

# SAE

SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA

# INFORMATIVO



Somos las MANOS que te CUIDAN

Año 30/ N° 341 SEPTIEMBRE 2021

COMUNIDAD VALENCIANA

## La Generalitat no cumple la Ley que ha aprobado



SAE ha buscado la implicación de los grupos parlamentarios.

LA GENERALITAT de la Comunidad Valenciana dicta leyes que después no tiene intención de aplicar como es el caso de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, por la que los Técnicos del Grado Superior de la Formación Profesional deben ser clasificados en el Grupo B y los Técnicos de Grado Medio, en el Subgrupo C1. Sin embar-

go, parece que, en lo que atañe a los Técnicos estatutarios de los Servicios de Salud, no tiene intención de aplicarla.

La propia Ley de la Función Pública de la Comunidad Valenciana, en su artículo 3.2., dice textualmente: "el personal estatutario que desempeñe su función en los centros e instituciones sanitarias del Servicio Valenciano de

Salud se regirá por lo dispuesto en su normativa específica (el Estatuto Marco) y subsidiariamente en aquellas materias no reguladas en dicha normativa, por la presente ley", se da la circunstancia de que la clasificación que hizo el Estatuto Marco por grupos, de acuerdo a la titulación exigida para el acceso al puesto de trabajo, es la misma que hacía la Ley 30/84, derogada por la entrada en vigor del EBEP, que en su artículo 76 clasifica a los Técnicos Superiores en el Grupo B y a los Técnicos de Grado Medio en el Subgrupo C1. Asimismo, el Estatuto Marco, en su artículo 5.2., ya dividía al personal de la Formación Profesional en Técnicos Superiores y Técnicos de Grado Medio, es decir, los clasifica igual que el artículo 76 del EBEP y que la Ley de la Función Pública valenciana en base a este artículo.

"Las leyes entran en vigor cuándo y cómo corresponde. La clasificación de los Técnicos de la Formación Profesional debe producirse de manera automática como dice esta Ley y la Administración no debe recurrir a argumentos y trucos dialécticos para perpetuar esta situación por más tiempo. Por eso animamos a los Técnicos de la FP a manifestar su oposición y no admitir esta enorme injusticia por más tiempo dada la falta de voluntad política para aplicar la Ley. Deberían mantener la misma celeridad ahora, que se trata de aplicar una ley que beneficia a los profesionales, que cuando se trata de aplicar leyes que suponen un deterioro de las condiciones o un recorte de los derechos", explica M<sup>a</sup> Nieves Gómez, Secretaria Autonómica de SAE.

EXTREMADURA

## SAE consigue el Coordinador

SAE VE cumplida una de sus reivindicaciones en el artículo 62 del Real Decreto 81/2021, de 7 de julio, por el que se incluye la designación de los Coordinadores de Técnicos por parte de los gerentes del Área de Salud en el que esté adscrito el puesto. La designación se realizará mediante convocatoria interna para todo el personal que preste servicios en el centro hospitalario, preferentemente de carácter fijo.

"Han sido mucho los obstáculos y las presiones que hemos tenido que superar habida cuenta de la férrea oposición que desde otras entidades siempre se manifiesta en contra de esta figura, que es fundamental para el colectivo de TCE", explica M<sup>a</sup> Victoria González, Secretaria Autonómica de SAE.

Extremadura se suma así a las autonomías que, paulatinamente, van implantando esta figura del Coordinador/a de TCE. De esta manera, el colectivo está representado en

las direcciones de enfermería, contando con un/a compañero/a que gestiona todos los aspectos laborales y los problemas que puedan surgir, además de comprender adecuadamente sus demandas y poder así solucionarlas de manera más óptima.

Se regula, igualmente, el procedimiento de designación, que se convocará por la Gerencia de cada Área de Salud y constará de una evaluación previa del currículo y de una fase de entrevista relacionada con el contenido de una memoria o proyecto técnico de la unidad, valorando, entre otras cosas, la capacidad y formación en resolución de conflictos, competencias profesionales y capacidad de liderazgo y organización. Su nombramiento tendrá una duración máxima de cuatro años, pudiendo ser renovado por otros cuatro mediante el procedimiento que se establezca en la convocatoria. Antes de la finalización de la renovación se realizará de nuevo convocatoria del puesto.

## CERTÁMENES NACIONAL DE SAE

**V CONCURSO de DIBUJO**

Podrán participar hijas e hijos de afiliados/as de entre 6 y 14 años.

El plazo de admisión de dibujos finaliza el 7 de noviembre de 2021.

El dibujo ganador será utilizado como representación de Navidad de SAE.

El autor recibirá un cheque de honor y un lote de libros.

Consultar bases completas del concurso en: [www.sindicatosae.com/accion-social/certamenes](http://www.sindicatosae.com/accion-social/certamenes)

**XVIII CERTAMEN de LITERATURA INFANTIL**

El tema será libre.

