión inmediata de una profesional Técnico en Cuidados de Enfermería. Asimismo, deberá pagar a la demandante tanto el abono de los salarios dejados de percibir como una indemnización de 6.000 euros.

Para el Sindicato de Técnicos de Enfermería, cuya asesoría jurídica ha llevado a cabo la defensa legal de esta compañera, esta sentencia, que ya es firme puesto que la empresa no ha presentado recurso, es una prueba de lo denunciado con anterioridad respecto a las disfunciones e irregularidades en

la gestión del régimen disciplinario y la política de gestión de los recursos humanos de la Residencia Centro de Día San Cibrao, que gestiona Mensajeros de la Paz.

Entre estas irregularidades se encuentra una gestión del régimen disciplinario de los trabajadores del centro que se lleva a cabo de forma no apropiada, excesiva e, incluso, no ajustada a derecho como el despido, ahora anulado, a una trabajadora tras presentar candidatura a un proceso que estaba legalmente establecido.

Desde SAE confiamos en que la dirección de la residencia modifique definitivamente esta forma de proceder y de gestionar los recursos humanos.

NAVARRA

SAE pide plazas para TCE en la OPE

LA OFERTA Pública de Empleo de 2020, anunciada por el Gobierno de Navarra, es claramente insuficiente dado que prevé únicamente 199 plazas para personal sanitario. SAE considera que entre éstas se ha de incluir la convocatoria del número adecuado de plazas específicas para Técnicos Sanitarios, cuyas plantillas, por un lado, tienen mayores índices de eventualidad y, por otro, son deficitarias tanto en los hospitales como en los centros socio sanitarios.

Es fundamental reforzar las plantillas de estos profesionales por lo que esperamos que en las 199 plazas que se han destinado a puestos sanitarios, se incluya un número adecuado de puestos de Técnicos.

Por otro lado, la Mesa General de la Función Pública continúa desarrollando el Acuerdo de 4 de octubre de 2018, insistiendo de forma paralela en el agravio con los Técnicos Sanitarios.

Begoña Ruiz, Secretaria Autonómica del Sindicato de Técnicos de Enfermería en Navarra, recuerda que "éste es un acuerdo que ha permitido la subida de nivel retributivo a miles de profesionales que ven mejorada su situación laboral y retributiva, pero deja fuera de esta reclasificación a los Técnicos Sanitarios".

SAE continúa manifestando su rechazo absoluto en lo que respecta a los Técnicos de Grado Medio y de Grado Superior, que gracias a la firma de este lamentable acuerdo entre los sindicatos de Mesa de Función Pública y el Gobierno Foral, se han convertido en los profesionales con la situación más precaria de la Administración de Navarra. Todo ello como consecuencia de un acuerdo que supone, además, el desprestigio de la Formación Profesional y la desconsideración absoluta a las titulaciones conseguidas en estos ciclos formativos.

NACIONAL

Profesionales titulados para atender a los mayores

EL RESPETO a la atención de los mayores se contradice con el alarmante descuido que se presta al perfil profesional encargado de esta atención. La primera muestra de consideración a nuestros mayores debe ser la de asegurarles la atención adecuada por los profesionales indicados, debidamente formados. El cuidado, el respeto y la protección a las personas mayores debe estar entre las prioridades de cualquier sistema de salud. Son los más vulnerables y, lamentablemente, son los que más han sufrido el efecto devastador de la Covid-19, pero su vulnerabilidad no va a pasar aunque finalice esta crisis sanitaria.

La Secretaria General del Sindicato de Técnicos de Enfermería, M.^a Dolores Martínez Márquez, ha solicitado al Vicepresidente de Derechos Sociales y Agenda 2030, Pablo Iglesias, como máximo responsable de la gestión y, por tanto, de los profesionales de las residencias de mayores y centros sociosanitarios, así como a los responsables de las consejerías competentes en cada comunidad autónoma, que se apliquen las medidas necesarias y se exija la titulación correspondiente a todos los profesionales que ejercen sus funciones asistenciales en estos centros.

Es inaplazable que se tomen estas medidas. Merecen profesionales con la debida titulación y la exigencia de ésta debería ser requisito imprescindible para poder optar a cualquier puesto de atención sanitaria. Sin embargo, lamentablemente, esto no es así y nos encontramos con cientos de centros sociosanitarios que llevan a cabo la contratación de personas que presentan el certificado de participación en algún curso de dudoso rigor, sin la debida carga lectiva ni formativa que les permita adquirir los debidos conocimientos, y a quienes se les supone muy buena voluntad, pero a los que no se les exige ninguna titulación que les capacite para la atención sanitaria.

Conviene recordar, igualmente, que dadas las particularidades de este sector de la población, en ocasiones dependientes, e incluso, grandes dependientes, con pluripatologías crónicas, requieren de cuidados continuos y funda-

mentales, muchos de ellos precisan de técnicas de enfermería específicas tales como la alimentación enteral, oxigenoterapia, prevención de úlceras... entre otras.

En la mayor parte de los centros, las plantillas de profesionales titulados como Técnicos en Cuidados de Enfermería o Gerocultores realizan sus funciones diarias con total independencia y autonomía sin ser precisa la supervisión de ningún titulado superior, lo que justifica que la titulación de estos profesionales debe ser la de Grado Superior de la Formación Profesional y un Nivel 3 de cualificación.

SAE se ha dirigido al máximo responsable de la gestión de las residencias de la tercera edad, centros de día y centros sociosanitarios para que, definitivamente, ponga fin a esta lamentable situación que, de no solucionarse tendrá nefastas consecuencias para el conjunto de la sociedad, cada vez más envejecida y con más patologías crónicas.

La demanda de plazas en centros residenciales y sociosanitarios para personas mayores aumenta a diario y cada vez van a hacer falta más plazas y más profesionales con la debida formación que proporcionen los cuidados integrales que requieren las personas mayores.

Necesitan cuidados continuos y de calidad no siempre excesivamente especializados por lo que urge llevar a cabo una reorganización de los recursos humanos de forma que las plantillas estén ajustadas a estos cuidados que realizan los Técnicos en Cuidados de Enfermería y que estos tengan la debida titulación.

El IFBS mantiene la situación

No ha debido llegar a tiempo nuestra exigencia al Instituto Foral de Bienestar Social porque, coincidiendo en el tiempo con nuestra petición al Vicepresidente de Derechos Sociales y Agenda 2030, aparece publicada una orden capacitando a que en el Instituto Foral de Bienestar Social de Álava se permita la contratación para la categoría de Técnicos en Cuidados de Enfermería, a trabajadores sin la titulación requerida para el puesto y en su



lugar contratar a personas que dispongan del certificado de profesionalidad de "atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales".

"No hay estado de necesidad ni circunstancias que justifiquen que se devalúe la calidad asistencial de los mayores" y

así lo denunció Agustín Serna, Secretario Provincial de SAE en Álava, que espera que "el Instituto Foral de Bienestar Social lleve a cabo las contrataciones que se precisen pero que éstas se realicen a profesionales que posean la correspondiente titulación".

NAVARRA

Comparten la propuesta de SAE



Txema Mauleon, Jefe del Gabinete de la Consejera de Servicios Sociales, Kati Jiménez, Vicesecretaria Autonómica SAE Navarra, M.^a Carmen Maeztu, Consejera de Servicios Sociales, y Begoña Ruiz, Secretaria Autonómica de SAE.

LA CONSEJERA de Servicios Sociales M.^a Carmen Maeztu Villafranca comparte con SAE la necesidad de que los profesionales que lleven a cabo cuidados asistenciales posean la titulación correspondiente y así se les exija. Así lo ha manifestado en la reunión mantenida con los responsables autonómicos de SAE en Navarra: Begoña Ruiz y Kati Jiménez, Secretaria y Vicesecretaria respectivamente.

Los responsables autonómicos aboprdaron con la Consejera la que es una reivindicación a nivel

nacional pero que se está trasladando a todos los consejeros: es una prioridad la aplicación de las medidas necesarias de forma que sea una exigencia la titulación correspondiente a todos los profesionales que ejercen sus funciones asistenciales en los centros sanitarios y que estar en posesión de la titulación sea requisito imprescindible para poder optar a cualquier puesto de atención sanitaria.

