



## Seguimiento Covid en los colegios



**CON ANTELACIÓN** al inicio del curso escolar el Sindicato de Técnicos de Enfermería planteó ante todas las Consejerías de Educación el fundamental papel que tenemos los Técnicos en Cuidados de Enfermería para garantizar de forma segura la asistencia a los centros de la población infantil y juvenil. Son ya varias las entidades y, desde SAE aplaudimos esta decisión, que han incorporado a los TCE para este seguimiento en el control de los escolares: el Ayuntamiento de Massanassa (Valencia) ha incorporado a cuatro profesionales y en Ceuta son 74 los TCE encargados del seguimiento del alumnado.

"Aunque cada vez son más las Administraciones que regulan normativa sobre la necesidad de personal de enfermería en los centros educativos, esta no es una actuación generalizada, a pesar de que los Técnicos en Cuidados de Enfermería pueden actuar no sólo en prevención y control de la Covid-19, sino que también pueden realizar otras actuaciones sanitarias de su competencia como intervenir ante una caída, el control a los diabéticos, la toma de constantes vitales o la toma de muestras, entre otras", manifiesta la Vicesecretaria General de SAE, Isabel Lozano.

"Somos profesionales cualificados y capacitados para la realización de estas funciones y otras específi-

cas en educación para la salud", manifiesta la Vicesecretaria General de SAE.

De esta forma, se siguen también las recomendaciones de la OMS, que ha señalado que en el marco de las prioridades nacionales es necesario que "los trabajadores apropiados, con las destrezas apropiadas, ocupen los puestos apropiados para realizar las tareas apropiadas".

España es un país con un elevado número de excelentes profesionales procedentes de la Universidad y también con excelentes profesionales que se han formado en ciclos formativos de la Formación Profesional capacitados y cualificados para el desempeño en el ámbito laboral de las competencias adquiridas.

"Es fundamental la optimización de los recursos tanto humanos como económicos, y la contratación de profesionales sanitarios universitarios en el ámbito educativo para el desempeño de funciones que pueden realizar los TCE dista mucho de ser una optimización de los recursos", finaliza Isabel Lozano.

Esta decisión debería servir de ejemplo para otras Administraciones, como la catalana, desde donde el pasado mes se planteó la posibilidad de que los alumnos a partir de la ESO se realizasen ellos mismos el frotis nasal para el test rápido.

Esta propuesta del Departamento de Educación de la Generalitat es una muestra más de cómo la gestión de esta crisis sanitaria supera a muchas administraciones y consejerías, que lo único que hacen es dar palos de ciego e ir cambiando las medidas adoptadas al son que marca la opinión pública.

"La Consellera de Educación de la Generalitat comenzó hablando de que los alumnos iban a realizarse su propia PCR, luego cambió de opinión y explicó que se refería a un test rápido y, finalmente, anunció que se la harían bajo la supervisión de un profesional del ámbito sanitario. Un despropósito que muestra cómo las decisiones se toman de manera aleatoria y sin ningún tipo de planificación ni justificación", explica Isabel Lozano.

"El refuerzo de la Atención Primaria, destinar el número de rastreadores suficientes y permitir que los Técnicos en Cuidados de Enfermería, que es el personal sanitario cualificado y capacitado para ello, lleve a cabo estas funciones, y esté presente en los colegios son medidas que forman parte de una planificación seria y rigurosa, sin embargo, ninguna de estas actuaciones se ha llevado a cabo y ahora se delega esta responsabilidad en adolescentes de entre 12 y 18 años. Desde luego, el Sindicato de Técnicos de Enfermería tiene más confianza en el compromiso de los alumnos por hacer bien las cosas, que en la propia Administración que está demostrando una alarmante falta de capacidad para gestionar esta crisis.

Son tantos los interrogantes que esta medida plantea que confiamos en que se recapacite sobre la poca idoneidad de aplicarla", finaliza la Vicesecretaria del Sindicato de Técnicos de Enfermería.



## SAE lucha por la inclusión de los TCE



**DESDE HACE** cinco años el Sindicato de Técnicos de Enfermería ha mantenido una reivindicación constante para que se incluya a los Técnicos en Cuidados de Enfermería en la plantilla del turno de noche y festivos del servicio de Urgencias del Centro de Salud de Los Llanos de Aridane. Sin embargo, una vez más, el Servicio Canario de Salud rechaza nuestra petición amparándose, en esa ocasión, en la crisis sanitaria generada por la Covid-19.

"Nuestra reivindicación no tiene nada que ver con la situación provocada por la pandemia; desde SAE llevamos más de cinco años luchando por incluir a un profesional TCE en este turno de noches y festivos, mientras vemos como sí se incrementan las plantillas de otras categorías profesionales, lo que es discriminatorio y propio de una gestión nefasta que no tiene en cuenta el trabajo que lleva a cabo cada categoría y la necesidad de que todas estén presentes en cada turno", explican Sagrario Ramos e Inés Suárez, responsables de SAE en La Palma.

El servicio de Urgencias de Los Llanos de Aridane presta atención a una población aproximada de 33.500 habitantes, además de la población flotante, y asume muchas de las incidencias que no se resuelven en el resto de servicios de urgencias de la parte Oeste de la isla, lo que hace que la sobrecar-

ga laboral sea considerable, pues la falta de profesionales TCE repercute en el hecho de que otras categorías deben asumir ese trabajo y, por supuesto, en la calidad asistencial que reciben los pacientes. Por ello, desde SAE se demanda una plantilla adecuada a la carga asistencial que tiene el servicio, teniendo en cuenta que, además, esta penosa situación se ha visto agravada por la crisis sanitaria generada por la Covid-19.

"El trabajo en urgencias es un trabajo en equipo, perfectamente coordinado, donde cada profesional conoce sus funciones. Las de los Técnicos en Cuidados de Enfermería son muy extensas y, generalmente, somos quienes recibimos al paciente y le ayudamos a acomodarse, lo que nos permite valorar todo tipo de anomalías y detalles, observando así el grado de dependencia de cada paciente. Sin embargo, el Servicio Canario de Salud continúa relegándonos de los servicios esenciales en las urgencias. En este momento necesitamos que se cree en el Sistema Normal de Urgencias la figura del TCE para conseguir cobertura en todos los turnos. Es el momento de que el SCS nos escuche, por ello desde el Sindicato de Técnicos de Enfermería mantendremos nuestra lucha hasta que formemos parte del equipo de urgencias del centro", concluyen Sagrario Ramos e Inés Suárez.

## STAFF

## GABINETE DE PRENSA

Montse García;  
Cristina Botello.

CONSEJO DE  
REDACCIÓN

M<sup>a</sup> Dolores Martínez;  
Isabel Lozano;  
Daniel Torres;  
Jorge Santurio.

## ASESORÍA JURÍDICA

Juan José Pulido;  
Daniel Amigo;  
Fausto Garrido.

## REDACCIÓN

C/ Tomás López, 3  
2<sup>a</sup> 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.

## LUGO

## Denuncias en Residencias de Mensajeros de la Paz

**SAE INTERPUSO** recientemente una denuncia ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Lugo por las serias deficiencias observadas en la Residencia y Centro de Día Cervo (San Ciprián) y la Residencia de Trabada, ambas coordinadas por Mensajeros de la Paz, ya que, además de poner en peligro a los trabajadores, suponen un déficit de la atención a los residentes. Si bien es cierto que en la Residencia de Trabada (gestionada por la Diputación y con una directora a cargo de ésta) son menos llamativos, existen, igualmente, situaciones que nos hemos visto obligados a denunciar.

De hecho, la Diputación ha considerado preciso amenazar con una demanda por injurias a pesar de que SAE lo que ha hecho ha sido poner en conocimiento de la Inspección la situación de los trabajadores. Eso no es calumniar.

Mensajeros de la Paz que, es quien coordina ambos centros, no se ha manifestado respecto a la caótica organización de los turnos de trabajo y la escasez de profesionales.

Los turnos se cambian constantemente y con un plazo de aviso a los trabajadores extremadamente corto, a quienes también se obliga a disfrutar de los días de libranza en días festivos o a tener que compensar con un día libre un festivo que se ha trabajado, en lugar de percibir la cuantía correspondiente. Los trabajadores tampoco pueden disfrutar de los permisos y licencias contemplados en el Convenio de Residencias de la Tercera edad de Galicia y hay trabajadores pendientes de la concesión de sus vacaciones. Estas son solo algunas de las condiciones que están sufriendo los trabajadores y que están afectando muy negativamente al bienestar de los

trabajadores con problemas de ansiedad, estrés y otros asociados del ámbito psicosocial.

El cobro de las retribuciones tampoco está exento de irregularidades dado que se perciben con retraso, las pagas extras se abonan fuera de los plazos habituales e, incluso, algunos trabajadores también han comprobado que no están dados de alta correctamente en la Seguridad Social. Pese a la comunicación que de estas situaciones se ha hecho a la coordinadora de Mensajeros de la Paz, Natalia Zabaleta, no se obtiene de esta entidad ni solución ni respuesta.