Podrán participar hijas e hijos de afiliados/as, entre 6 y 14 años.

El plazo de admisión de trabajos finaliza el 28 de noviembre de 2021.

El premio consistirá en la publicación en el boletín SAE INFORMATIVO y entrega de un lote de libros.

Consultar bases completas del concurso en: [www.sindicatosae.com/accion-social/certamenes](http://www.sindicatosae.com/accion-social/certamenes)

**XVIII CONCURSO de FOTOGRAFÍA**

Podrá participar cualquier profesional de la salud, con independencia de su categoría.

Las fotografías, originales o digitales, deben reflejar aspectos de la realidad o de la profesión sanitaria.

No se tendrá en cuenta el número de imágenes enviadas por cada autor, aunque únicamente resultará ganadora una.

El plazo de admisión de trabajos finaliza el 9 de octubre de 2021.

El premio consistirá en una inscripción al Congreso de FAE de TCE/TES y de Técnicos de Farmacia o su importe equivalente en cursos formativos de FAE.

Consultar bases completas del concurso en: [www.sindicatosae.com/accion-social/certamenes](http://www.sindicatosae.com/accion-social/certamenes)

**XIII CERTAMEN de LITERATURA para adultos**

Podrán concursar cualquier técnico afiliado/a a SAE.

El tema será de libre elección y los trabajos deberán ser originales e inéditos y no haber sido presentados en otros certámenes.

Cada participante podrá presentar una única obra en lengua castellana.

El plazo de admisión de trabajos finaliza el 12 de diciembre de 2021.

El premio consistirá en una inscripción al Congreso de FAE de TCE/TES y de Técnicos de Farmacia o su importe equivalente en cursos formativos de FAE.

Consultar bases completas del concurso en: [www.sindicatosae.com/accion-social/certamenes](http://www.sindicatosae.com/accion-social/certamenes)

**Abierto el plazo para presentar trabajos**

**XVIII Concurso de Fotografía**  
El plazo finaliza el 3 de octubre de 2021.

**V Concurso de Dibujo**  
El plazo finaliza el 7 de noviembre de 2021.

**XVIII Certamen de Literatura infantil**  
El plazo finaliza el 28 de noviembre de 2021.

**XIII Certamen de Literatura para adultos**  
El plazo finaliza el 12 de diciembre de 2021.

Bases en [www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com) (Acción Social/Certámenes)

## 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<sup>o</sup>  
41985-1989

## IMPRIME

MADRIPAPEL, S. A.

## EDITORIAL

# Se desaprovecha el potencial de los TCE por presiones

**ESTE VERANO**, la Dirección General de Profesionales de la Salud de la Generalitat de Cataluña habilitó a los Técnicos en Cuidados de Enfermería para la administración de vacunas contra la Covid-19, reconociendo así la capacidad del colectivo para llevar a cabo esta función, que desde SAE venimos reivindicando desde que se inició la campaña de vacunación.

Con esta habilitación, la Dirección de Profesionales reconocía nuestra capacitación profesional para colaborar con los miembros del equipo de enfermería, asumiendo las responsabilidades conferidas y cumpliendo los objetivos asignados.

Para realizar esta función, los Técnicos en Cuidados de Enfermería, evidentemente, recibiríamos la formación específica necesaria.

Sin embargo, algunos colectivos no tardaron en presionar para que la Dirección de Profesionales diera marcha atrás y rectificara explicando que solo vacunaríamos en caso de que fuera necesario para el avance de la campaña de vacunación.

Estamos hartos de que se nos utilice: ahora por presiones no somos necesarios, pero si hacemos falta, tiran de nosotros. No es justo y por ello desde SAE pedimos que se regulen bien nuestras funciones y se reconozca nuestro grado superior. Nos merecemos este reconocimiento porque, teniendo en cuenta las necesidades sanitarias y de la población, es imprescindible un profesional de la formación profesional de grado superior que pueda optimizar el trabajo en cualquier circunstancia. Es intolerable que, sistemáticamente, existan profesio-

nales que nos pongan la zancadilla en el momento en que damos un paso adelante en nuestro reconocimiento profesional y, automáticamente, existan gestores que escuchen estas protestas y den un paso atrás en lugar de defender su decisión que, por otra parte, está claramente argumentada y justificada.

La situación actual de pandemia no es el mejor escenario para poner trabas, al contrario, en la lucha contra la Covid-19 deberíamos sumar esfuerzos y hacer equipo para dotar de una asistencia ejemplar al usuario, con el único objetivo de acelerar la vacunación y conseguir la inmunidad de grupo lo antes posible. Esta era la intención de la Dirección de Profesionales de la Salud antes de recibir presiones y de que otros colectivos empezaran a calificar de intrusismo pro-

fesional una medida que es la solución al problema que actualmente existe con la vacunación en Cataluña.