"Esperamos que ya que comparte esta inquietud actúe en consecuencia", ha manifestado la Secretaria Autonómica.



Dolores Martínez Márquez
Secretaria General de SAE

No es tiempo para los corporativismos

SAE DEFIENDE y representa los intereses de los Técnicos Sanitarios. Es un pilar fundacional de nuestra organización. Por tanto, entendemos que otras entidades y organizaciones defiendan a sus representados.

Lo que no podemos ni entender ni justificar es el radical corporativismo con el que algunas entidades defienden a su colectivo.

En una situación como la que estamos viviendo, en la que más que nunca los profesionales sanitarios, todos, deberíamos tener como objetivo prioritario el bien común por encima del clasismo excluyente que suele caracterizar a las entidades colegiales, este comportamiento es más deleznable que nunca.

Llevar el corporativismo profesional hasta un límite insostenible para el sistema sanitario al poner a la enfermería diplomada en el centro de toda la actividad asistencial en detrimento y menosprecio del resto de profesiones sanitarias.

Siempre hemos abogado por la optimización de los recursos humanos para la sostenibilidad del sistema. Ahora, más que nunca, es una necesidad inexcusable para salir de esta crisis.

Si faltan rastreadores, los Técnicos Sanitarios están perfectamente capacitados para llevar a cabo esta labor, si hay que reforzar Atención Primaria, para la realización de PCR, el seguimiento de los alumnos en los colegios... ahí están, también, los Técnicos.

En las últimas semanas hemos escuchado y leído declaraciones con un gran componente de este corporativismo excluyente alejado de la necesidad de que, en la situación que se está viviendo en todo el país, todos los profesionales sanitarios contribuyamos a parar esta segunda ola de la Covid-19.

Insistir en que solo una de las categorías sanitarias tiene la capacidad absoluta para llevar a cabo en exclusiva todas las funciones no contribuye a agilizar el sistema sanitario.

Los TCE somos el segundo colectivo más numeroso en sanidad y no pueden ningunarnos de esta manera.

ASTURIAS



Adecuado control de las adjudicaciones

EL PROBLEMA de externalizar algunos servicios, por ejemplo, el de catering y alimentación, es que, en ocasiones, si no se hace un adecuado y continuo seguimiento del cumplimiento de lo acordado pueden surgir problemas.

Es lo que ocurre en algunos centros de la red de Establecimientos Residenciales para Ancianos (ERA) de Asturias, donde esta falta de seguimiento supone que el servicio no siempre cumpla el pliego de condiciones acordado.

Por ello, desde SAE se ha insistido siempre en que las instituciones lleven a cabo el seguimiento continuo del cumplimiento de los contratos con las empresas responsables del catering y alimentación de los pacientes.

Esto debe ser en todos los centros sanitarios, pero con mayor interés debería hacerse en las residencias y centros socio sanitarios cuyos usuarios son personas de edad avanzada, especialmente vulnerables.

SAE ha planteado en diferentes ocasiones la necesidad de que se lleve a cabo este seguimiento, conscientes de que no ocurre en todas las residencias pero sí en algunas de ellas. No son pocas las ocasiones en las que los Técnicos en Cuidados de Enfermería tienen que comprobar que no falte ninguno de los alimentos pautados para cada paciente.

A veces el seguimiento del cumplimiento del contrato se realiza durante el primer mes y pasado este tiempo se deposita la confianza en la empresa adjudicataria del servicio y, algunas de ellas, han demostrado que no la merecen.

Elecciones sindicales

Esta situación, real y que SAE había expuesto en reiteradas ocasiones, fue utilizada como parte de la estrategia electoral de otras organizaciones sindicales durante la campaña manipulando y tergiversando la denuncia de SAE.

Sin embargo, pese a esta situación, SAE ha conseguido doblar el número

de sus representantes en el Comité de Empresa del ERA mientras que otros sindicatos han visto como perdían prácticamente la totalidad de sus delegados.

Los delegados alcanzados son una muestra incuestionable del compromiso de los profesionales con nuestro trabajo y nuestra implicación en la defensa de sus derechos laborales y retributivos.

“Los profesionales nos han apoyado con su voto, renovando su confianza en nuestras siglas y nuestro trabajo. El respaldo recibido nos hace más fuertes para continuar defendiendo sus derechos, que pasan por el encuadramiento en el nivel que nos corresponde, la actualización de nuestras funciones y el desarrollo de un Real Decreto que recoja realmente los aspectos de nuestro currículum vitae. Con este apoyo salimos reforzados de las elecciones sindicales y así lo vamos a demostrar durante los próximos años”, explica Luisa María Montañés, responsable de USAE en Asturias.

CASTILLA Y LEÓN



Mala gestión de los rastreadores

EL SINDICATO de Técnicos de Enfermería de Castilla y León ha exigido a la Consejera de Sanidad que ponga en marcha las medidas necesarias para que la labor de los rastreadores tenga el efecto deseado que, desde luego, no es el de aumentar el miedo o las inseguridades.

La mala gestión de la labor de los rastreadores en Castilla y León es inadmisible. Una muestra más es que las deficiencias en este sentido están convirtiendo en inútil el uso de la app Radar Covid.

La responsabilidad individual de muchos ciudadanos que se han instalado la app para mantener un seguimiento de un posible contacto con un positivo de Covid-19 choca frontalmente con la mala gestión del trabajo de los rastreadores, la convierte en inútil y lo único que consigue es aumentar el miedo en la población.

Una vez recibido el mensaje de alerta que informa del contacto con un positivo de Covid-19 empieza el calvario de los usuarios. Puestos en con-

tacto con el teléfono facilitado por la Consejería de Sanidad para llevar a cabo el control y seguimiento de estos casos y evitar así la expansión del virus es imposible conseguir contactar con un profesional que realice una PCR o indique el seguimiento establecido.

El contestador automático habilitado para tal fin únicamente indica los números que hay que marcar en función de la situación individual, pero es extremadamente difícil que el final sea entablar conversación con uno de los rastreadores o conseguir una cita para la realización de una prueba PCR.

Esta circunstancia está llevando a que, ante la confirmación de Radar Covid de haber tenido contacto y el miedo a haberse contagiado, los usuarios acudan a la sanidad privada y que todos los miembros de la unidad familiar se sometan a la prueba PCR. El precio medio de una de estas pruebas ronda los 150 euros lo que supone un desembolso importante para muchos.

CANTABRIA



SAE pide protocolos efectivos para las PCR

LA REALIZACIÓN de las pruebas PCR a los profesionales sanitarios ha sido, desde el principio, una reivindicación de SAE que, finalmente, se está llevando a cabo en los centros sanitarios de Cantabria. No obstante, para que la realización de estas pruebas sea efectiva y cumpla con el objetivo de que los sanitarios no seamos transmisores del virus ha de hacerse con las debidas garantías.

Sin embargo, la manera de proceder en los centros contradice algunos de los puntos establecidos en la resolución aprobada por la Consejería de Empleo y Políticas Sociales, donde se recoge, textualmente: “La especial vulnerabilidad de las personas usuarias de estos centros motiva que hayan de extremarse las medidas de atención, cuidado y seguridad de las mismas, así como de las personas trabajadoras, para prevenir nuevos contagios y contribuir a la finalización de la crisis sanitaria” e incluso, esta-

blece que “en el caso de trabajadores de un centro que presentaran sintomatología compatible con una posible infección Covid-19 de forma inmediata deberá poner el hecho en conocimiento del coordinador Covid y abandonar el centro para dirigirse a su domicilio”. Se establece, igualmente, la necesidad de realizar PCR a todos los trabajadores nuevos que se incorporen a la plantilla del centro así como quienes regresen de sus permisos.

Pero estas pruebas no se están llevando a cabo con plenitud de garantías, dado que tras la realización de la prueba el trabajador acude, sin esperar resultados, a su puesto de trabajo. Y es en este punto donde la forma de proceder, y la contradicción que se establece con lo expuesto anteriormente, pone en peligro a todos: tanto a los usuarios como a los trabajadores.