Asimismo, y además de las condiciones estrictamente laborales en las que los trabajadores están desempeñando sus funciones en San Ciprián existen serias deficiencias en cuanto a la gestión de la Ley de Prevención de Riesgos que ponen en serio peligro a los trabajadores dado el

incumplimiento de la normativa en lo que respecta a gestión de residuos Covid-19, utilización de guantes apropiados o almacenamiento de los EPIs, por citar algunos ejemplos.

Es evidente que está fallando la evaluación de riesgos y la planificación de medidas preventivas, la consulta y participación de los trabajadores, la información y formación a los trabajadores, la utilización de EPIs, los controles periódicos de las condiciones de trabajo y del estado de salud de los trabajadores, la organización del trabajo y la dotación del lugar de trabajo. Se trata de un fallo sistémico y, en consecuencia, los trabajadores están expuestos a riesgos para su salud derivados de la falta de integración de la PRL.

Esta situación es intolerable por lo que el Sindicato de Técnicos de Enfermería espera que dada la negativa de la entidad, la Inspección ponga en marcha las investigaciones necesario y solución definitivamente esta lamentable gestión de las citadas residencias.



EN ESTE SEGURO DE VIDA  
EN LAS GARANTÍAS DE  
FALLECIMIENTO E INVALIDEZ  
NO HAY EXCLUSIÓN ALGUNA  
SOBRE **EPIDEMIAS**  
O **PANDEMIAS**

PROTEGE  
A TU FAMILIA.  
**VINCULA** ESTE  
SEGURO A TU  
**HIPOTECA**

COMPRUEBA EL  
**AHORRO**  
CON TU PÓLIZA  
ACTUAL

¿Has probado  
nuestro Whatsapp?

604 03 09 31



SEGURO DE VIDA ESPECIAL  
**AFILIADOS DEL SAE**  
Y FAMILIARES DIRECTOS

UNI RASA te ayuda en esta crisis del CORONAVIRUS:



**6**

**PRIMEROS  
MESES  
GRATIS**

EN TU SEGURO DE VIDA  
(Oferta válida hasta 31.05.2021)



De 18 a 50 años  
**SIN SUBIDAS  
POR LA EDAD**

**Y MUCHO MÁS**  
**¡INFÓRMATE!**  
Tel. 981 14 22 20  
www.unirasa.es

LAURA CHECA LLOPIS. ASESORÍA JURÍDICA DE SAE EN COMUNIDAD VALENCIANA

# El sistema de cotización



**EL TRIBUNAL** Supremo ha confirmado en una reciente sentencia de octubre que para determinar la base reguladora de la pensión de un trabajador que proceda de una jubilación parcial debe computarse el 100% de cotizaciones del periodo en el que ha trabajado de forma reducida por haberse acogido a una jubilación parcial. Ello conlleva el reconocimiento del derecho como si durante el lapso de tiempo que ha durado su jubilación parcial hubiese trabajado a jornada completa.

El Alto Tribunal debía fallar en un recurso de casación para la unificación de doctrina, cuál debe ser la base reguladora de la pensión de jubilación de un trabajador, cuando ha venido precedida de la jubilación parcial del interesado, con la celebración simultánea de un contrato de relevo por parte de la empresa. La cuestión radica en resolver si deben computarse las cotizaciones efectuadas por el jubilado parcial, durante este periodo, con arreglo al salario que le habría correspondido si hubiese trabajado a tiempo completo, mientras permaneció en esa situación, o si deben computarse las bases de cotización realmente satisfechas durante la situación de jubilación parcial; en el caso que ha dado lugar al recurso de casación el recurrente solo ha trabajado el 15% de la jornada.

El Tribunal Supremo ratifica en este recurso de casación otras resoluciones sobre la aplicación del artículo 18.2 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, que regula la jubilación parcial y la Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial, ya que los magistrados consideran que es

suficientemente claro sobre el extremo controvertido en el presente recurso y que para determinar el cálculo de la base reguladora de la pensión se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al periodo de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde redujo su jornada y salario, incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber realizado en la empresa, en dicho periodo, el mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial, y siempre que la misma se hubiese simultaneado con un contrato de relevo.

Considero que debemos aprovechar estas líneas para explicar nuestro sistema de cotización a la Seguridad Social, empezando por saber qué es la cotización, que es la acción por la cual los sujetos obligados aportan recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social en virtud de su inclusión en dicho Sistema, por el ejercicio de una actividad laboral. Será nulo todo pacto individual o colectivo por el que uno de los sujetos obligados a cotizar asuma a su cargo la obligación de pagar total o parcialmente la cuota a cargo del otro, o renuncie a cualquiera de los derechos y obligaciones que en orden a la cotización les reconozcan las normas reguladoras de cada Régimen.

La obligación de cotizar nace desde el inicio de la actividad laboral. La mera solicitud del alta del trabajador surtirá en todo caso idéntico efecto. La no presentación de la solicitud de afiliación/alta no impedirá el nacimiento de la obligación de cotizar desde el momento en que concu-

rran los requisitos que determinen su inclusión en el Régimen que corresponda. La obligación de cotizar se mantiene durante todo el periodo en que el trabajador desarrolle su actividad. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, descanso por maternidad y paternidad, cumplimiento de deberes de carácter público, desempeño de cargos de representación sindical; permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo; Convenios Especiales y desempleo contributivo. La obligación de cotizar se extingue con el cese en el trabajo, debiéndose comunicar la baja en tiempo y forma. Si no se solicita la baja o se formula fuera de plazo, no se extinguirá la obligación de cotizar sino hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.

**¿Quién tiene la obligación de cotizar?** Están sujetas a la obligación de cotizar a la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas, en los términos y condiciones que se determinen en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, sobre cotización para cada uno de los diferentes Regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social. La cotización a la Seguridad Social es obligatoria.

**¿Qué son las bases de cotización?** Este concepto viene definido en Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y es la cantidad bruta

mensual que percibe un trabajador como remuneración. En la base de cotización también está contabilizado el prorrateo de las pagas extras correspondientes a cada empleado. Esa cuantía no es realmente lo que se cobra porque es salario en bruto, a esa cuantía hay que aplicarle los descuentos por impuestos. Se cotiza por varios conceptos: contingencias comunes (la empresa aporta el 23,60 y el trabajador el 4,70), el seguro de desempleo (empresa el 5,50 y el trabajador el 1,55), aportación al Fogasa (sólo empresa el 0,20) y por formación (empresa el 0,60 y trabajador el 0,10). No deben sumarse a la base de cotización los siguientes conceptos: las horas extra que realice un trabajador y por las que la empresa le remunera; los gastos surgidos por transporte o locomoción que pueda incrementar el salario que percibe el contratado; las dietas tampoco se han de incluir en la base de cotización; los estudios que proporciona o paga la empresa para que su personal esté más cualificado.

**¿Cotización en función del puesto de trabajo?** A qué grupo de cotización perteneces no depende de la titulación sino del puesto de trabajo. Existen 11 grupos de cotización, cada uno con una base mínima y máxima. Cada año, las bases de cotización van modificándose, y dependen del grupo de cotización. En el año 2020 son: Grupo de Cotización 1, Ingenieros y Licenciados. Grupo de Cotización 2, Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados. Grupo Cotización 3, Jefes Administrativos y de Taller. Grupo de Cotización 4, Ayudantes no Titulados. Grupo 5, Oficiales Administrativos. Grupo 6, Subalternos. Grupo de cotización 7, Auxiliares Administrativos. Grupo 8, Oficiales de primera y segunda. Grupo 9, Oficiales de tercera y Especialistas. Grupo 10, Peones. Y Grupo 11, Trabajadores menores de dieciocho años.

**¿Cómo se calcula la cuota de cotización de la Seguridad Social?** La cuota de la Seguridad Social expresa el importe de la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un tiempo, designado periodo de liquidación, respecto de los sujetos obligados a cotizar. Dicha cantidad resulta de la operación liquidatoria

de aplicar un porcentaje, llamado tipo de cotización, a una cantidad fijada en las normas aplicables a la cotización en los diferentes Regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, denominada base de cotización, y de deducir, en su caso, el importe de las bonificaciones y/o reducciones que resulten aplicables.

**¿Qué es el pluriempleo?** Es la situación del trabajador por cuenta ajena que preste sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos y en actividades que den lugar a su alta obligatoria en un mismo Régimen de la Seguridad Social.

**¿Qué es la pluriactividad?** Es la situación del trabajador por cuenta propia y/o ajena cuyas actividades den lugar a su alta obligatoria en dos o más Regímenes distintos del sistema de la Seguridad Social. La obligación de cotizar prosigue en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, y casos de compatibilidad del subsidio por maternidad o paternidad con periodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial. La base de cotización de referencia será la correspondiente al mes anterior al de la fecha de la incapacidad, situaciones de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, o del inicio del disfrute de los periodos de descanso por maternidad o por paternidad. Existe una bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales de los trabajadores que tuviesen suspendido el contrato de trabajo por maternidad, adopción y acogimiento, siempre que el empresario sustituya, mediante contratos de interinidad, a aquéllos; y que estará referida al tiempo en que coincida la suspensión y la sustitución, y tiene como límite temporal el máximo previsto para cada situación.