Desde SAE llevamos años luchando para que nuestra formación sea de Grado Superior y así seguiremos haciéndolo, porque entre nuestras funciones se encuentra la realización de técnicas que se encuadran dentro de este grado formativo. Con este encuadramiento se regularizarían nuestras funciones y podríamos cubrir las necesidades que surjan en el ámbito de la enfermería sin ningún tipo de problema. La decisión de la Dirección General de Profesionales de la Salud de optar por nuestra categoría profesional para reforzar la vacunación por Covid es un ejemplo de como los responsables sanitarios son conscientes de que nuestra formación debe ser de Grado Superior.

## SEIS PRIMEROS MESES GRATIS

En tu Seguro de Vida

Seguro de vida ESPECIAL con garantías y prima reducidas. **SEIS MESES GRATIS**  
Oferta hasta el 31-12-2021.

¿Tienes **HIPOTECA** protegida con seguro de vida?  
CAMBIA el seguro y comprueba el ahorro.

¿Tienes seguro de DECESOS familiar? Envíanos la póliza Te haremos un presupuesto personalizado.  
**AHORRO** garantizado.

NUEVA garantía **"GRATIS"** para tu seguro del hogar:  
"Recuperación de la vivienda ocupada por allanamiento de morada"

Más información:

981 14 22 20

604 03 09 31

www.unirasa.es

segurosfuncionarios.es

UNIRASA  
IBÉRICA Correduría de Seguros, S.L.



SAE  
SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA

# A vueltas con el correcto encuadramiento

**SAE LLEVA** meses luchando para que se reconozca el encuadramiento correcto del colectivo TCE en el grupo de clasificación profesional que por titulación les corresponde, todo ello conforme a lo dispuesto al efecto por el art. 76 del Estatuto Básico del Empleado Público. Hasta la promulgación de éste por primera vez en 2007 -posteriormente se promulgó uno nuevo por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre-, los TCE venían encuadrados conforme al sistema de clasificación profesional establecido en el art. 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, que tenía en cuenta el sistema universitario y el educativo no universitario regulado por Ley 14/1970, de 2 de agosto, y por la LOGSE.

Así pues, el colectivo venía clasificado en el grupo D, pues para acceder a la categoría de Auxiliar

de Enfermería se exigía entonces el título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Es sabido el notable cambio experimentado años atrás en los estudios necesarios para acceder a esta profesión. De entrada, el añejo título de "auxiliar de clínica" dejó de existir a mediados de los años 90 del pasado siglo, siendo sustituido por el Título de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE), regulado actualmente en los Reales Decretos 546/1995 y 558, de 7 de abril (BOE núms. 133 y 134, de 5 y 6 de junio, respectivamente).

En dichas normas, y atendiendo a su contenido curricular, el mismo se configuraba como un Título de Formación Profesional de Grado Medio. Aquellos compañeros/as que accedieron a sus plazas con el extinto título de "auxiliares de clíni-

ca", nada habían de temer con estos cambios, pues aquel título equivale en la actualidad al de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería, no existiendo diferencia entre ambos. Así consta en el Anexo II del Real Decreto 777/1998, de 30 de abril (BOE de 8 de mayo), en el que se establecen las equivalencias entre los Títulos de Técnico Auxiliar (Formación Profesional Primer Grado -Rama-, módulos profesionales nivel 2 -Rama- y los Títulos de Técnico de Familia Profesional, ciclos formativos de Grado Medio).

Así las cosas, en el nuevo sistema de clasificación profesional establecido en el art. 76 del EBEP, el encuadramiento correcto de los TCE sería en el grupo C, Subgrupo C1, pues para acceder al mismo se requiere bien el de Bachiller de 2006 o bien el de Formación Profesional de Grado Medio

de 2006. Quedan equiparados, pues, los títulos de Técnico y de Bachiller, lo que resulta ciertamente lógico, teniendo en cuenta la extensión de los estudios necesarios para la obtención de una y otra titulación y los requisitos formativos previos exigibles para acceder al inicio de cualesquiera de dichos estudios.

Pese a todo ello, una interpretación sesgada del EBEP, y más en concreto, de una de sus Disposiciones -la Transitoria 3ª- está privando al colectivo de lo que en Derecho le corresponde, encuadrándose a los TCE, principalmente en los Servicios de Salud autonómicos, en el grupo C, Subgrupo C2. Un subgrupo éste que corresponde a quienes se les exige estar en posesión del título de Graduado en la ESO.

Desde las distintas Asesorías Jurídicas de nuestro Sindicato se ha reclamado y denunciado la cues-

tion, de momento con resultado dispar, pero siempre con la esperanza de que nos asiste la razón y más pronto que tarde ésta tenga su refrendo judicial y/o legal. Otras Administraciones Públicas, concretamente locales (Ayuntamientos y Diputaciones) ya encuadran correctamente a los TCE en el sistema de clasificación profesional instaurado por el EBEP.