De hecho, SAE tiene constancia de algunos compañeros que han estado en su puesto de trabajo a la espera de este resulta-



do que, finalmente, ha sido positivo. Se demuestra, así, la necesidad de establecer un protocolo que permita cumplir con el objetivo real de frenar el virus. Recordamos que el número de profesionales sanitarios con positivo por Covid-19 asciende a 59.800 hasta el 17 de septiembre y es prioritario mantener sanos a los profesionales

Por eso desde el Sindicato de Técnicos de Enfermería exigimos un cambio en los protocolos que evite al máximo situaciones como la señalada para que se cumpla lo establecido por la propia Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

CÓRDOBA



Personal exclusivo en la unidad

LA UNIDAD de Medicina Interna 6ªC del Hospital Universitario Reina Sofía necesita con urgencia la presencia de un celador en exclusiva para desarrollar sus funciones en esta unidad, actualmente, el profesional que asume estas actuaciones ha de hacerlo con cuatro unidades más lo que, por un lado, supone un evidente deterioro de la calidad asistencial prestada en esta unidad y, por otro, una alarmante sobrecarga laboral de los Técnicos de Cuidados de Enfermería.

Estos profesionales se ven obligados a realizar en exclusiva funciones como las movilizaciones de los pacientes o el envío de las muestras de laboratorio, ralentizando sus propias funciones de atención sanitaria.

El celador que presta sus funciones en esta unidad lo hace también en la 3ª planta de la General, Diálisis de la General y Medicina

General. También en Perpetuo Socorro, lo que supone incluso que para llegar hasta allí ha de trasladarse en taxi.

“En definitiva, un auténtico caos que se solucionaría asignando un celador en exclusiva para esta unidad”, manifiesta Juan Antonio Moreno, Secretario de Acción Sindical de SAE en Córdoba. Así se lo han trasladado a la Directora de Enfermería del Hospital Universitario Reina Sofía las profesionales de la planta que, como no podía ser de otra manera, cuentan con el apoyo de SAE.

“De hecho, esta organización sindical emprenderá, asimismo, las actuaciones que como sindicato pueda llevar a cabo hasta conseguir la asignación de un celador para esta unidad y que la dotación de profesionales en todos los centros de esta Unidad de Gestión esté debidamente equilibrada”, afirma el Secretario de Acción Sindical.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA POR SAE TRAS EL ESTADO DE ALARMA

Mejor gestión y mayor reconocimiento



TRAS EL estado de alarma vivido en España por la Covid-19, desde el Sindicato de Técnicos de Enfermería lanzamos una encuesta para valorar la experiencia de los profesionales durante los meses en los que la crisis sanitaria estaba en los peores momentos.

Cerca de 500 profesionales, un 90% Técnicos en Cuidados de Enfermería, han participado en esta encuesta, que también recoge las vivencias, opiniones y reivindicaciones de otros profesionales como los Técnicos de Farmacia, los Técnicos en Emergencias Sanitarias, Técnicos Especialistas, Enfermeras, Celadores o Administrativos.

Han participado profesionales de toda España, y la mayoría han realizado su trabajo durante la crisis sanitaria en la atención especializada -248- y residencias -108-, pero también en atención extrahospitalaria, en atención primaria, atención telefónica, ayuda a domicilio...

A la pregunta **¿cómo se ha visto modificado tu trabajo durante esta crisis?**, la mayoría de profesionales coincide en destacar el incremento del número de horas trabajadas y la consecuente sobrecarga laboral, así como el agotamiento físico y emocional, las dificultades de trabajar con EPIs, el continuo inconveniente que suponían los cambios de protocolo y traslados de servicios, así como la presión de llevar a cabo una limpieza y desinfección escrupulosas; el hecho de tener que enseñar a los profesionales nuevos, la paralización de los servicios para atender solo a pacientes Covid, las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar y, por supuesto, un continuo estado de miedo, estrés, e incertidumbre, se han repetido también en las respuestas de los profesionales.

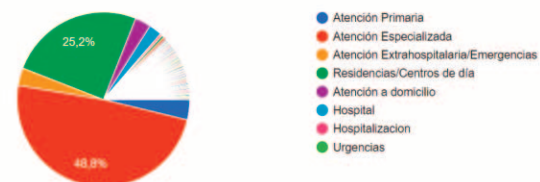
En cuanto a **su experiencia profesional y vital durante la crisis**, el miedo, la ansiedad, el agobio, la preocupación, la

incertidumbre y el estrés físico y emocional se repiten en la mayoría de respuestas; pero también la tristeza por los pacientes que estaban solos y asustados, la impotencia por no poder hacer más, la vergüenza por la mala gestión y el sentimiento de abandono por parte de los supervisores. Finalmente, muchos de los participantes destacan el orgullo que han sentido al poder desempeñar su profesión y ayudar así a los demás.

Con respecto a **los momentos más duros**, la mayoría de profesionales coinciden en destacar la soledad de los pacientes/residentes y el hecho de acompañarles y ayudarles para, al final, ver cómo se morían en soledad; en este sentido, también han señalado la dureza ante el elevado número de exitus que se producían en pocos minutos. Tener que trabajar sin material de seguridad adecuado y reutilizado durante varias jornadas, trabajar con EPIs durante 7 y 10 horas seguidas, la desinformación, la tensión y desconfianza vividas, el miedo a contagiar a la familia o las cifras de contagios y fallecidos, han sido también señalados por los profesionales como los momentos más duros.

Al contrario, la recuperación de los ancianos en las residencias y el alta a los pacientes en los hospitales son **los momentos de mayor satisfacción** destacados por los profesionales, quienes también muestran su complacencia por haber podido cumplir con su deber y vocación, y ayudar,

¿Dónde has trabajado?



¿Te has sentido rechazado por los demás por ser personal sanitario?



acompañar y tranquilizar a los pacientes/residentes. Asimismo, el agradecimiento de pacientes/residentes, y sus familiares, el trabajo en equipo y el compañerismo, haber podido mantener un entorno, tanto laboral como familiar, libre de Covid, y el aprendizaje obtenido al enfrentarse a una pandemia mundial, son otros de los aspectos subrayados por los profesionales, quienes no se olvidan del apoyo recibido por la ciudadanía y por aquellos colectivos que les han hecho más fácil el trabajo.

A la pregunta **¿te has sentido debidamente reconocido?**, más de un 50% de los profesionales manifiesta un rotundo no, expresando principalmente su malestar por no haberse renovado los contratos, el escaso reconocimiento económico y la falta de gratitud y apoyo en hospitales y residencias hacia el trabajo de los TCE. El resto de profesionales expresa haberse sentido reconocido por la gente en la calle, pero no por los gestores, supervisores y clase política, que actúan de manera

clasista, premiando a unas categorías frente a otras e, incluso, en algunos casos, han llegado culpabilizar a los profesionales de los contagios.

En cuanto a **las reivindicaciones**, los profesionales coinciden en subrayar la necesidad de mejorar la gestión, y que ésta se plasme en un aumento de las ratios, mejores protocolos, mayor formación e información a los profesionales, una protección laboral adecuada con material suficiente y bien distribuido, y la realización de PCR y pruebas serológicas en tiempo y forma.

Asimismo, exigen un mayor reconocimiento laboral y económico, que garantice la estabilidad laboral a través de la apertura de bolsas de trabajo y nuevas contrataciones.

Respecto a la pregunta **¿te has sentido rechazado por los demás por ser personal sanitario?**, el 75% de los profesionales no se ha sentido rechazado, frente a un 17% que afirma que sí ha sentido ese rechazo, y un 8% que manifiesta haberlo sentido en algunas ocasiones.

MURCIA

Inquietud y más trabajo por las PCR

LA REALIZACIÓN de las pruebas PCR a los profesionales sanitarios está generando entre los profesionales del IMAS, Instituto Murciano de Acción Social, inquietud y sobrecarga laboral por los retrasos generados en la realización de estas pruebas.

Los largos plazos de espera en la ejecución de las pruebas y en la comunicación de los resultados deja a la plantilla reducida a la mitad, ya que los profesionales pendientes de la PCR no están siendo sustituidos, por lo que su trabajo recae sobre sus compañeros en activo.

La especial vulnerabilidad de los usuarios de estos centros motiva que hayan de extremarse las medidas de atención, cuidado y seguridad de las mismas, así como de las personas trabajadoras, para prevenir nuevos contagios y contribuir a la finalización de la crisis sanitaria.