En conclusión, con la aportación al sistema de Seguridad Social a través de nuestras cotizaciones se garantiza el artículo 41 de nuestra Carta Magna, la Constitución Española de 1978, que dice: "Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo".

## NACIONAL

# Concentración por una mayor inversión



Concentración de SAE frente al Ministerio de Sanidad.



Un momento de la concentración en Baleares.



Concentración en Alicante.

**EL SINDICATO** de Técnicos de Enfermería continúa saliendo a la calle ante las elevadas cargas

de trabajo que están sufriendo los profesionales sanitarios y, en concreto, los TCE y Técnicos

Superiores, tanto en hospitalización como en Atención Primaria, y la deficiente contratación de personal estatutario.

“Es necesaria una mayor inversión en Sanidad, la presencia de los TCE en Atención Primaria y la reclasificación de los profesionales según el artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público, con el objetivo de conseguir una buena sanidad que nos permita dotar la asistencia sanitaria de la calidad a la que tienen derecho los pacientes”, explica M<sup>a</sup> Dolores Martínez, Secretaria General de SAE.

“Los contratos estables deben ser prioritarios pues de otra manera es imposible formar equipos sólidos y eficaces. Desde SAE abogamos por acabar con la precariedad laboral, por implementar las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los profesionales, por poner a disposición de los mismos todo el material de protección necesario para trabajar de manera segura ante posibles contagios y porque se nos forme e informe de manera continua para poder realizar nuestro trabajo adecuadamente. Profesionales capacitados, mayor inversión, más medios y mejores retribuciones son los pilares sobre los que se debe asentar un sistema sanitario eficaz y eficiente, y por ello SAE no dejará de luchar”, concluye M<sup>a</sup> Dolores Martínez.

## MURCIA

## Investigan las residencias

**SAE REMITIÓ** recientemente un escrito a los responsables de la sanidad murciana solicitando la adopción de medidas para solucionar los problemas y deficiencias que sufren los Técnicos en Cuidados de Enfermería en las residencias privadas de la región.

La gestión de los contratos que se ofertaban sin tiempo determinado, ni para una residencia en concreto o sin informar de la variación en las condiciones de trabajo ha generado tremendas dificultades entre los profesionales. Así se le comunicó a los responsables: Manuel Villegas, Consejero de Salud, Pablo Alarcón, Director General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud, y Abel Novoa, Coordinador para la Cronicidad Avanzada y la Atención Sanitaria.

Asimismo, se pidió una solución a las condiciones laborales en cuanto a los excesivos turnos de trabajo con el mismo EPI o la sobrecarga de trabajo, ya que en determinados centros, en las plantas Covid, cuatro TCE atienden a veinte ancianos dependientes y, la mayor parte de ellos, con pluripatologías.

SAE reclamó de los responsables la solución de todas las deficiencias expuestas.

La especial situación y vulnerabilidad de las personas mayores exige un rigor y un firme compromiso en dispensar la mejor de las atenciones. Los trabajadores no siempre lo perciben así y denunciaron públicamente las condiciones de trabajo y las situaciones que muchos de ellos viven en estos centros.

Como consecuencia de todo lo anterior, la Fiscalía Superior de la Región de Murcia ha abierto diligencias para investigar si se están produciendo delitos tanto en la gestión pública como privada de las residencias de ancianos.

“En cualquier caso, SAE siempre ha reivindicando el aumento de las plantillas de profesionales que mejorarían tanto la sobrecarga de trabajo de estos como, evidentemente, la calidad asistencial prestada a los ancianos”, recuerda la Secretaria Autonómica de SAE en Murcia, Elisa Romero.

### Insultantes ataques a los TCE

La denuncia pública de varios trabajadores fue respondida por algunos responsables de las residencias. Pero lo hicieron con

insultantes ataques que pretendían desmentir las palabras de los profesionales.

La falta de plantillas, la dotación de EPIs y la formación de los profesionales que atienden a nuestros mayores no es una reivindicación nueva para SAE. No solo se ha puesto en conocimiento de los responsables de la Región de Murcia, sino que recordamos que el pasado mes de agosto SAE demandó ante el Vicepresidente de Derechos Sociales y Agenda 2030 que se apliquen las medidas necesarias respecto a las situaciones citadas.

Negar los hechos no soluciona el problema y atacar públicamente a los profesionales, como ha hecho José Forner, director de la residencia Virgen de la Fuensanta y miembro de la Asociación para la Dependencia de la Región (Adermur), vertiendo acusaciones infundadas, es directamente indigno de un responsable sanitario.

Las plantillas de profesionales en las residencias son deficitarias desde hace años, lo que ocurre es que la crisis sanitaria generada por la Covid-19 ha destapado todo tipo de carencias. Las reticencias de los profesionales para trabajar en las residencias son precisamente por las condiciones de trabajo en la mayor parte de las mismas. La falta de personal en estos centros es un problema que sobrecarga de trabajo a los profesionales teniendo en cuenta que se trata de personas mayores, con distintos grados de dependencia y pluripatologías que obligarían a mantener los ratios de profesionales, incluso, por encima de lo recomendado.

Es cierto que algunos profesionales no quieren participar de lo que consideran “maltrato institucional a la personas”, pero esta realidad no justifica que en lugar de solucionar las situaciones que den lugar a esta lamentable consideración se opte por atacar a los profesionales. También lo es que el sistema de trabajo en estos centros es diferente dadas las particularidades de este sector de la población, en ocasiones dependientes, e incluso, grandes dependientes, con pluripatologías crónicas que requieren de cuidados continuos y fundamentales.

Los fallos en la organización y coordinación en los centros no son responsabilidad de los profesionales.

## LEÓN

## Reunión con la Gerente SS.SS

**LOS RESPONSABLES** del Sindicato de Técnicos de Enfermería en León, M<sup>a</sup> Pilar Castro, Secretaria Provincial, y Andrea Menéndez, Delegada de SAE en la Residencia Mixta de Personas Mayores de Armunia, se han reunido con la Gerente de Servicios Sociales y con el Director del centro residencial, consiguiendo mejoras para el trabajo de los profesionales en el centro.

Así, se llevará a cabo la reestructuración de efectivos según las necesidades de cada módulo -de limpio y sucio- y se ha habilitado una llave para cada una de estas unidades, respetan-

do siempre el protocolo anticovid.

Asimismo, la Dirección ha comunicado a los responsables de SAE que los turnos adaptados se moverán por los diferentes módulos para no perjudicar a ninguno en concreto y que las funciones delegadas entre colectivos han finalizado.

“Desde SAE esperamos que estas mejoras permitan realizar un trabajo más eficiente a los profesionales en la atención y cuidados que profesan a los residentes del centro”, explica M<sup>a</sup> Pilar Castro Velado, Secretaria Provincial de SAE en Castilla y León.



**CURSOS DE FORMACIÓN DE FAE**

**¡¡¡APROVECHA ESTA OPORTUNIDAD!!!**

**CON UN PEDIDO ÚNICO SUPERIOR A 250 € EN CURSOS DE FORMACIÓN, FAE TE REGALA UN PENDRIVE**

CASTILLA Y LEÓN

# Atropello contra los derechos



Un momento de la concentración frente a la Consejería de Sanidad.

**EL SINDICATO** de Técnicos de Enfermería, junto a otros representantes sindicales, ha contado con el apoyo de cientos de trabajadores en las concentraciones que ha celebrado en los hospitales y centros de salud de Castilla y León, así como en la Consejería de Sanidad, tras la aprobación del Real Decreto 2/2020, por el que la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León modifica el Estatuto Jurídico del personal estatutario -equivalente al Estatuto de los trabajadores-, lo que supone la supresión de los derechos laborales de estos empleados al arbitrio de los gerentes de SACYL.

Según la modificación del Estatuto Jurídico planteada por la Consejería de Sanidad, cualquier situación sanitaria que un gerente considere que es

una emergencia, como pueden ser la ausencia de profesionales en las bolsas de empleo o la pandemia de la gripe anual, podrá convertirse en excusa para que se eliminen los derechos de los trabajadores: reducciones de jornada, vacaciones, permisos retribuidos, permisos para la conciliación, cambios de horarios de trabajo, jornadas etc. Y esta decisión podrá ser tomada libremente por cada uno de los gerentes de SACYL, dejando en una situación de indefensión a los profesionales.

“Que el Gobierno de la Comunidad considere que la mejora asistencial a los ciudadanos de Castilla y León se consigue imponiendo recortes en los derechos laborales, jornadas maratonianas a los profesionales, anulando la conciliación familiar... supone una temeridad y un

desconocimiento total de lo que es la Sanidad Pública”, explica Ana Tobal, Secretaria Autonómica de SAE en Castilla y León.