Esperamos que cunda el ejemplo, pues el encuadramiento correcto hace justicia a la titulación y supone, igualmente, una mejora en las condiciones retributivas.

El art. 22 del EBEP establece que las retribuciones básicas son las que remuneran al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado subgrupo o grupo de clasificación profesional y por su antigüedad en el mismo. En ellas están comprendidas, continúa el art. 23 del propio texto legal, el sueldo asignado a cada subgrupo o grupo y los trienios que consistirían en una cantidad igual para cada subgrupo o grupo de clasificación, por cada tres años de servicio.

## ASESORÍA JURÍDICA SAE NACIONAL

# Reforma de las pensiones

**LA MESA** Técnica de pensiones ha concluido con un texto, que debe ser ratificado por los órganos correspondientes, que da cumplimiento a la recomendación 2ª del Pacto de Toledo, garantizando el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones y corrigiendo la fórmula introducida en 2013, cuya aplicación está suspendida desde 2018. Así, se fija un mecanismo estable de revalorización y el 1 de enero de cada año se incrementarán las pensiones según la inflación media anual registrada en noviembre del ejercicio anterior. En caso de un IPC negativo, las pensiones quedarán inalteradas. Además, el texto incluye una evaluación periódica de esta revalorización, que se realizará cada cinco años.

Siguiendo la recomendación 12ª, se incorporan diversas previsiones dirigidas a acercar voluntariamente la edad efectiva a la edad ordinaria de jubilación: la revisión de la jubilación anticipada tanto voluntaria como involuntaria y por razón de la actividad, la jubilación demorada, la jubilación activa y la jubilación forzosa.

Respecto a la **jubilación anticipada voluntaria**, los coeficientes pasarán a ser mensuales para dar más flexibilidad a los futuros pensionistas y fomentar el desplazamiento voluntario de la edad de acceso. Además, se dará un tratamiento más favorable a las carreras de cotización más largas. En la mayoría de los casos, los coeficientes serán más bajos que los actuales para incentivar demoras en la salida del mercado laboral.

Para mejorar las pensiones de quienes acceden a la jubilación por causa no imputable al trabajador, se aplicarán los coeficientes de la jubilación anticipada voluntaria cuando quien se jubile esté percibiendo el subsidio de desempleo desde hace, al menos, tres meses.

Otro elemento es la supresión de los aspectos regresivos del sistema, de forma que se eliminará gradualmente la regulación para personas con ingresos superiores a la pensión máxima. Esta eliminación se hará, progresivamente, durante 10 años a partir del 1 de enero de 2024.

En cuanto a la **jubilación anticipada involuntaria**, se mejoran dos aspectos: se

establecen coeficientes mensuales, en lugar de trimestrales; y, en relación con los dos años inmediatamente anteriores a la edad de jubilación ordinaria, se aplican en la determinación de la pensión de jubilación anticipada involuntaria los mismos coeficientes que en la modalidad voluntaria en aquellos supuestos en los que el nuevo coeficiente es más favorable que el hasta ahora vigente, entre otros.

Respecto a la **jubilación anticipada por razón de la actividad**, se modificará el procedimiento de solicitud y se precisarán con más detalle los indicadores de peligrosidad o penosidad que determinan el acceso a esta modalidad para que su aplicación sea efectiva.

En el caso de la **jubilación demorada**, se establecerá la exoneración de cotizar por contingencias comunes, excepto por IT, a partir del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que corresponda. Destaca el significativo refuerzo de los incentivos, que serán de tres tipos por cada año de demora:

- Un porcentaje adicional del 4% anual.

- Una cantidad a tanto alzado en función de la

cuantía de la pensión y premiando las carreras de cotización más largas.

- Una combinación de ambas opciones.

Respecto a la **jubilación activa**, se exigirá para acceder el transcurso de, al menos, un año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación y se revisará esta modalidad en el plazo máximo de 12 meses.

Respecto a la **jubilación forzosa**, se prohibirán las cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa antes de los 68 años. Este límite se podrá rebajar en algunos sectores (CNAE) con la condición de que se incremente la participación de la mujer en los mismos. Las cláusulas incluidas en los convenios según la normativa vigente podrán ser aplicadas mientras sigan en vigor.

Asimismo, para favorecer la permanencia de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo, se establece una reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de IT de aquellos trabajadores que hubieran cumplido 62 años.

Destaca también el fortalecimiento de la estructura de ingresos del sistema. Siguiendo la recomendación 1ª, se ha incluido la culminación de los gastos no contributivos de la Seguridad Social en 2022 y 2023, incluyendo otros 7.600

millones de euros, como garantía del **equilibrio del sistema por parte del Estado**.