Por eso SAE exige una solución inmediata a esta falta de personal para cubrir la ausencia de los trabajadores pendientes de la PCR, con el fin de no castigar más a los profesionales que están en la plantilla activa asumiendo una sobrecarga de trabajo por falta de previsión.

BALEARES

SAE consigue respeto a la bolsa

LA GERENCIA del Hospital Son Llàtzer publicó por dos días el plazo de solicitudes para cubrir 10 puestos de TCE, saltándose tanto la Bolsa Única como las bolsas subsidiarias, que aún no se han agotado.

"A pesar de justificar esta convocatoria en la situación generada por la Covid-19, la forma de proceder no es la establecida. Hay miles de candidatos inscritos en las diferentes bolsas de trabajo pendientes de un contrato y estas listas deberían estar agotadas antes de convocar una oferta", explica el Secretario de Acción

Sindical de SAE, Alejandro Juan Alonso.

Por otro lado, se trata de contratos de larga duración ya que la convocatoria establece que el tipo de contrato será de 6 meses de duración prorrogables lo que en la práctica son unas condiciones que, en principio, no se plantean a los candidatos de las diferentes bolsas de contratación.

"Ante esta situación, el SAE se planteó solicitar una investigación al IB-Salut para aclarar las supuestas irregularidades que pudieran existir en esta convocatoria. Sin embargo, no fue necesario dado que esta oferta fue paralizada antes

de continuar con el proceso," afirma el Secretario de Acción Sindical de SAE.

Como profesionales y como representantes de los trabajadores somos los principales interesados en que se oferten puestos, pero estos han de hacerse con todas las garantías. A la vista de cómo se han sucedido los acontecimientos, todo parece indicar que en este caso concreto había algunas lagunas.

"Desde SAE reivindicamos, como no puede ser de otra manera, tanto el aumento de las plantillas como el respeto a los derechos de los trabajadores y, en este caso, no parece que se estuvieran respetando los derechos de los inscritos en las bolsas de trabajo", finaliza Alejandro Juan Alonso.

XII CERTAMEN DE LITERATURA PARA ADULTOS

Montserrat Pérez López, TCE de la Clínica San Sebastián de IMQ Zarrrotzaurre (Vizcaya), ha sido finalista del Certamen de Literatura para adultos, organizado por SAE, por su trabajo "Pandemia". El jurado ha decidido publicar este relato por la experiencia recogida en el mismo, de la que muchos hemos sido partícipes.



Pandemia

-¡Juan, Juan!

Oyó su nombre y sintió que algo le traía de vuelta.

Deambulaba por un campo de trigo dorado salpicado de amapolas donde el sol calentaba sus huesos y la tierra olía a vega, a fertilidad regada por el Carrión. A su lado, Angelines le sonreía mirándole dulcemente a los ojos. No se oía nada más que el susurro del viento y algún pajarillo que otro a lo lejos.

Su amado campo de Castilla. Su remanso de paz.

No podía y no quería volver. Si abría los ojos todo eso desaparecería. Tendría que regresar al presente donde Angelines ya no le sonreía. Se había ido años atrás después de luchar a brazo partido contra el cáncer. Le había dejado solo con sus tres hijos. ¡Ellos que a esas alturas soñaban con viajar y disfrutar después de tanto trabajo!

-Juan, Juan, ¡abre los ojos!

La voz era autoritaria, insistente y los pitidos no paraban de sonar. Tendría que obedecer.

Y abrió los ojos. Ante él dos seres dantescos con gafas enormes, traje de plástico y la cara cubierta por grandes mascarillas. En su boca un tubo extraño que no podía expulsar y contra el cual le pedían que no luchara.

¿Que no luchara? Si no había hecho otra cosa en su vida, pensó. Si siendo poco más que un adolescente salió de su pueblo, Guardo, con poco más que lo puesto y se vino a Bilbao. Dejaba allí a una medio novia de juventud con la promesa de reunirse con ella cuando encontrara trabajo y un sitio para vivir los dos.

Comenzó a trabajar como chófer para un taxista mayor que prácticamente le adoptó y le acogió en su casa como a un perrillo de la calle con la promesa de que, a su jubilación, le traspasaría la licencia. Trabajaba sin descanso 14 horas al día. Todas las horas eran pocas porque había que labrarse un futuro. Un día entró en una droguería a por brillantina para el pelo, ese pelo negro siempre peinado hacia atrás. Le atendió Angelines y su romance juvenil quedó atrás. Ya solo existió ella. Después de un corto noviazgo se casaron y juntos se labraron un futuro, unos hijos, una familia...

Su hija mayor fue la que le llevó al hospital. Desde que enviudó vivía solo pero le había llamado a ella cuando comenzó a sentirse peor. Notaba como si alguien se hubiese sentado encima de su pecho y le impidiera respirar llenando los pulmones.

Lo último que recuerda es el beso de su hija en urgencias mientras le decía que no le podía acompañar, que no le dejaban quedarse. No recuerda nada más. Es lo bueno del Propofol. Sus sueños le han llevado otra vez atrás, a los recuerdos felices que había olvidado, a sus campos de Castilla.

Pero toca despertar, espabilar y regresar.

Los seres siniestros no paran de revolotear a su alrededor. Ponen, quitan y vuelven a poner sueros, aparatos, aerosoles... todo el tiempo le llaman por su nombre pero él no les pone cara. Le explican que se encuentra en la UCI aquejado de coronavirus.

-¡Esta sí que es buena!

piensa- ¿qué carajo será eso?

No le suena a nada conocido. Él siempre pensó que moriría de un infarto. Ya se lo decía su médico de cabecera:!

-Juan, como no adelgaces y dejes de fumar cualquier día... Tienes que bajar el colesterol y ese azúcar por las nubes....

Y tenía que estar así por un bicho cuyo nombre no era capaz de repetir. Pasan las horas, los días. No sabe cuántos, o si es de día o de noche.

Lo único que sabe es que los seres que revolotean a su alrededor son enfermeras y auxiliares. De vez en cuando también algún médico y la limpiadora.

Su pareja cotidiana de enfermera y auxiliar se han convertido en sus "ángeles". Han tenido la maravillosa idea de ponerse un esparadrapo con su nombre encima del delantal de plástico y así sabe con quién está, puede distinguirlas y, ya que no les puede poner cara, por lo menos les pone nombre. Con sus manos enguantadas sujetan la suya inerte. A través de las mascarillas insisten en que todo va a salir bien, que está mejorando pero, sobre todo, en que no está solo, que ellas luchan con él.

Le ponen al día de lo que pasa fuera de sus puertas de cristal perpetuamente cerradas. Le explican algo de una cuarentena, de un confinamiento. De comercios cerrados y niños encerrados en casa sin parque, sin colegio. Que el gobierno ha decretado el estado de alarma sanitaria por una pandemia mundial, que la población está confinada en casa sin salir a la calle ni para ir a trabajar.

-¿Será otra vez el Propofol?, se pregunta. Todo esto tiene que ser un sueño, un mal sueño. O una película de Spielberg, una mala, de esas americanas de ciencia ficción. Observa la tristeza en los ojos de sus "ángeles". Todo esto va a ser real, nada de una alucinación.

Llega el día de retirarle el respirador. Ya son varios días respirando solo sin la ayuda mecánica. Cuando por fin le extubaban, busca las escasas fuerzas que le quedan para articular una pregunta que no le deja de carcomer desde hace tiempo:

-¿Y mis hijos?

Y entonces le explican que no pueden visitarlo, que no pueden acom-

pañarle. Que todos los días el médico de guardia les llama para darles el parte de su evolución.

Juan solo puede pensar en ellos, en lo mal que lo estarán pasando.

-¡Ya les ha tocado mucho en esta vida con lo de su madre para que ahora yo les de este disgusto!

Y con esa voluntad férrea que siempre le ha acompañado decide que un bichito importado de China no va a poder con él, estaríamos buenos.