Este Decreto se aprobó el sábado 14 de noviembre, cuando los sindicatos y la Administración estaban negociando las medidas a aplicar.

“Mientras el viernes antes de la publicación del Decreto, la Consejería de Presidencia planteaba unas condiciones laborales para el resto de empleados públicos, que pasan por la aplicación de la jornada de 35 horas y la regulación de las condiciones de Teletrabajo para todos los empleados públicos, menos sanidad, educación e instituciones sociosanitarias, hasta el final del periodo de alarma (31 de mayo), estaba redactando el Decreto que publicaron el sábado para cargarse los derechos de los empleados de SACYL. No podemos tolerar que a los empleados públicos que están dando la cara frente a la pandemia, que han manifestado un compromiso firme y responsable y que han llevado a cabo grandes esfuerzos, no sólo no se les premie, sino que se les castigue eliminando sus derechos. No pedimos que se supriman los derechos de nadie, pero exigimos un trato no discriminatorio”, explica Ana María Tobal.

Además, ante las declaraciones de Alfonso Fernández Mañueco, Presidente de Castilla y León, en las que manifestaba que contaba con el

apoyo de los sanitarios, es evidente que en ninguna de las mesas celebradas, los representantes de los profesionales han expresado su apoyo a los documentos presentados, al contrario, a través de las alegaciones, se han intentado limitar las medidas draconianas de pérdida de derechos que ha impuesto la Consejería de Sanidad, abandonando la negociación y obviando las propuestas que durante diez días le presentaron los sindicatos.

“Rechazamos que se aproveche la pandemia de Covid-19 para hacer desaparecer los derechos de los trabajadores sanitarios. En el resto de CC.AA., ante la segunda ola de Covid-19, están aplicando resoluciones puntuales limitadas a la duración de la pandemia, no se plantean modificaciones de los derechos laborales que se perpetúen en el tiempo como quiere la Consejera de Sanidad, Verónica Casado, y el propio Presidente de la Comunidad. Todos los profesionales estamos en primera línea frente a la Covid-19 y atendiendo de manera integral el resto de circunstancias sanitarias concomitantes. Si estamos viviendo esta anunciada y prevista segunda ola sin los recursos y personal suficientes es por la falta de previsión de los Gestores de SACYL, quienes ahora pagan su ineficacia atropellando los derechos de los profesionales de SACYL”, finaliza Ana Tobal.



Dolores Martínez Márquez  
Secretaria General de SAE

## El H. Isabel Zendal es un edificio vacío

**SAE HA** entregado cerca de 35.000 firmas en la Consejería de Sanidad exigiendo que el personal del Hospital Isabel Zendal sea de nueva contratación.

La falta de previsión sobre la dotación de recursos humanos para este hospital es una muestra más de la carencia de profesionales que sufren los hospitales de Madrid desde hace años. Por ello desde SAE exigimos una política de recursos humanos adecuada que refuerce las plantillas en todos los centros sanitarios.

Un hospital no es un elemento arquitectónico ornamental que se entrega a la ciudad en una fecha determinada para mayor gloria del diseñador y autoridades que aparecerán en la foto conmemorativa. Aunque parece que este es el propósito del Hospital Enfermera Isabel Zendal, dada la obsesión de la presidenta de la Comunidad de Madrid por entregar la obra y anunciar sus bondades, a pesar de que no existen datos ni estimaciones sobre los profesionales que tendrán que salvar vidas en su interior.

Y, por supuesto, tampoco saben explicar cómo afectará a las plantillas del resto de hospitales madrileños.

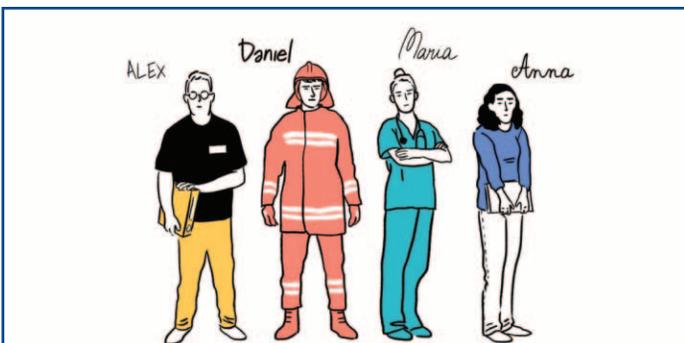
Es inadmisibles que ni Isabel Díaz Ayuso ni su Consejero de Sanidad, Enrique Ruiz Escudero, sean capaces de ofrecer datos concretos sobre el funcionamiento del hospital. Esta falta de conocimiento lo único que visibiliza es el descontrol que existe en la gestión de la sanidad madrileña.

Es indignante que no se planteen una política de recursos humanos que permita el adecuado y necesario número de profesionales en este nuevo centro, en el resto de hospitales y en los centros de Atención Primaria.

Por ello, desde SAE pedimos seriedad en la planificación de los recursos humanos con que cuenta la comunidad y que el nuevo centro se dote de personal de nueva contratación: trasladar a personal sanitario de otros hospitales y centros de Atención Primaria al nuevo hospital tendrá unas consecuencias imprevisibles.

NACIONAL

# SAE siempre contra la violencia en el trabajo



Ante la violencia externa en el trabajo, digamos: basta

**SAE HA** llevado a cabo diferentes actuaciones y denuncias contra la violencia externa en el ámbito laboral, condenando siempre las agresiones físicas y verbales que han sufrido los profesionales sanitarios en su puesto de trabajo.

Por ello, ahora nos sumamos a la campaña puesta en marcha por CESI, con el apoyo finan-

ciero de la Unión Europea, para concienciar a los ciudadanos sobre la necesidad de tratar con respeto a aquellos profesionales del sector público que trabajan para ellos.

Bajo el lema *¡Protejamos a los trabajadores del sector público en Europa!*, diferentes organizaciones sindicales nos hemos sumado y estamos traba-

jando para acabar con los comportamientos agresivos que sufren los profesionales.

Entre los objetivos de este proyecto destacan la necesidad de crear conciencia sobre el desarrollo de banalizaciones o aceptaciones de la violencia contra los representantes del Estado, crear la capacidad para mejorar las herramientas de prevención y represión ocupacional en el trabajo, que también se centran en la protección de las víctimas de la violencia, discutir y acordar soluciones políticas sobre las que legislar para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, así como para conseguir una defensa efectiva de los intereses y derechos de las víctimas y sanciones más estrictas de la violen-

cia cometida contra agentes estatales.

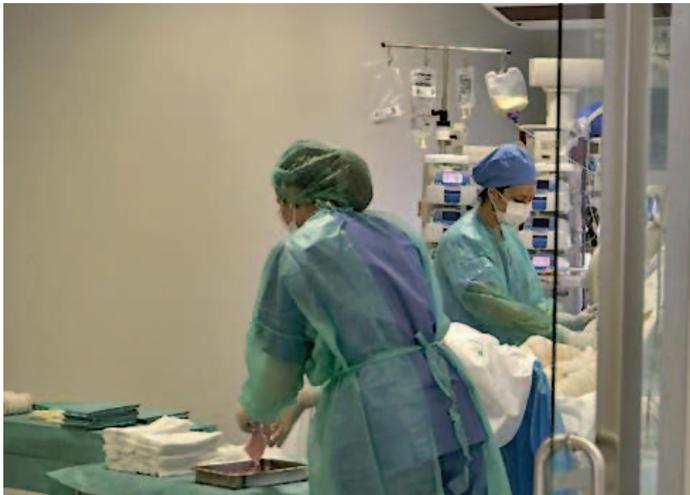
Para ello es fundamental que los profesionales denuncien todas las agresiones, tanto físicas como verbales, que sufran en el desempeño de su trabajo y que conozcan que los sindicatos trabajamos para proporcionarles el apoyo y ayuda que necesitan, ya sea desde el punto de vista legal como psicológico o práctico.

La unión y el compromiso de cada uno de nosotros, sindicatos, profesionales y ciudadanos, es fundamental para acabar con la violencia externa en el trabajo. Ningún profesional debe sentirse amenazado, intimidado o asustado en su puesto de trabajo, por ello desde SAE decimos basta y continuaremos trabajando para poner el marcador de las agresiones a los profesionales sanitarios a cero.

#NoViolenceAtWork  
#stopagresiones

## ANDALUCÍA

## SAE logra el cambio de denominación



**EN BOJA** de 29 de octubre de 2020 se publica la Resolución de 14 de octubre de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda someter a información pública el Proyecto de Orden por la que se modifica la denominación de la categoría de Auxiliar de Enfermería.

Pasados los 15 días del periodo de alegaciones, esperamos que sea inmediata su publicación para que, finalmente, los TCE pasen a denominarse Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería en

cada uno de los documentos oficiales y en su identificación profesional durante el ejercicio de su trabajo en los diferentes centros hospitalarios y asistenciales dependientes del Servicio Andaluz de Salud.