Conforme a la recomendación 5ª del Pacto de Toledo, se prevé la implantación gradual a partir del 1 de enero de 2022 de un sistema de cotización por rendimientos reales de los trabajadores autónomos. Este sistema se aprobará en 2022 y tendrá efectos económicos a partir de 2023, con un despliegue progresivo durante un máximo de nueve años. Cada tres años, se hará una revisión periódica para decidir la aceleración de este calendario.

Finalmente, se prevé el cumplimiento de la recomendación 8ª del Pacto de Toledo mediante la creación de la Agencia Estatal de la Seguridad Social, con el compromiso de presentar un proyecto de ley en un plazo de seis meses. En este mismo plazo, se abordará la revisión de las pensiones de viudedad de las parejas de hecho para equiparar sus condiciones de acceso a las de los matrimonios.

La cláusula de salvaguarda se mantendrá en su regulación actual de forma indefinida y se realizará, en un plazo de 3 meses, el reglamento para la inclusión en la Seguridad Social de quienes realicen prácticas, aunque no sean remuneradas. En estos casos, se establecerá una reducción de cotización del 75%.

# Estabilidad laboral



**EL CONGRESO** de los Diputados ha convalidado el Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Además, se ha acordado su tramitación como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia.

El texto pretende reforzar el carácter temporal de la figura del personal interino; aclarar los procedimientos de acceso a la condición de personal interino; objetivar las causas de cese de este personal e implantar un régimen de responsabilidades que constituya un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio de futuros incumplimientos que, además, permita clarificar cualquier vacío o duda interpretativa que la actual regulación haya podido generar.

Para ello, el artículo 1 de esta norma incluye una nueva redacción del artículo 10 del texto refundido de la Ley del EBEP: "para reforzar la noción de temporalidad de la figura del personal funcionario interino, a fin de delimitar claramente la naturaleza de la relación que le une con la Administración". De esta forma, el carácter temporal se explicita en el apartado 1 de este artículo, tanto en la referencia a su nombramiento como en la delimitación del plazo máximo de duración del mismo: en el caso de nombramiento de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera por un máximo de tres años; en el supuesto de nombramiento por sustitución, por el tiempo estrictamente indispensable que motive el nombramiento; y en el caso de nombramiento para ejecutar programas de carácter temporal, por un máximo de tres años, ampliable doce meses más por las leyes de función pública de cada administración, o en el

supuesto de exceso o acumulación de tareas, por un plazo máximo de nueve meses.

En cuanto a la selección y los procedimientos de acceso a la condición de personal funcionario interino, el apartado 2 del artículo 10 del texto incide en su publicidad y celeridad, teniendo como finalidad la cobertura inmediata del puesto y establece expresamente que el nombramiento como personal interino derivado de los procedimientos de selección no implica en ningún caso el reconocimiento de la condición de funcionario de carrera. Además, se endurecen las previsiones legales en cuanto a la duración máxima del nombramiento del personal interino por vacante. De este modo, las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser cubiertas mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada administración, priorizando la cobertura reglada por personal funcionario de carrera.

En el citado artículo también se determina que al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

Este Real Decreto-Ley añade un nuevo apartado al artículo 11 para que los procedimientos de selección del personal laboral sean públicos y regidos por los principios de igualdad, mérito y capacidad. Además, incluye que "en el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por

finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia".

El apartado tres de este artículo 1 introduce una nueva disposición adicional decimoséptima en la que se alude a un régimen de responsabilidades en caso de incumplimiento de las medidas citadas en el artículo 10 de este texto. Esta se fundamenta en la nulidad de pleno derecho de toda actuación cuyo contenido incumpla directa o indirectamente los plazos máximos de permanencia como personal temporal, ya sea mediante acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, o a través de las medidas que se adopten en su cumplimiento. Además, esta vulneración dará lugar a una compensación económica para el personal temporal, equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades.

## Estabilización de empleo temporal

El art. 2 del RD-Ley establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal. Así, adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.1.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017, y 19.1.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, se autoriza una tasa adicional que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas administraciones públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020.

En este sentido, el texto indica que la tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales y que los procesos selectivos estarán basados en los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, "pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones". Además, incluye que el sis-

tema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un 40% de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del EBEP.

Este artículo también alude a la correspondencia de una compensación económica equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Finalmente, el Real Decreto-Ley contiene un conjunto de disposiciones para la ejecución del mismo relacionadas con las medidas para el ámbito local; de seguimiento de la temporalidad; de seguimiento presupuestario; de agilización de los procesos selectivos; de procesos de estabilización de empleo temporal de personal investigador; y el régimen jurídico de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados.

Se elimina el plazo del 31 de diciembre del 2021 para publicar y convocar los nuevos procesos de estabilización, fijando un nuevo plazo de 4 meses desde la entrada de la futura Ley.