Soporta estoicamente el pronóstico, el alto flujo y lo que haga falta con tal de volver a ver la cara de sus hijos, pero sobre todo de su nieta Andrea, su niña. Se había prometido a sí mismo, el día que le vio la carita por primera vez, que disfrutaría cada segundo de ella. No lo pudo hacer con sus hijos porque tenía que trabajar para sacar a la familia adelante y darles estudios para que tuviesen un futuro mejor que el suyo, pero eso iba a cambiar. Contaba con su nieta para conocer el nuevo San Mamés y para formar parte de esa legión de abuelos que pasan sus tardes en el parque cuidando a sus nietos. Se había propuesto enseñarle cada rincón de su Castilla amada. Llevarle al río a bañarse y verla crecer sana y feliz. Siempre había cumplido su palabra y ahora no le iba a fallar.

Él, que nunca ha sido amigo de las nuevas tecnologías, no imaginaba que le iban a proporcionar semejante alegría. María, la auxiliar que le asiste esta mañana, se acerca con una Tablet. No puede creer lo que ve en ella. ¡Es su familia! Todos juntos y a la vez.

-Menudas pintas tendré. ¿Estáis todos bien? Os echo de menos.

Observa que a través de sus gafas María comienza a llorar. Son muchos días con el EPI puesto luchando para que Juan salga adelante. Las gafas se le empañan aún más. No le importa. Ella también ha pasado mucho miedo: a contagiarse, a contagiar a su familia, a perder a otro paciente sin saber qué hacer porque para todos esta enfermedad es nueva y mutante. Pero la felicidad que está compartiendo ahora es difícil de describir y hace que todo valga la pena.

María lleva ya casi treinta años trabajando en la UCI. Ha visto mucho y ha pasado mucho: pacientes jóvenes que se

han ido, familiares que te dejan marcado, patologías nuevas y enfermedades a descubrir. Ha tenido infinidad de enfermos en aislamiento, pero esto es nuevo. Nunca los pacientes habían estado solos, sin visitas. Siempre tenían el consuelo de ese rato de acompañamiento familiar. Ahora se están muriendo solos, sin remedio. El protocolo ha cambiado y nadie puede despedirse. Sólo queda una foto morbosa del óbito como confirmación. Tampoco nunca imaginó que no podría regresar a casa después de un largo turno y recibir el abrazo de sus hijos que es su mayor consuelo. O salir con su marido a tomar una caña. Es tal el miedo a poder contagiarles que no le ha quedado otro remedio que irse con una compañera a un piso heredado por ésta lleno de polvo y soledad, lejos de su familia. Cada noche intenta conciliar el sueño pero nunca es reparador. Se despierta un millón de veces aquejada de una angustia que comparte con el insomnio de su compañera. Los turnos se alargan, no solo los suyos. Su marido es policía y le han puesto jornadas de 12 horas por la pandemia, por lo que sus hijos, estudiantes, pasan solos muchas horas recibiendo clases virtuales ante la incertidumbre de qué pasará con este curso y cuando y cómo comenzará el siguiente.

Pero al día siguiente hay que continuar. Llegar a la UCI y colocarse el EPI que, al principio, parecía tan complicado de hacer correctamente y ahora es instintivo, metódico. Y Juan le está esperando, esperanzado. Entre ellos existe una relación más allá de lo profesional. Todos los días se preguntan mutuamente ¿cómo lo llevas? y se mienten diciendo que bien. Él nunca ha visto la cara de María. No sabe si es rubia o morena. Solo conoce sus ojos, que transmiten tantas emociones a través de esas enormes gafas. Día a día comparten historia. Cada uno va conociendo la vida del otro. Juan le habla de sus hijos, tanto que parece que María ya los conoce. A su vez, ella le narra anécdotas de sus pequeños. Así el confinamiento pasa más deprisa y el reloj imaginario corre más rápido.

El día ha llegado. Juan es dado de alta de la UCI

XVII CONCURSO DE FOTOGRAFÍA SAE

El compañerismo gana esta edición

y pasa a planta. Se forma un gran revuelo cuando el celador le saca del Box camino del ascensor. Todo el personal aplaude y le vitorea. Es el primer paciente que es dado de alta después de haber estado intubado y afectado por Covid 19 en la unidad. Es un gran éxito para todos y se sienten esperanzados.

Pero él tiene mucho miedo. Sabe que ahora la situación cambia mucho pero no en todo. Seguirá sin recibir visitas, estará solo en una habitación sin sus queridos "ángeles de la UCI". Pero es un gran luchador y si el coro-navirus no ha podido con él (y mira que le ha costado aprenderse el nombre) no lo va a hacer el miedo.

Lo primero que hace es llamar a Montse, su hija mayor.

-¡Con lo superprotectora que se ha vuelto desde que su madre falleció tiene que estar de los nervios!,- piensa.

Le hace un encargo. Tiene que poner cara a María de alguna forma.

Esto no puede ser un adiós.

La tarea no es sencilla, pero para algo existen hoy en día las redes sociales. Montse publica la historia de su padre en su Facebook y le da a "compartir". Comenta el deseo de su padre. Un like lleva a otro hasta que encuentra su destino. Finalmente, Juan puede poner cara a María, su auxiliar, su "ángel" que tantas veces sostuvo su mano. Una llamada de teléfono hace que sus vidas que-

den indefinidamente unidas. No pasarán unas navidades o un cumpleaños sin una felicitación. Se informan mutuamente de cómo van evolucionando. No hace falta nada más. La UCI y la vida ya les unió mas allá del vínculo familiar.

María nunca había estado en Palencia. Le parecía una de esas provincias sin un interés particular. Pero este verano, si la pandemia y el confinamiento lo permite, irá a visitar Saldaña. Quiere conocer por sí misma los lugares que en infinidad de ocasiones le describió Juan y que ya forman parte de ella misma.

Esta historia es ficticia, pero podría ser el relato de cualquiera de los miles de pacientes que en estos dos meses han pasado por cualquiera de nuestras UCIs. Sirva como homenaje a todos ellos y a todo el personal que los ha atendido, pero, sobre todo, acompañado. Mención especial a los TCE que somos los que más horas pasamos a pie de cama, aunque la mayoría de las veces nuestro trabajo pase desapercibido para las instituciones, pero no para nuestros pacientes que, con su cariño y gratitud, hacen que nuestra vocación crezca día a día. Ni siquiera ante una pandemia.

Mientras escribo este relato no paran de caer mis lágrimas por todos aquellos que no tuvieron el mismo destino que Juan y por sus familias.

HAIZEA TEMPLADO, TCE del Hospital de Urduliz (Bizkaia), se ha alzado con el premio del XVII Concurso de Fotografía de SAE.

La autora recibirá una inscripción al Congreso que anualmente organiza FAE o su importe equivalente en cursos formativos de la fundación por su trabajo "Ayuda", con el que ha querido reflejar la importancia de pedir ayuda siempre que se necesite "porque ahí estará tu compañera para dártela ya que así somos mejores".

La imagen refleja un momento que se ha repetido, y sigue haciéndolo, en todos los hospitales, centros residenciales y centros de salud españoles durante esta crisis sanitaria: la ayuda entre compañeros para vestirse adecuadamente con el material de protección.

Esta fotografía forma parte de un trabajo compuesto por tres imágenes con las que, bajo el título general "Juntos somos más fuertes", la autora refleja la lucha, la ayuda y la amistad como tres constantes fundamentales entre el personal sanitario para enfrentarse a la Covid-19 y poder seguir adelante.

Este gesto de compañerismo, unión y trabajo en equipo ha inclinado la balanza del jurado para otorgarle el primer premio de esta edición del Concurso Fotográfico.



Foto ganadora del XVII Concurso Fotográfico de SAE, "Ayuda".



"Lucha".



"Amistad"

IV CONCURSO DE DIBUJO

1. Podrán participar hijos y nietos de afiliados/as de entre 6 y 14 años.
2. Cada candidato presentará un único dibujo de tema y técnica libre en formato DIN-A4.
3. Es requisito indispensable que las obras estén debidamente identificadas por la parte trasera y con claridad con los siguientes datos:
 - Nombre del autor/a, edad, fecha de nacimiento, dirección, provincia.
 - Nombre y apellidos del afiliado, número de teléfono y número de afiliado.
4. El plazo de presentación finaliza el 8 de noviembre de 2020.
5. El dibujo ganador será utilizado como felicitación de Navidad de SAE y su autor recibirá un juego de mesa y un lote de libros.
6. Los dibujos pasarán a ser propiedad de SAE que se reserva su uso para posibles exposiciones o publicaciones.
7. Las obras deberán enviarse a:

Sindicato de Técnicos de Enfermería. Secretaría de Acción Social IV
Concurso de Dibujo

C/ Tomás López, 3-2ª planta - 28009 Madrid
8. El jurado estará formado por representantes de SAE y el departamento de prensa.
9. Se comunicará el fallo del jurado directamente al niño ganador/a y al afiliado/a.
10. La participación en el IV Concurso de dibujo para Tarjetas Navideñas supone la aceptación de las decisiones del jurado y la aceptación de las presentes bases.