“Desde SAE queremos manifestar nuestra satisfacción por este logro, pues después de numerosas reuniones, informes y escritos, finalmente hemos conseguido el cambio de denominación de nuestro colectivo, lo que supone un paso más en el reconocimiento profesional de los Técnicos en Cuidados de Enfermería”,

explica Cristóbal Arjona, Secretario Autonómico de SAE en Andalucía.

**Coordinador de TCE**

La implantación de la figura del Coordinador de TCE es otro de los compromisos adquiridos por la Administración con los responsables de SAE, sin embargo, a fecha de hoy, aún no se han resuelto las alegaciones presentadas al Proyecto de Decreto publicado el pasado mes de junio.

“Desde SAE esperamos que este proceso concluya lo antes posible para que los profesionales TCE puedan contar con una figura que les represente en los grupos de trabajo, en la elaboración de objetivos o en la planificación de las actuaciones a desarrollar. Nuestra evolución en los campos asistencial y formativo debe ir acompañada de nuestra presencia en los puestos de responsabilidad, de manera que nuestros problemas específicos sean visibles y conocidos y, por lo tanto, solucionados”, concluye Cristóbal Arjona.

## C. VALENCIANA

## SAE pide la promoción al C1



Reunión de los responsables de SAE con el grupo parlamentario Partido Popular.



Encuentro de SAE con los parlamentarios de Vox.

**LA SECRETARIA** Autonómica de SAE en Comunidad Valenciana, Nieves Gómez, y la Secretaria de Organización y Comunicación a nivel

Nacional, Isabel Lozano, han solicitado una reunión a todos los grupos parlamentarios de la comunidad y a los responsables de Función Pública, para abordar las

alegaciones que el sindicato ha realizado al Proyecto de Ley de Función Pública.

El objetivo de dichas reuniones es manifestar la necesidad de que, mientras se aplica el artículo 73 del EBEP, con las clasificaciones establecidas para cada categoría, se introduzca un receso que imponga la obligatoriedad de que la relación de los puestos de trabajo con los requisitos de pertenencia a los cuerpos, escalas o agrupación profesional funcional se lleve a efecto en un término no superior a seis meses desde la entrada en vigor de la Ley de Función Pública de la Comunidad.

Asimismo, SAE pide que mientras se elabora la relación de puestos de trabajo, en un periodo máximo de dos meses, se convoque un procedimiento especial – procesos restringidos de promoción interna– para ciertas categorías profesionales para llevar a efecto y dar cumplimiento a lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta.

Por el momento, únicamente se han celebrado los encuentros con los grupos parlamentarios Partido Popular y Vox, quedando pendiente que el resto de grupos nos concedan la cita.

## HUELVA

## No refuerzan las plantillas



**A PESAR** de la presión asistencial que existe en el Hospital Infanta Elena de Huelva, debido al significativo aumento de ingresos por Covid-19, la Dirección Gerencia del centro no está reforzando las plantillas, sometiendo así a los profesionales a un estrés extremo.

Las unidades de Covid-19 han desdoblado camas debido al aumento de ingresos, pero la Dirección, en lugar de realizar nuevos contratos, mantiene el mismo número de profesionales –dos Técnicos en Cuidados de Enfermería y dos enfermeros– para atender al doble de pacientes covid, lo que supone un desgaste físico y mental entre los profesionales que, una vez más, ven en riesgo su salud.

De hecho, un ejemplo de la negligente gestión que está llevando a cabo la Dirección, lo encontramos en un importante aumento de contagios, tanto entre los profesionales TCE como entre los profesionales de otras categorías, ya que a esta sobrecarga laboral se suma la falta de material de protección.

Además, esta situación se agrava los fines de semana, cuando la medicina preventiva prácticamente desaparece, ya que sólo queda un especialista en prevención para cubrir a los profesionales, pacientes y Atención Primaria.

“Desde el Sindicato de Técnicos de Enfermería exigimos que se cumplan los refuerzos que de tanto presumen en los medios de comunicación: no podemos consentir que los profesionales vuelvan a la situación de extenuación y estrés que ya vivieron en la primera ola de la pandemia. El compromiso con los profesionales y los pacientes debe ser real, no un simple titular de prensa. Y, por ello, desde el Sindicato de Técnicos de Enfermería continuaremos luchando y apoyando a los profesionales en las concentraciones que están realizando diariamente en la puerta del centro hospitalario. La salud se debe gestionar con la seriedad y el compromiso que requiere para ser eficaz y eficiente”, explica Manuela Valle, delegada sindical de SAE Huelva en el H. Infanta Elena.

## GALICIA

## Coordinador sí pero no de TCE

**LA CREACIÓN** de un total de 30 puestos de Coordinador para Técnicos Superiores Sanitarios aprobada en Mesa Sectorial demuestra, una vez más, que los Técnicos en Cuidados de Enfermería no están entre sus prioridades.

Desde SAE nos alegramos porque nuestros compañeros consigan esta figura de representación que llevamos años reclamando también para los Técnicos en Cuidados de Enfermería. Sin embargo, los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial no han planteado ninguna posibilidad para este colectivo.

En algunos servicios, como esterilización o quirófanos, ya hay TCE que llevan a cabo estas funciones

de coordinación sin reconocimiento de ningún tipo.

Es inevitable preguntarse por qué estos sindicatos no exigen al Sergas, desde su posición y capacidad de negociación, la creación de la figura del Coordinador de Técnicos de Enfermería.

Estas actuaciones no son sino una muestra más de la necesidad de que el Sindicato de Técnicos de Enfermería ocupe el lugar que le corresponde en la Mesa Sectorial. Para ello, es fundamental que, llegado el momento de depositar su confianza en un sindicato, los Técnicos de Enfermería recuerden la trayectoria de cada organización con respecto a sus demandas y no únicamente lo que quieren contar los últimos días.

CATALUÑA

# SAE lucha por los TCE



**TRAS LOS** escritos presentados por el Sindicato de Técnicos de Enfermería al Departamento de Salud, Instituto Catalán de la Salud y CATSALUT, solicitando la inclusión de los Técnicos en Cuidados de Enfermería en el cribado, prevención y detección precoz de casos Covid-19, hemos recibido contestación de RR.HH del ICS, Gerencia Territorial Barcelona, Gerencia Territorial ICS- Catalunya Central y Gerencia Territorial ICS- Girona, comunicándonos que si se "definen y forman específicamente a los profesionales sanitarios necesarios para poder llevar a cabo la función de recogida de muestras para la realización de test de PCR masivos, no tiene que ser un obstáculo el hecho que estos equipos puedan estar formados por TCE.

Así, desde el pasado mes de octubre, los Técnicos en Cuidados de Enfermería están realizando esta fun-

ción en los CAPS de primaria.

"Finalmente, los responsables sanitarios nos han agradecido la propuesta presentada y nos han solicitado que hagamos extensivo su agradecimiento a los profesionales TCE por su disponibilidad frente a la crisis sanitaria", explica Tània Riera, Secretaria Autonómica de SAE en Cataluña.

### Departamento de Salud

El Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya ha publicado la Resolución SLT/2734/2020, de 30 de octubre, por la que se adoptan las siguientes medidas en materia de contratación de recursos humanos para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19:

**- Medidas de contratación de profesionales titulados en formación profesional de la familia de sanidad.** Los profesio-

nales que hayan finalizado sus estudios de formación profesional de la familia de sanidad, pueden ser contratados con aportación previa de un certificado de la autoridad competente, que acredite la finalización de los estudios.

**- Medidas de contratación de estudiantes de formación profesional de la familia de sanidad.** Las entidades pueden contratar estudiantes en último año de formación profesional de la familia de sanidad, bajo la modalidad de contrato de obra o servicios por un plazo de doce meses, prorrogable por sucesivos periodos de tres meses, con la descripción del puesto de trabajo "Refuerzo COVID-19" y con una retribución equivalente al salario mínimo interprofesional (SMI).

La vigencia de estas medidas queda vinculada a la vigencia del estado de alarma aprobado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre.

### ICS y Hospitales del SISCAT

El Instituto Catalán de la Salud y los hospitales del SISCAT están negociando cómo compensar económicamente las ampliaciones de jornada debido a la crisis de la Covid-19

"Debido a la falta de personal por la crisis sanitaria originada por la Covid-19, se está negociando en los centros cómo compensar económicamente al personal cuando tienen que acudir fuera de su jornada laboral. Asimismo, se está contemplando la posibilidad de cambiar las jornadas de trabajo a 12 horas", concluye Tània Riera.

BALEARES

# SAE lucha por la subida salarial



Los responsables de SAE luchan por la subida salarial que les corresponde a los profesionales de Función Pública.

**SAE SE** ha sumado a las concentraciones convocadas por la Mesa General celebradas los pasados días 16, 17 y 23 de noviembre.