Otra novedad es que se modificará el artículo 2.4 con el redactado siguiente: "la articulación de esos procesos selectivos que, en todo caso garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las administraciones.

## Reales Decretos-Leyes

De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución, los Reales Decretos-Leyes aprobados por el Consejo de Ministros son remitidos a la Cámara Baja, que debe pronunciarse sobre su convalidación o derogación en un plazo máximo de 30 días.

De acuerdo con el Reglamento del Congreso,

el debate se ajusta a los de totalidad, comenzando con la intervención de un miembro del Gobierno que explicará las razones que han obligado a su promulgación.

Sometidos a votación, la mayoría simple de votos afirmativos supone su convalidación. En caso de no alcanzarla, el Real Decreto-Ley quedaría derogado. Asimismo, las iniciativas convalidadas pueden ser tramitadas como proyectos de ley por el procedimiento de urgencia si así lo acuerda el Pleno a solicitud de un grupo parlamentario.

## Tramitación como proyecto de ley

La tramitación del decreto como proyecto de ley permite a la Cámara introducir modificaciones. Por tanto, se abre el plazo para presentar enmiendas al articulado, así como enmiendas a la totalidad de texto alternativo. El artículo 151 del Reglamento del Congreso indica que no son admisibles las enmiendas a la totalidad de devolución.

Si se presenta alguna enmienda a la totalidad se someterá a debate de totalidad ante el Pleno; y si solo se registran enmiendas al articulado, el texto se enviará a la comisión correspondiente para continuar su tramitación parlamentaria como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia, a partir del 1 de septiembre, por lo que su aprobación, con novedades, se prevé para mediados de octubre.

Se ha anunciado, para obtener el voto favorable de alguna de las opciones políticas inicialmente más renuentes, que la norma incluirá durante su tramitación como proyecto de ley que las comunidades autónomas puedan decidir que la oposición no sea eliminada en los procesos de estabilización de las plazas estructurales ocupadas desde hace más de tres años por personal interino.

El decreto ley preveía que la valoración de la experiencia en el puesto pesara un 40%, pero ahora se suma la opción de que el examen de la oposición no sea eliminatorio si así lo deciden las comunidades autónomas en sus convocatorias.

Otro tema importante es que se aplicará el artículo 61.6 del segundo párrafo del EBEP para aquellos colectivos de trabajadores públicos que hayan ocupado la plaza de forma ininterrumpida durante diez años y no se haya publicado la correspondiente convocatoria pública. A ellos se les abre un concurso de méritos y no tendrán que presentarse a la oposición.

## BALEARES

# IB-Salut no paga equitativamente



SAE se manifestó en contra de este agravio.

**LOS SINDICATOS** que componen la Mesa Sectorial, entre los que se encuentra USAE, han denunciado públicamente los agravios comparativos que se están generando entre trabajadores de la misma categoría profesional en el cobro de la paga extraordinaria por Covid.

Cumpliendo con los criterios establecidos por IB-SALUT para efectuar el pago de este plus, hay profesionales que ya lo han cobrado y otros que no, y, entre los primeros,

dependiendo de la Gerencia de Área a la que pertenezcan, han cobrado una cantidad u otra, habiendo mucha diferencia entre profesionales de diferentes categorías.

Pero esta diferencia también se da entre trabajadores de la misma categoría, así, profesionales de un mismo colectivo que han trabajado en primera línea, han percibido una cuantía diferente dependiendo de si han desarrollado su trabajo en el Hospital de Son Espases, Son Llàtzer o Inca, entre otros.

“Esta compensación por Covid-19 debería aplicar los mismos criterios en todas las Gerencias y no dejar que cada una marque las cantidades según sus consideraciones, pues éstas establecen un claro agravio comparativo entre los profesionales, que han trabajado en todas las áreas con los mismos recursos, haciendo frente a las mismas carencias y sin plantearse nada más allá que intentar salvar el mayor número de vidas posibles. Entregar un cheque en blanco a las gerencias ha sido un acto negligente por parte del IB-SALUT, por lo que esperamos que dé marcha atrás y resuelva este problema aunando criterios y nivelando así el pago a todos aquellos profesionales que ya lo han percibido y pagando la cantidad adecuada a todos aquellos que aún no han cobrado este plus por Covid”, explican los miembros de la Mesa Sectorial.

## Grupo Juaneda

Estos agravios comparativos también se están dando en el Grupo

Juaneda, formado por las clínicas Juaneda, Juaneda Servicios y Procedimientos y Juaneda Miramar, donde, tras aprobar un complemento de mejora retributiva para el colectivo de las/os enfermeras/os, han dejado a más del 80% de la plantilla en una situación de discriminación al no contemplar este beneficio para otras categorías.

Esta medida muestra una desconsideración insultante hacia estos profesionales, que han estado trabajando de forma constante durante la pandemia y que han depositado todo su esfuerzo en levantar las clínicas después de un duro proceso de regulación de empleo que puso en marcha la empresa.