XVII CERTAMEN DE LITERATURA INFANTIL

1. Podrán concurrir los hijos/as y nietos/as de los afiliados/as, siempre que su obra esté escrita en castellano, en las modalidades de poesía y relato, y tengan entre 8 y 16 años. El tema será libre.
2. Las obras deberán ser originales e inéditas, no premiadas en otros concursos. Se presentará en word a dos espacios, sin firma e indicando en el encabezamiento el título y pseudónimo o lema adoptados por el autor. Y en documento de word aparte, se repetirá lema o pseudónimo del autor y se indicará el nombre, domicilio y edad del menor, así como el nombre, número de afiliación y número de teléfono del padre o madre o abuela o abuelo del autor.
3. Se establecen dos categorías dentro de cada modalidad, poesía y relato:
 - De 8 a 12 años: Extensión de los poemas, de 5 a 30 versos; extensión de los relatos, una página.
 - De 12 a 16 años: Extensión de los poemas, de 14 a 50 versos; extensión de los relatos, de 2 a 3 páginas.
4. Las obras deberán enviarse por email al correo electrónico asocialyformacion@sindicatosae.com, indicando en el asunto XVII Certamen Nacional de Literatura Infantil.
5. Plazo de admisión de obras: hasta el 30 de noviembre de 2020.
6. Se establece el siguiente premio: publicación de las obras premiadas en cada modalidad y categoría en el boletín SAE INFORMATIVO y entrega de un lote de libros.
7. El jurado estará integrado por representantes de SAE y el departamento de prensa. El fallo del jurado se comunicará directamente al interesado y las obras no premiadas serán destruidas. Se podrá declarar desierto el concurso.
8. La participación en este certamen implica la total aceptación de las presentes bases.

ALBERTO RESINO. TÉCNICO SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Covid-19: Trabajadores especialmente sensibles

ANEXO IV. GUÍA DE ACTUACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA VULNERABILIDAD Y EL RIESGO EN EL ÁMBITO SANITARIO Y SOCIOSANITARIO

Grupos vulnerables	Patología controlada				Patología descompensada				Comorbilidad ≥ 2 aspectos			
	NR1	NR2	NR3	NR4	NR1	NR2	NR3	NR4	NR1	NR2	NR3	NR4
Exposición laboral	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Enfermedad cardiovascular/HTA	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Diabetes	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Enfermedad pulmonar crónica	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Enfermedad hepática crónica severa	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Insuficiencia renal crónica	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Inmunodeficiencia	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
Cáncer en tratamiento activo	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
Mayores de 60 años	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Obesidad mórbida (IMC>40)	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Embarazo	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3

NR1 (Nivel de riesgo 1): Similar a riesgo comunitario. Tareas en áreas no COVID, tanto asistenciales como de soporte estratégico.

NR2 (Nivel de riesgo 2): Entrada en zonas COVID, tareas con pacientes sospechosos o confirmados, manteniendo la distancia de seguridad y sin actuación directa sobre el paciente, por ejemplo, reparto de comida, limpieza, traslado del paciente, etc.

NR3 (Nivel de riesgo 3): Entrada en zonas COVID con asistencia directa a pacientes o intervención directa con casos sospechosos o confirmados, con EPI adecuado y sin mantener la distancia de seguridad, incluida la movilización de pacientes y aseo.

NR4 (Nivel de riesgo 4): Profesionales, sanitarios o no sanitarios, que deben realizar maniobras generadoras de aerosoles (RCP, intubación, extubación, etc.).

1	No precisa ni adaptación ni cambio de puesto, permanece en su actividad laboral habitual.
2	Continuar actividad laboral. Puede realizar tareas con exposición a pacientes sospechosos o confirmados por COVID 19, con EPIs adecuados. No puede realizar maniobras generadoras de aerosoles en pacientes COVID+.
3	Continuar actividad laboral en zona NO COVID.
4	Precisa Cambio de Puesto de Trabajo y, de no ser posible, tramitar IT como Trabajador Especialmente Sensible o PRL.

IT: Incapacidad temporal. PRL: prestación riesgo embarazo lactancia.

LOS TRABAJADORES especialmente sensibles son aquellos profesionales que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estas personas, por su especial vulnerabilidad, tienen una especial protección en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

“Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo” (Ley de PRL, art. 25).

Es decir, una persona es especialmente sensible porque el puesto de trabajo no se adecúa a sus características psicofísicas personales. Puede ser que el empresario detecte esta circunstancia, pero lo habitual es que la empresa lo ignore hasta que el propio trabajador le comunique su estado. Por lo tanto, el primer paso ha de darlo la persona afectada. Luego, el médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales tiene que evaluar la situación y proponer al empresario las medidas preventivas apropiadas. Se trata de

minimizar el riesgo y para ello puede ser necesario apartar al trabajador de la situación de riesgo, por ejemplo, mediante una suspensión del contrato por Incapacidad Temporal. De hecho, el Instituto Nacional de la Seguridad Social ha establecido que:

Previo informe del Servicio de PRL, el médico de la Seguridad Social o de la Mutua emitirán el parte de baja, de forma individualizada, para aquellos trabajadores que presenten condiciones de salud que les hagan más vulnerables a la Covid-19, y en las que, a pesar de las medidas de prevención y adaptación y protección, las condiciones de trabajo no les permitan efectuar su trabajo sin elevar el riesgo para sí mismas. Es recomendable que los informes de los Servicios de PRL lleguen (previa comunicación al interesado) al facultativo responsable de la emisión del parte de baja y alta lo antes posible, bien mediante su entrega por el asegurado o bien a través de los Servicios de Inspección Médica o bien desde el propio Servicio de PRL. Para estas comunicaciones se utilizarán preferentemente medios electrónicos. (Actualización a 17 de junio de las instrucciones aclaratorias relativas a los procesos de IT emitidos a los trabajadores especialmente sensibles a SARS-Cov-2, Dirección General del INSS).

Ahora bien, esta especial sensibilidad se determina en relación a determinados riesgos, y en el caso del riesgo de contagio de Covid-19 el Ministerio de Sanidad ha establecido cuáles son los factores de riesgo.

Grupos vulnerables para Covid-19

El Ministerio de Sanidad ha definido de especial riesgo las personas con:

- Enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión.
- Enfermedad pulmonar crónica.
- Diabetes.
- Insuficiencia renal crónica.
- Inmunodepresión.
- Cáncer en fase de tratamiento activo.
- Enfermedad hepática crónica severa.
- Obesidad mórbida (imc>40).
- Embarazo.
- Mayores de 60 años.

¿Cómo se valora cada caso?

No obstante, la mera pertenencia a alguno de estos grupos no es condición suficiente para la IT, sino que en cada caso hay que valorar si la patología está controlada o descompensada así como la comorbilidad.

Para ello se utiliza la tabla superior en la que aparecen las medidas preventivas y de protección en función de la patología y su evolución.

¿Qué hago?

En la determinación del riesgo real y las medidas preventivas necesarias intervienen varias partes: el trabajador, el servicio de PRL de la empresa, el INSS o la Mutua y el empresario. Y cada uno tiene su cometido.

Así que, cuando una persona pueda ser TES (Trabajador Especialmente Sensible) este es el proceso a seguir:

1.El trabajador debe comunicar su situación al Servicio de PRL de la empresa.

2.El Servicio de PRL debe:

2.1. Evaluar la presencia de personal trabajador especialmente sensible,

2.2. Establecer la naturaleza de especial sensibilidad de la persona trabajadora y

2.3. Emitir informe sobre las medidas de prevención, adaptación y protección (una de ellas puede ser la determinación de Incapacidad Temporal).

Para ello, tendrá en cuenta la existencia o inexistencia de unas condiciones que permitan realizar el trabajo sin elevar el riesgo propio de la condición de salud de la persona trabajadora.