La decisión de Función Pública de volver a negar la subida salarial a los profesionales sanitarios, así como al resto de funcionarios públicos de las Islas Baleares, sitúa de nuevo a los trabajadores en un agravio comparativo con respecto a los de otras comunidades autónomas.

El Gobierno central ha establecido una subida del 0,9% para 2021 a los funcionarios, sin embargo Función Pública de Baleares se vuelve a escudar en la falta de recursos económicos, como ya hiciera el pasado año, para obviar este incremento salarial.

"Durante este año los profesionales sanitarios hemos perdido un 2% de subida salarial, pues Función Pública, quien se negó a pagarlo en un primer momento, finalmente incluyó este incremento en nuestro salario base, pero redujo en el mismo porcentaje los complementos, por lo que la subida no ha sido real, ya que hemos percibido el mismo salario.

Ahora decide no subir el 0,9%, establecido por el Gobierno central, de manera que, en los últimos años, los profesionales funcionarios de las Islas Baleares estaremos percibiendo un 3% menos del salario que nos corresponde. Durante este año en el que la pandemia ha sido protagonista, estamos demostrando una entrega y un compromiso con nuestro trabajo y con nuestros pacientes ejemplar, por lo que esperamos que desde Función Pública recapaciten y muestren una gestión modélica con sus trabajadores, retribuyéndonos tal y como nos corresponde. Para conseguirlo, SAE no dejará de luchar y por eso se ha sumado a las concentraciones que han tenido

lugar a finales de noviembre", explica Alejandro Juan Alonso, Secretario de Acción Sindical de SAE en Baleares.

### Reprobación al Gerente de Son Espases

SAE, junto al resto de los integrantes de la Junta de Personal del Área Sanitaria de Ponent, ha solicitado la reprobación del Gerente del Hospital Son Espases debido a que no se estaban realizando PCR a todos los pacientes que ingresaban.

Hasta que no actuó el Comité de Crisis, el centro hospitalario no estaba realizando las pruebas PCR a todos los usuarios que acudían al mismo, siendo el único hospital de nuestra comunidad que había adoptado el cribado parcial para los pacientes que ingresaban, ya que, aproximadamente, al 30% de pacientes ingresados no se les realizaba, con lo cual existía el riesgo, por mínimo que fuera, de incurrir en un sesgo diagnóstico de pacientes positivos asintomáticos", explica Alejandro Juan Alonso.

Esta asimetría hospitalaria interautonómica con respecto a la realización del screening diagnóstico de PCR es una imprudencia por parte del Gerente del centro, especialmente si tenemos en cuenta que el resto de las Gerencias hospitalarias sí que la realizan a todos los ingresos, independientemente de la patología que lo requiriera.

"Esta decisión supone una merma importante en la responsabilidad que tiene la Administración de garantizar y minimizar los riesgos para la salud de los profesionales que desempeñan su trabajo en el centro y de los propios usuarios. Por ello cuestionamos la idoneidad del gerente para seguir en el cargo que ocupa", concluye Alejandro Juan.

## SERVICIOS PARA LOS AFILIADOS A SAE

SAE tiene firmados numerosos acuerdos con empresas de diferentes sectores por los que los afiliados a la organización pueden disfrutar de importantes ventajas y descuentos en una gran variedad de servicios. ¡¡¡Descúbrelos todos en [www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com)!!!

SOLO POR LLAMAR TE INVITAMOS AL MEJOR CINE EN **Rakuten TV**

Solo por llamar para informarte del mejor precio en tus seguros de auto y hogar, tienes un premio asegurado para disfrutar de las mejores películas con Rakuten TV. Llama ahora al **91 327 89 69** y consigue un código canjeable.



Mediación de seguros colectivos  
Tfno.: 91 828 34 44  
[www.mscolectivos.com/sae](http://www.mscolectivos.com/sae)



Portal privado de descuentos en ocio, salud, tecnología, moda, regalos, etc...  
[www.carezza.es](http://www.carezza.es)



Descuentos para afiliados y sus familiares  
Tfno.: 902 304 041  
[www.hertz.es](http://www.hertz.es)



Descuentos para afiliados  
[www.repsol.com](http://www.repsol.com)



**Instituto Médico Láser**  
5% de descuento presentando el carnet de afiliado  
Pº General Martínez Campos, 33 (Madrid)  
Tfno. 917024627 / 902302930



Descuentos en tratamientos odontológicos a los afiliados y sus familiares en [www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com)

ALBERTO RESINO. TÉCNICO SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

# Liderazgo en PRL y Covid-19



## ESTAMOS HACIENDO

ciencia en tiempo real y el proceso de investigación está al descubierto públicamente. Lo que cotidianamente vemos y oímos en los medios de comunicación son actualizaciones del conocimiento sobre la enfermedad, diferencias de criterios y cambios de directrices y esto es, sencillamente, el proceso de investigación y creación científica al descubierto. Pero, normalmente, no vemos este proceso y desconocemos cuántas pruebas y errores han sido necesarios para, por ejemplo, determinar cuál es el mejor tratamiento para una enfermedad. El método científico se basa en la prueba y el error, contrastando qué hipótesis deben descartarse, cuáles funcionan y cuáles pueden mejorarse. Por lo tanto es normal que se produzcan todos estos cambios, por más que pueda generar incertidumbre o desconfianza.

Mientras las cosas iban bien, durante años, hemos erosionado poco a poco la capacidad de respuesta del sistema, poniéndole en grave riesgo. Prescindiendo de lo que parecía innecesario en esos momentos, adelgazando su capacidad de respuesta, debilitando su resistencia ante los infortunios y su resiliencia. Y esta erosión de la seguridad del sistema es parte del delicado equilibrio entre la seguridad y la productividad, que se conoce técnicamente como deslizamiento hacia el peligro. Es propio del ser humano que la autocomplacencia debida a los buenos resultados haga bajar la guardia y entonces se deslicen los esfuerzos desde la prevención a la producción, llegando a poner en riesgo a la propia empresa, al propio sistema. Y esto es parte consustancial de la evolución de las organizaciones y por tanto razonable y esperable.

En el actual contexto de pandemia debemos aceptar que los errores son necesari-

rios para el progreso y, en lugar de alarmarnos, estar atentos a que se mejora continuamente. Así podemos aceptar que los continuos cambios de criterio y de directrices son razonables; las imperfecciones son aceptables. Remplacemos la alarma por la alerta.

El sistema de salud pública se ha visto afectado, tambaleándose hasta sus cimientos, pero no solo ha resistido, en gran medida gracias a la profesionalidad y compromiso de los profesionales de la salud, ha mejorado su capacidad de respuesta mostrando flexibilidad y haciendo adaptaciones. Está aprendiendo de la experiencia, demostrando resiliencia.

Falló el funcionamiento normal de las instituciones sanitarias porque las directrices generales de actuación que servían en las situaciones normales habituales fueron insuficientes frente a las necesidades imprevistas. Lo que sirve en condiciones normales no sirve en condiciones extraordinarias. Han sido los profesionales, liderados en muchos casos por mandos intermedios y por gestores técnicos, los que han respondido a las demandas y han hecho las adaptaciones necesarias en la organización y los procesos de su trabajo. En este sentido, el poder pasó de la jerarquía oficial al liderazgo natural; y esto es algo normal en situaciones de grave crisis.

La gestión de la seguridad y la salud de los trabajadores es un proceso establecido y regulado legalmente que cada empresa debe adaptar a su realidad. El ser humano es imperfecto y además las cosas cambian con el tiempo, así que debemos esperar que lo que hacemos sea imperfecto. Por eso la organización debe analizar el resultado de sus actuaciones, de su gestión, para aprender continuamente cómo hacerlo mejor. Es razonable que haya errores y deficiencias que en realidad son oportu-

nidades de mejora. El proceso es sencillo: se identifican los riesgos, se eliminan los que se pueda y los demás se evalúan para conocer qué es lo que estamos manejando. Luego se planifican las medidas preventivas y de protección más apropiadas y se llevan a cabo. A continuación debemos vigilar en qué grado las medidas están siendo eficaces, mediante los controles periódicos previstos por la normativa (vigilancia de la salud, revisión de la evaluación, auditoría, consulta y participación de los trabajadores) y aquellos otros que la empresa decida que son necesarios en cada caso particular. En el caso particular que más te preocupa a ti ahora, ¿qué controles periódicos se están realizando?, ¿son apropiados? Si no sabes las repuestas es que te falta información y eso te impide participar válidamente.