“Es indignante esta actitud discriminatoria, por ello, desde SAE hemos exigido a la dirección que recapacite y compense de igual manera a todos los trabajadores del grupo, independientemente de su categoría profesional, pues los beneficios que ahora está recaudando la empresa no hubieran sido posibles sin el esfuerzo, compromiso y responsabilidad de cada uno de los trabajadores que conforman sus plantillas”, explica Alejandro Juan Alonso, responsable de acción sindical de SAE.



Dolores Martínez Márquez  
Secretaria General de SAE

## Debemos ser de Grado Superior

**EL SINDICATO** de Técnicos de Enfermería ha formado parte de los expertos consultados para elaborar el Informe 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Según este último Observatorio de las Ocupaciones, la tasa de empleabilidad de la Formación Profesional es del 42,2%, superando a la de los estudios universitarios, que se encuentra en el 38,5%. Y el Grado Medio del Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería, con 105.474 contratos, se sitúa en el tercer lugar en el ranking de grados con mayor contratación.

Con estos datos podemos concluir que nuestra categoría profesional es una de las más demandadas en el ámbito laboral, lo que demuestra una adaptación de la sociedad a los cambios demográficos que se están viviendo: una sociedad cada vez más envejecida, con enfermedades crónicas y pacientes dependientes, que precisan cuidados fundamentales de calidad, que garanticen su seguridad y su bienestar.

Es en este escenario en el que la figura del Técnico en Cuidados de Enfermería se hace imprescindible, no solo por ser un profesional formado y capacitado para realizar una labor asistencial domiciliar o en centros sociosanitarios y sanitarios, si no porque nuestra formación, y así lo hemos visto durante la pandemia, nos convierte en los profesionales idóneos en la atención directa al paciente, tanto en consultas como en hospitalización.

Por ello, desde SAE reivindicamos nuestra profesión, exigiendo mayor respeto hacia nuestro trabajo. Pero para conseguirlo es necesario que, al igual que nosotros nos hemos adaptado a la realidad sociosanitaria actual para poder dotar al paciente de la mejor asistencia, el Ministerio de Sanidad cumpla sus promesas y actualice nuestras funciones, regidas aún por el Estatuto de 1973, e incluya a nuestra categoría profesional en el Grado Superior de la Formación Profesional, donde desde hace años, por ley, nos merecemos estar.

## CÁDIZ

## Respeto a las funciones de TCE

**EL SERVICIO** Andaluz de Salud da la razón a SAE y a partir de ahora serán los celadores quienes trasladen las muestras biológicas desde las distintas unidades del Hospital de Jerez hasta los laboratorios del complejo hospitalario.

En este mismo sentido se ha pronunciado la Dirección del hospital, que, tras años de reivindicación por parte de SAE, finalmente, ha dado la razón a los TCE comunicando que trasladará a los celadores su obligación de realizar esta función.

Hasta ahora, los celadores solo llevaban a cabo esta tarea en los turnos de mañana y tarde, de lunes a viernes, pero no durante las noches, festivos y fines de semana, siendo los profesionales TCE quienes tenían que realizar este traslado sin ser de su competencia.

Según diferentes sentencias, el traslado de muestras biológicas no precisa una actividad especial, preparación técnica sanitaria ni conocimientos específicos de esta naturaleza, por lo

que no existe incompatibilidad alguna entre el carácter de personal no sanitario del celador y la realización de esta función.

“Desde SAE llevamos años luchando para que se cumpla la legislación vigente y, finalmente, nuestro esfuerzo y trabajo han tenido como resultado una resolución favorable para que el traslado de muestras biológicas sea llevado a cabo por los profesionales que tienen asignada esta tarea: los celadores. Sin embargo, en otros hospitales de Cádiz, como en el de Puerto Real, esta labor la siguen realizando los TCE, por lo que SAE adoptará las medidas jurídicas oportunas para hacer cumplir la legislación vigente. Además, nuestra organización continuará trabajando para que el reparto y recogida de las bandejas de comida en las plantas también sea realizado por quienes deben hacerlo, los pinches de cocina, y no por los TCE”, explica Fátima Márquez, Secretaria Provincial de SAE en Cádiz.

## MURCIA

## Intereses por retraso en nómina

**LOS PROFESIONALES** contratados por el IMAS para cubrir las vacaciones de verano no percibieron la nómina de julio hasta finales de agosto, lo que generó un evidente malestar entre los trabajadores, quienes habían cumplido con su deber y, por una pésima gestión administrativa, no pudieron percibir su salario en tiempo y forma, afectando claramente a su vida personal.

El Sindicato de Técnicos de Enfermería remitió un escrito al Director Gerente del Instituto Murciano de Acción Social (IMAS) exigiendo que cuando se procediera al pago de la nómina de julio de estos profesionales se incluyeran en la misma los intereses generados por este retraso.