3.La empresa implementará las medidas de prevención y protección apropiadas, que podrán ser:

- 3.1. Medidas técnicas, organizativas y equipos de protección.
- 3.2. Suspensión del contrato por Incapacidad Temporal, en base al informe del SPRL y al parte de baja emitido por el servicio público de salud (en procesos derivados de contingencias profesionales de los trabajadores de empresas que tienen protegidas estas contingencias con el INSS) o por la mutua colaboradora con la Seguridad Social (procesos de IT derivados de contingencias profesionales de trabajadores de empresas asociadas con una mutua).

Madres en periodo de lactancia materna

Un caso que se puede presentar con frecuencia es el de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia materna.

Para valorar el riesgo y las medidas de prevención y protección de las madres en periodo de lactancia materna hay que considerar tanto el riesgo de contagio del bebé a través de la leche, el contacto físico y las condiciones ambientales, así como la existencia de patologías o comorbilidad y el nivel de riesgo del puesto de trabajo, según se recoge en las directrices del Ministerio de Sanidad.

El documento “Manejo de la mujer embarazada y el recién nacido con Covid-19”, versión de 17 junio de 2020, del Ministerio de Sanidad, indica que:

-La lactancia materna otorga muchos beneficios, como el potencial paso de

anticuerpos madre-hijo frente al SARS-CoV-2, por ello, y ante la evidencia actual, se recomienda el mantenimiento de la lactancia materna desde el nacimiento, siempre que las condiciones clínicas del recién nacido y su madre así lo permitan.

-Para el caso de madres en periodo de lactancia, el riesgo de transmisión horizontal (por gotas, por contacto o fecal-oral), a través habitualmente de un familiar próximo infectado, es igual que en la población general.

-Recientemente, se han descrito casos de madres con muestras de leche con presencia de SARS-CoV-2. No se puede asegurar si la ruta de infección fue la lactancia u otra ruta desde su madre infectada.

-Por ello, en el momento actual, es prudente seguir fomentando y recomendando la lactancia materna, ante las indudables ventajas de la misma, hasta que no se demuestre una evidencia sólida sobre el riesgo de contagio postnatal.

Por su parte, la “Guía de actuación para la gestión de la vulnerabilidad y el riesgo en el ámbito sanitario y sociosanitario”, anexo IV, indica que:

-La actividad laboral de las madres en periodo de lactancia natural debe realizarse en zonas no Covid y en caso de que presenten complicaciones o comorbilidades se deberá adaptar el puesto o cursar la IT.

Por otro lado, la Ley de PRL exige al empresario garantizar la seguridad y salud de la trabajadora (art. 14) y determina que los riesgos han de abordarse en su origen (art 15). Y, además, otorga una especial protección a su descendencia. Específicamente establece que:

-Si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la Mutua (según corresponda), con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud, podrá declararse la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses, siempre que el cambio de puesto no resulte posible (art. 26).

Por lo tanto se debe evitar el riesgo de contagio de la madre (LPRL art. 15) o reducir el riesgo de exposición al nivel más bajo posible (RD 664/97, art. 6) durante los 9 meses de lactancia materna. Y la forma de hacerlo es ubicando a la trabajadora en un puesto No Covid o suspendiendo el contrato por IT.

PROGRAMA DE FORMACIÓN A DISTANCIA DE FAE PARA TCE/AE 2020

BOLETÍN DE MATRÍCULA.

Instrucciones de Solicitud:

- Complimentar con letra de imprenta
- Enviarlo junto con justificante de ingreso y fotocopia del DNI bien por:
 - * correo a: FAE C/Tomás López, 3- 4º dcha. 28009-Madrid
 - * o bien por e-mail en PDF al correo cursosdistancia@fundacionfae.org
- Ingreso o Transferencia a favor de "FAE" en Banco Santander C/C N° ES95 0075-0079-51-0601414663. No se admitirá boletín alguno que no esté debidamente cumplimentado y que no vaya acompañado del pago correspondiente (a nombre del titular del curso).
- Te puedes inscribir siempre y cuando no hay finalizado la fecha de convocatoria y haya plazas.
- Para información actualizada de cursos visite www.fundacionfae.org/formacion

Los certificados no se expedirán hasta que no haya resolución definitiva por parte de la comisión de formación continuada.

Nombre y apellidos _____
 D.N.I. _____ Domicilio _____
 Nº _____ Esc. _____ Letra _____ Piso _____ C.P. _____
 Localidad _____ Provincia _____
 Tlf.: _____ Móvil _____ E-mail _____
 Afiliado SAE: Sí No N° Afiliación _____

Marque con "X" el curso y la edición de la actividad o actividades a las que desee inscribirse

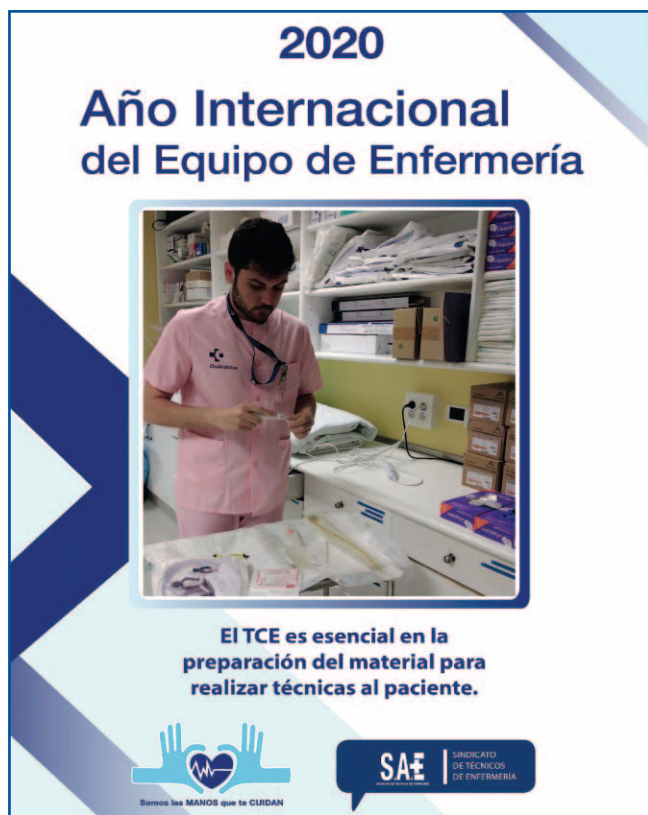
- * El Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería/AE y las enfermedades nosocomiales (32 h.-5,6 créditos)
 Edición agosto (17/8/20 al 29/9/20) Edición octubre (01/10/20 al 13/11/20) (55€ afil. / 100€ no afil.)
- * El Auxiliar de Enfermería/TCAE en la unidad de ginecología y obstetricia. Atención y Cuidados a la madre y al neonato (35 h.-7,8 créditos) Edición agosto (3/8/20 al 18/9/20) Edición septiembre (21/9/20 al 06/11/20) (65€ afil. / 120€ no afil.)
- * Cuidados del Auxiliar de Enfermería/TCAE al paciente con patología digestiva (65 h.-7,5 créditos)
 Edición agosto (3/8/20 al 30/10/20) (65€ afil. / 120€ no afil.)
- * El equipo de enfermería en la unidad de urología, cuidados y técnicas del Auxiliar de Enfermería/TCAE (28 h.- 3,2 créditos)
 Edición agosto (12/8/20 al 18/9/20) Edición octubre (07/10/20 al 13/11/20) (35€ afil. / 60€ no afil.)
- * El equipo de enfermería ante las patologías neurológicas. Cuidados del AE/TCAE (34 h.- 5,6 créditos)
 Edición agosto (24/8/20 al 8/10/20) (55 € afil. /100€ no afil.)
- * Cuidados del TCAE al paciente pediátrico oncológico (40 h.- 5,1 créditos)
 Edición agosto (5/8/20 al 29/9/20) Edición octubre (14/10/20 al 11/12/20) (55 € afil. / 100 € no afil.)
- * Conocimientos básicos del medicamento, proceso LADME y vías de administración para el TCE y Téc. de Farmacia (30 h.- 4 créditos) Edición agosto (17/8/20 al 25/9/20) Edición octubre (01/10/20 al 11/11/20) (45€ afil. /80€ no afil.)
- * Técnicas de Laboratorio farmacéutico. Preparados de nutrición asistida hospitalaria (30 h.- 5 créditos)
 Edición agosto (17/8/20 al 25/9/20) Edición octubre (01/10/20 al 11/11/20) (45 € afil./ 80 € no afil.)
- * Actuación de los Técnicos Sanitarios en la farmacoterapia: Actualización sobre fármacos y productos sanitarios. Presentaciones para uso clínico (30 h.- 4,8 créditos) Edición agosto (31/8/20 al 9/10/20) (45 € afil. / 80 € no afil.)
- * El AE/TCAE en Ginecología, Obstetricia y Neonatos. El parto y los cuidados del neonato (40 h.- 4,9 créditos)
 Edición agosto (17/8/20 al 9/10/20) (45 € afil. / 80 € no afil.)
- * Atención del equipo de enfermería en la Unidad de Diálisis (30 h.- 6 créditos)
 Edición septiembre (1/9/20 al 12/10/20) (55 € afil. / 100 € no afil.)
- * Técnicas, cuidados y atención de personas mayores. Cuidados Geriátricos (100 h.- 7,5 créditos)
 Edición junio (8/6/20 al 23/10/20) (65 € afil./ 120 € no afil.)
- * El equipo de enfermería y los cuidados paliativos. Cuidados del Técnico al Paciente Terminal (50 h.- 8,4 créditos)
 Edición septiembre (14/9/20 al 20/11/20) (65 € afil. / 120 € no afil.)
- * El Técnico en Cuidados de Enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos Pediátrica (35 h.- 5 créditos)
 Edición septiembre (14/9/20 al 30/10/20) (45 € afil. / 80 € no afil.)
- * Atención del Técnico en Cuidados de Enfermería a la embarazada y al niño (21 h.- 3,2 créditos)
 Edición septiembre (7/9/20 al 5/10/20) (35 € afil. / 60 € no afil.)