A lo largo de todo el proceso, una parte esencial es contar con la opinión informada de los trabajadores, que se canaliza a través de sus representantes (delegados de PRL y delegados sindicales). Este subproceso de consulta y participación requiere, para que sea eficaz, que la empresa facilite a los representantes de los trabajadores la información necesaria en el momento apropiado (en realidad en cada una de las partes del proceso de gestión de la seguridad y salud laboral) y que estos sean competentes para detectar e informar de las deficiencias, de las oportunidades de mejora, para que la empresa pueda aprender de su propia experiencia. Hay que recordar que los directivos y mandos de la empresa también son trabajadores, y necesitan ser competentes para el ejercicio de sus responsabilidades. Éstas incluyen el liderazgo de la gestión de la seguridad y salud laboral, así como las habilidades de comunicación para proporcionar información sobre las deficiencias, sobre las oportunidades de mejora, de manera que se logre un clima laboral donde las personas se sientan seguras de informar de los errores porque la cultura de la organización acoge con reconocimiento y gratitud sus apreciaciones.

Otra de las exigencias legales en PRL es el establecimiento de medidas de emergencia. En el ámbito sanitario una emergencia previsible es una epidemia.

Por lo tanto, es inadmisibles que no se dispusiera inicialmente de los medios de prevención y protección necesarios, y que, después de más de medio año, aún siga sucediendo. En consecuencia, se debería disponer de un stock permanente de medios de protección frente a contaminantes biológicos y químicos.

Por lo tanto, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo consiste en lograr una cultura organizacional impregnada de un espíritu de mejora continua, que potencie el aprendizaje, en un clima donde las personas estén automotivadas para cumplir con sus responsabilidades y comunicar las deficiencias, haciendo aflorar las oportunidades de mejora y trabajando en equipo a través de toda la organización.

Pero una cosa no justifica la otra. Es decir, el hecho de que estemos construyendo ciencia y esto implique cometer errores, no significa que debamos aceptar indolentemente el deterioro de las condiciones de trabajo o de la salud de los trabajadores. Por el contrario, el espíritu de aprendizaje en que se basa la investigación científica exige que los responsables de la seguridad y salud de los trabajadores, con valentía y honestidad, potencien un contexto laboral donde las personas, a todos los niveles, se sientan orgullosas de contribuir a la mejora de todos. En este sentido, la normativa de PRL exige prever las distracciones e imprudencias no temerarias, lo que implica estar atentos a los factores latentes que pueden hacer que un error o imprudencia desencadene un daño a la salud. Estos errores e imprudencias con frecuencia están causados por deficiencias en la formación y concienciación de los responsables de la seguridad y salud laboral. Estas deficiencias hacen que infravaloren el impacto que la gestión de la seguridad y salud laboral tiene en el negocio y en la calidad asistencial.

De ello destacamos dos consecuencias: por un lado, la inversión en PRL suele ser escasa y el Servicio de PRL tiene una carga de trabajo excesiva y, por otro, la cultura y clima laborales suelen estar imbuidos de una actitud defensiva que dificulta que afloren las deficiencias y permanezcan ocultas las oportunidades de mejora más importantes, que tienen que ver con la cultura organizacional, el clima laboral, las competencias profesionales (conocimientos, habilidades y actitud) de los responsables de la seguridad y salud de los trabajadores. De hecho la

normativa de PRL exige una gestión de la seguridad y salud integrada en el sistema general de gestión de la empresa para mejorar continuamente los niveles de seguridad y salud de los trabajadores. Y esta gestión integrada requiere trabajar en equipo transversalmente a través de toda la organización.

El hecho de habernos deslizado hacia el peligro significa que hemos de fomentar la participación de los trabajadores en los procesos de información y toma de decisiones, a todos los niveles. Porque hay que incorporar el conocimiento adquirido en esta situación excepcional por cada estamento, en cada nivel de la organización. Y para eso tenemos que trabajar integrando a todos los colectivos en los equipos que participan en la modificación y diseño de protocolos y de medidas de supervisión y control.

Podemos plantearnos algunas cuestiones respecto a nuestra organización: ¿la gestión de la seguridad y salud está verdaderamente integrada en el sistema general de gestión de la empresa?, ¿se trabaja verdaderamente la PRL en equipo o cada cual va por libre?, ¿en materia de PRL, se respira un ambiente de confrontación o de cooperación?, ¿quiénes son los responsables de la seguridad y salud laboral?, ¿cuáles son las competencias que debería tener cada uno de ellos?, ¿qué se puede hacer si no tienen las competencias necesarias?

Una opción de respuesta: los responsables de la seguridad y salud de los trabajadores son los gestores políticos, los gestores técnicos, los mandos intermedios, los representantes de los trabajadores y cada uno de los trabajadores. Cada cual tiene no solo sus responsabilidades legales sino morales: ¿cómo te sientes cuando eres responsable de la muerte o enfermedad de una persona?

Es cierto que la pandemia nos está permitiendo constatar que las evidencias de una deficiente gestión de la seguridad y salud laboral en el ámbito sanitario, así como sus causas aparentes, son compartidas en la generalidad de centros de trabajo. Es decir, cada vez es más evidente que estamos ante un fallo sistémico de la PRL en el ámbito sanitario, falla el sistema en sí mismo. Y esto es una mina de oro para quienes quieran invertir esfuerzos en su mejora. ¿Quiénes tienen la responsabilidad legal de aprovechar estas oportunidades de mejora?, ¿quién tiene el deber moral?

PAÍS VASCO



# SAE se suma a la huelga sanitaria



Un momento de la huelga en Álava.



Huelga en Guipuzkoa.

**LA FALTA** de actuación por parte del Gobierno Vasco, el Departamento de Salud y la propia Osakidetza para aliviar las graves deficiencias que sufre la sanidad pública vasca, nos han llevado a protagonizar varias jornadas de huelga en los hospitales y centros de salud vascos.

“Exigimos un incremento presupuestario para la sanidad pública, un aumento de la plantilla, la consolidación del personal eventual, la revisión de todos los recortes a los que se nos ha sometido al personal sanitario en los últimos años, la revisión de los servicios privatizados para que vuelvan a ser públicos y la implantación de medidas para garantizar la salud y seguridad de los profesionales. Desde SAE nos sumaremos a todas las movilizaciones que se lleven a cabo para luchar por una sanidad pública digna”, explican los responsables autonómicos del Sindicato de Técnicos de Enfermería en País Vasco.

ÁLAVA



# TCE en el rastreo de casos de Covid

“**DESDE EL** Sindicato de Técnicos de Enfermería solo podemos aplaudir y felicitar a la dirección de OSI Araba por su decisión de contratar a Técnicos en Cuidados de Enfermería para llevar a cabo las funciones de rastreadores de casos de Covid-19”, manifiesta Agustín Serna, Secretario Provincial de SAE en Álava.

Sin lugar a dudas, ésta es una decisión en consonancia con las continuas reivindicaciones que desde SAE se vienen reclamando respecto a la necesidad de optimizar los recursos humanos y que, en tiempos de pandemia, es una premisa obligatoria.

Desde SAE confiamos en que diferentes gerencias tomen ejemplo de esta decisión que, sin duda, se traducirá en beneficios para todos.

Los Técnicos en Cuidados de Enfermería son profesionales perfectamente capacitados y cualificados para llevar a cabo multitud de funcio-



nes sanitarias para las que, inexplicablemente, se está destinando a profesionales que podrían llevar a cabo otras funciones igualmente fundamentales. Tal y como recomienda la OMS, lo mejor es que sean los trabajadores apropiados, con las destrezas oportunas quienes ocupen los puestos apropiados para realizar las tareas apropiadas. Destinar profesionales con un perfil capacitado para otras tareas más especializadas es despilfarrar y, por tanto, no optimizar los recursos.

“Es cierto que la falta de personal es alarmante en todos los centros sanitarios y sociosanitarios, centros de atención primaria, centros escolares..., pero también lo es que no se hace una distribución lo suficientemente adecuada de los profesionales, ni se fomentan los estudios de Formación Profesional de la rama sanitaria ni socio-sanitaria. Unos profesionales que, por otra parte, se hacen cada vez más necesarios debido al envejecimiento de la población”, finaliza el Secretario Provincial de SAE.

BURGOS



# Abandono de Servicios



**SAE EXIGE**, tanto a la Gerencia Territorial de Burgos como a la Gerencia de Servicios Sociales, que deje de parchear y aplique una solución definitiva y urgente antes de que aumente el brote actual de casos de Covid-19 en la Residencia P.M. Burgos I “Cortes” que, por otra parte, deja al descubierto la pésima gestión que de esta crisis sanitaria está llevando a cabo la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León y que pone en riesgo tanto a los profesionales como a los residentes.

“En Burgos son tres las residencias que dependen de estas Gerencias; y tanto los residentes como los profesionales se están enfrentando a un riesgo más que evidente. Desde SAE no se descarta tomar las medidas legales que se consideren oportunas ante lo que es un abandono de los profesionales de estos centros a los que no se está protegiendo debidamente ni sometiendo a las pruebas PCR en las debidas condiciones”, explica Berta González, Secretaria Provincial de SAE.

SAE ha solicitado en reiteradas ocasiones la realización de test PCR masivos al personal que trabaja en las residencias dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León y, sin embargo, no se están realizando en las debidas condiciones por lo que los trabajadores se sienten abandonados ante la imposibilidad de realizarse las pruebas y extremadamente preocupados teniendo en cuenta que ya se han confirmado 28 casos en esta residencia.