2020, AÑO INTERNACIONAL DE LOS EQUIPOS DE ENFERMERÍA

Preparación del material para técnicas

SEMANA DE LAS PERSONAS SORDAS

Mascarillas transparentes



fesionales sanitarios: mejorar la salud y el bienestar del paciente.

En este sentido, la preparación de material, labor que forma parte de las actuaciones que los TCE realizan en los servicios asistenciales, es un área de incuestionable relevancia para llevar a cabo las técnicas y procedimientos de forma óptima y eficaz, de ahí la necesidad de mantener una formación actualizada, pues es de vital importancia conocer la patología a tratar para poder preparar el material previendo las posibles complicaciones asociadas.

“Desde el Sindicato de Técnicos de Enfermería siempre hemos trabajado para ofrecer a los TCE una formación continua y actualizada que les permita llevar a cabo su trabajo, en cualquier área asistencial, de manera eficaz, segura y responsable y así continuaremos haciéndolo, pues el principal objetivo de la sanidad es garantizar la seguridad y salud de los pacientes y para ello es fundamental mantener una formación adaptada a los nuevos procesos y tratamientos que van surgiendo a medida que avanza la medicina y la ciencia”, manifiesta Daniel Torres, Secretario de Acción Social de SAE.



tareas administrativas..., y, en el caso de personas mayores o dependientes, el acceso a distintos bienes como la compra de comida o medicamentos. Y, por supuesto, por el uso de mascarillas, que ha supuesto una barrera en la atención hospitalaria para el paciente sordo, pero también para los profesionales sanitarios con incapacidad auditiva, que tuvieron que cambiar de servicios, ya que no existían medios de protección adecuados para personas sordas.

DURANTE LA Semana Internacional de las Personas Sordas, celebrada en los últimos días de septiembre, se han llevado a cabo diferentes iniciativas para “reafirmar los derechos humanos y ciudadanos de las personas sordas”, objetivo de este año.

Desde SAE nos hemos sumado a esta semana con la distribución en los centros asistenciales de toda España de un cartel informativo en el que destacamos las dificultades a las que diariamente se enfrentan las personas sordas; obstáculos que se han incrementado por la Covid-19 debido a la normalización de los servicios de atención telefónica para gestionar asistencia psicológica, seguimiento domiciliario, ayudas, información,

“Carencias que reafirman la desigualdad de oportunidades, la exclusión y el aislamiento con el que conviven estas personas. Por ello, es fundamental que la lengua de signos esté presente en todos los ámbitos –sanidad, justicia, educación, administración pública, etc.- y para facilitarlos es urgente que el Ministerio de Sanidad lleve a cabo la homologación de las mascarillas transparentes que permitan la lectura labial y el reconocimiento de la expresión facial. Entre todos debemos contribuir a romper la brecha social que afecta a los más vulnerables y solo adoptando medidas que garanticen sus derechos humanos y ciudadanos lo conseguiremos”, explica Daniel Torres, Secretario de Acción Social de SAE.

CON MOTIVO del Año Internacional del Equipo de Enfermería que estamos celebrando durante este 2020, tal y como designó la 72ª Asamblea Mundial de la Salud, desde el Sindicato de Técnicos de Enfermería (SAE) hemos aprovechado este reconocimiento al trabajo del equipo de enfermería, del que forman parte los Técnicos en Cuidados de Enfermería (TCE), para dar a conocer nuestras compe-

tencias en la atención al paciente.

Una característica fundamental en la atención al paciente es la coordinación de todos los miembros del equipo multidisciplinar para que nada falle y, en caso de surgir algún imprevisto, poderlo atajar de la mejor forma y en el menor tiempo, de manera que el proceso y/o la intervención concluyan habiendo cumplido el objetivo deseado por todos los pro-

PROGRAMA DE FORMACIÓN A DISTANCIA DE FAE PARA TÉCNICOS EN FARMACIA 2020

BOLETÍN DE MATRÍCULA.

Instrucciones de Solicitud:

- Complimentar con letra de imprenta
- Enviarlo junto con justificante de ingreso y fotocopia del DNI bien por:
 - * correo a: FAE C/Tomás López, 3- 4º dcha. 28009-Madrid
 - * o bien por e-mail en PDF al correo cursosdistancia@fundacionfae.org

- Ingreso o Transferencia a favor de "FAE" en Banco Santander C/C Nº ES95 0075-0079-51-0601414663. No se admitirá boletín alguno que no esté debidamente cumplimentado y que no vaya acompañado del pago correspondiente (a nombre del titular del curso).

- Te puedes inscribir siempre y cuando no hay finalizado la fecha de convocatoria y haya plazas.

- Para información actualizada de cursos visite www.fundacionfae.org/formacion

Los certificados no se expedirán hasta que no haya resolución definitiva por parte de la comisión de formación continuada.

Nombre y apellidos _____ N.I.F. _____

Domicilio _____ Nº _____ Esc. _____

Letra _____ Piso _____ C.P. _____ Localidad _____ Provincia _____

Tlf.: _____ Móvil _____ E-mail _____

Afiliado SAE: Sí No Nº Afiliación _____

INFORMACIÓN MÁS ACTUALIZADA EN www.fundacionfae.org/formacion. Marque con "X" la actividad o actividades deseadas y la edición en la que desea inscribirse

*Técnicas de Laboratorio farmacéutico. Preparados de nutrición asistida hospitalaria (30 h.- 5 créditos)

Edición agosto (17/8/20 al 25/9/20) (45 € afil./80 € no afil.)

*Técnicos Sanitarios en la farmacoterapia: actualización sobre fármacos y productos sanitarios. Presentaciones para uso clínico (30 h.- 4,8 créditos)

Edición agosto (31/8/20 al 9/10/20) (45 € afil./80 € no afil.)

* Conocimientos básicos del medicamento, proceso LADME y vías de administración para el AE/TCE y Técnicos de Farmacia (30 h.- 4 créditos)

Edición agosto (17/8/20 al 25/9/20) (45 € afil./80 € no afil.)

* Intervenciones de los Téc. Sanitarios en el manejo de Citostáticos/Citotóxicos. Seguridad clínica (30 h.- 3,6 créditos)

Edición agosto (17/4/20 al 25/9/20) (45 € afil./80 € no afil.)