La realización de las PCR correspondería al Servicio de Prevención de la Junta, que en Burgos está cedido a Quirón Prevención. Sin embargo, y aunque se desconocen los motivos reales, lo cierto es que a los profesionales no se les están realizando las tan necesarias PCR. Tampoco en

Atención Primaria se están realizando las pruebas porque a la saturación de los centros hay que añadir que no se indica la petición de la prueba si no hay una sintomatología clara o se demuestra un contacto estrecho con un caso positivo

Por otro lado, para SAE es una temeridad actuar, únicamente, ante el aumento de casos y no mantener la prevención de manera continuada con el uso de mascarillas FFP2, EPIs adecuados y que el personal no se movilice.

La reproducción del virus es una situación que no podemos controlar, pero repetir los mismos errores que en la primera ola es, sencillamente, inadmisibles. Estamos ante un virus del que seguimos desconociendo muchos datos y, por lo tanto, la prevención y la precaución han de ser extremas con independencia de que cada día se anuncie una nueva forma de propagación: contacto de superficies, aerosoles...

El aumento de los casos entre los profesionales va a suponer que la residencia esté bajo mínimos de personal, sobrecargando a los que permanezcan en activo ante la imposibilidad de conceder permisos y descansos y la dificultad de encontrar Técnicos de Enfermería para las residencias ya que las bolsas de trabajo están agotadas.

La falta de personal afecta a todas las categorías profesionales y, de hecho, aunque la Gerencia Territorial de Burgos ha comunicado la compra de pruebas serológicas y de antígenos para entregar en estos momentos a la Residencia de Cortes, tanto para los residentes como para el personal, se desconoce quién realizará las pruebas a los profesionales o si se recurrirá a personal ajeno a la empresa, pero, en cualquier caso, se está dilatando la realización de estas pruebas mientras los casos positivos siguen aumentando.

## 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](mailto: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](http://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 \_\_\_\_\_  
 N° \_\_\_\_\_ 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) (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) (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) (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) (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) (45€ afil. /80€ no afil.)
- \* Cuidados del equipo de enfermería al Paciente con Trastorno Neurocognitivo (42 h.- solicitada acreditación)  
 Edición junio (29/6/20 al 25/8/20) (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) (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.) **Consultar plazas**
- \* El equipo de enfermería y los cuidados paliativos. Cuidados del Técnico al Paciente Terminal (50 h.- 8,4 créditos)  
 Edición junio (22/6/20 al 28/8/20) (65 € afil. / 120 € no afil.)
- \* El Técnico en Cuidados de Enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos Pediátrica (35 h.- 5 créditos)  
 Edición julio (20/7/20 al 4/9/20) (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.)

Fundación para la Formación y Avance de la Enfermería es el Responsable del tratamiento de los datos personales del Interesado y le informa de que estos datos se tratarán de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril (GDPR), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDGDD), por lo que le informa que trata sus datos para mantener una relación comercial y/o profesional (por interés legítimo del responsable, art. 6.1.f GDPR). Los datos se conservarán durante no más tiempo del necesario para mantener el fin del tratamiento o una obligación legal No se comunicarán los datos a terceros, salvo obligación legal. Tiene derecho de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos y de limitación u oposición a su tratamiento. - Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de control ([www.aepd.es](http://www.aepd.es)) si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente. Para ejercer sus derechos diríjase a Fundación para la Formación y Avance de la Enfermería. C/ Tomás López, 3 1 IZQ 28009 Madrid. Email: [asesoria@sindicatosae.com](mailto:asesoria@sindicatosae.com)

2020, AÑO INTERNACIONAL DE LOS EQUIPOS DE ENFERMERÍA

# La higiene de manos es fundamental

NACIONAL

# SAE ofrece sus sedes para pruebas

**2020**

## Año Internacional del Equipo de Enfermería



**El lavado de manos es una actuación imprescindible para controlar las enfermedades nosocomiales**




manos puede salvar nuestra vida y esta relevancia alcanza su máxima envergadura en el ámbito sanitario, donde una incorrecta higiene de manos por parte de los profesionales sanitarios, debido a la prisa, a la falta de tiempo o de personal, puede acabar con una infección comunitaria que puede costar la vida al paciente.

El estudio de Prevalencia de las Infecciones Nosocomiales en España - EPINE- de 2019 concluye que, de una muestra de 60.153 pacientes, 4.226 han tenido, al menos, una infección relacionada con la asistencia sanitaria, situándose el mayor porcentaje en las relacionadas con las heridas quirúrgicas, seguidas por las respiratorias y las urinarias.

“Una cifra que podría reducirse entre un 30 y un 70% si el lavado de manos se realizara correctamente, por ello, una vez más, desde SAE queremos concienciar, tanto a los profesionales sanitarios como a los pacientes y cuidadores, de la necesidad de preservar, mejorar y consolidar las acciones desarrolladas para fomentar la adherencia a la higiene de manos en todos los ámbitos asistenciales”, explica Daniel Torres, Secretario de Acción Social y Formación de SAE.



El Sindicato de Técnicos de Enfermería y la Fundación para la Formación y Avance de la Enfermería han puesto sus sedes a disposición de las Consejerías para realizar pruebas PCR.

**EN LA** lucha contra la pandemia todos los esfuerzos que se hagan son pocos y para ello es fundamental llevar a cabo los test masivos y pruebas PCR a toda la población.

La saturación de pacientes, tanto en los centros de Atención Primaria como los centros hospitalarios, hace cada vez más complicada la utilización de estos centros por lo que hay que buscar alternativas.

SAE cuenta con instalaciones tanto para el ejercicio de su actividad sindical como para la actividad formativa que ofrece la Fundación para la Formación y Avance de la Enfermería (FAE).

SAE y FAE ponen a disposición de las Consejerías

de Sanidad que lo consideren oportuno las instalaciones que sean adecuadas para la realización de pruebas PCR o test de antígenos.

Por supuesto, también los recursos humanos ya que todos los responsables de SAE somos Técnicos en Cuidados de Enfermería, personal capacitado y cualificado para la realización de estas pruebas con todas las garantías.

“Para el Sindicato de Técnicos de Enfermería en lo relativo a las actuaciones sanitarias todos los profesionales del ámbito debemos aunar esfuerzos y nosotros estamos dispuestos a ello”, explica la Secretaria General de SAE, M<sup>a</sup> Dolores Martínez.

**LA 72<sup>a</sup>** Asamblea Mundial de la Salud ha designado 2020 como Año Internacional del Equipo de Enfermería y desde SAE aprovechamos este reconocimiento al trabajo del equipo de enfermería, del que forman parte los TCE, para dar a conocer sus competencias asistenciales.

En noviembre hemos recordado la importancia que la higiene correcta de manos tiene en el ámbito sanitario y socio-sanitario, independientemente del servicio médico y del nivel asistencial -primaria, hospitalización o geriatría-.

Si 2020 ha dejado una cosa clara a la población es cómo el lavado correcto de

## 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](mailto: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](http://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 \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ Esc. \_\_\_\_\_  
 Letra \_\_\_\_\_ Piso \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_ Localidad \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_  
 Tlf.: \_\_\_\_\_ Móvil \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_  
 Afiliado SAE:  Sí  No N° Afiliación \_\_\_\_\_

**INFORMACIÓN MÁS ACTUALIZADA EN [www.fundacionfae.org/formacion](http://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 (17/8/20 al 25/9/20) (45 € afil./80 € no afil.)

# SAE

SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA

## Adeslas



Y AHORA...

**1 MES GRATIS\***

## Adeslas Completa + Dental Plus

Condiciones exclusivas para afiliados a SAE y sus familiares directos



**SIN PERIODOS DE CARENIA**

Excepto embarazo y parto (10 meses de carencia).



**SIN CUESTIONARIO DE SALUD**

Excepto enfermedades graves descritas en la solicitud



**CON DENTAL INCLUIDO**

Cobertura dental incluida en el precio de la póliza

y además...

- ✓ Sin Copagos
- ✓ Cobertura completa
- ✓ Primas congeladas hasta diciembre de 2021

\*Mes gratis para pólizas con efecto 1 de Noviembre, 1 de diciembre de 2020 y 1 de enero de 2021

PRECIOS CONGELADOS

Primas por asegurado/mes

De 0 a 54 años 38,90 €

De 55 a 60 años 39,90 €

Precios válidos hasta 31/12/2021

Oferta válida para nuevos asegurados  
Edad máxima contratación: 65 años  
Otras edades consultar

Más información y contratación:

**msc**  
correduría de seguros

91 828 34 44

663 878 882

saesalud@mscolectivos.com

Asturias, Cantabria, Navarra y País Vasco consultar.



Contrátalo online en  
[mscolectivos.com/saesalud](http://mscolectivos.com/saesalud)