Ahora, con el pago de la nómina de agosto, los profesionales han percibido también la de julio. No obstante, al cierre de esta edición los afectados están pendientes de percibir los intereses reclamados por SAE.

A este inadmisibles error administrativo, se sumó el hecho de que el IMAS había dado de alta a los profesionales en la Seguridad Social con un retraso de varios días respecto a la fecha de inicio de su actividad laboral, lo que igualmente ha supuesto un perjuicio económico para estos trabajadores.

“Las sustituciones de verano no son una práctica nueva, por lo que nos parece intolerable que no se haya actuado con la anticipación debida para que no se produjeran este tipo de errores administrativos, que dejan al trabajador en una posición económica inestable. Por ello desde SAE, mantenemos nuestra exigencia al Director Gerente del IMAS para que se sumen los intereses generados por este retraso a la cantidad que le corresponda a cada trabajador en concepto de nómina”, finaliza Elisa Romero, Secretaria Autónoma del Sindicato SAE en Murcia.

CATALUÑA

# SAE denuncia la falta de personal



**SAE HA** denunciado, una vez más, la situación de la Residencia DomusVI San Jordi ante la Inspección de Trabajo, solicitando una solución a la alarmante falta de personal y sobrecarga laboral a la que están sometidos los profesionales del centro.

"La Residencia DomusVI San Jordi tiene un problema endémico de falta de personal que ocasiona trastornos de salud, tanto físicos como mentales, en todos los trabajadores del centro que están al límite de su capacidad, tanto física como emocional, como de los propios residentes. Cuando una persona tiene que atender a 30 pacien-

tes, todos ellos con mayor o menor grado de dependencia, es imposible que los tiempos de asistencia en sus necesidades sean los que deberían", explica Tània Riera, Secretaria Autonómica de SAE.

Desde mayo de 2018, SAE ha denunciado en reiteradas ocasiones, tanto ante la Inspección de Trabajo como ante la Consejería de Bienestar Social, la terrible e insostenible carga de trabajo que sufren los DUE y las Gerocultoras: "La falta de DUE provoca que algunas de sus funciones recaigan en las Gerocultoras, aumentado, aún más, su sobrecarga y teniendo que

asumir funciones que, por titulación, no son de su competencia. Esto les ocasiona un gran estrés, lo cual incide directamente en la salud de los usuarios", manifiesta Tània Riera.

"Hemos comunicado la necesidad de valorar la situación desde el Servicio de Prevención y los Delegados de Prevención y, en caso de estimar que pueda comportar un riesgo hacia la salud de los trabajadores, poder adoptar las medidas necesarias para paliar los efectos que está acarreado esta situación.

Sin embargo, es evidente que la empresa no tiene ninguna intención de solucionar estos graves problemas ya que ha suspendido las dos últimas reuniones de prevención de riesgos laborales del Comité de Seguridad y Salud y la reunión extraordinaria pedida en junio por la Presidenta del Comité para abordar precisamente este tema.

Además, no se ha realizado correctamente el pertinente "test de prevención de riesgos laborales", requerido por la Inspección de Trabajo ante

la denuncia presentada por SAE. Dicho test es de una importancia esencial, puesto que no solo ayuda a evaluar la situación laboral y anímica de los empleados del centro, sino que además permite descubrir de qué forma el personal está asistiendo a los pacientes y qué aspectos serían mejorables", continúa Tània Riera.

Una prueba inequívoca de la gravedad de la situación en este centro es el nivel de bajas por IT y los continuos movimientos de plantilla, muchas veces ocasionados por bajas voluntarias del propio personal que no es capaz de aguantar la presión de trabajar en esas condiciones laborales. Ninguna de estas ausencias se sustituye, aumentando la presión del personal en activo y agravando aún más la insostenible situación.

"Por ello, desde SAE, ante la falta de respuesta por parte de la empresa a nuestra reivindicación, se ha convocado al Comité para que adopte como órgano colegiado la medida correspondiente y, una vez se apruebe, se solicite a la Inspección de Trabajo su implementación, ya que proteger la salud de los trabajadores es una premisa básica para nuestra organización", concluye Tània Riera.

## SAE hace valer los derechos

**EL TRIBUNAL** Superior de Justicia de Cataluña ha reconocido, por primera vez en esta comunidad, el derecho de los trabajadores de los centros Germanes Hospitalaries Benito Menni Casm "de disponer, dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su aseo personal antes de la comida y otros diez antes de abandonar el trabajo en caso de jornadas de 12 horas, o disponer dentro de la misma de diez minutos antes de abandonar el trabajo en el caso de jornadas de 7 horas; de tal manera que se compute ese tiempo como de jornada de trabajo".

"SAE interpuso la denuncia contra la empresa por no contemplar el tiempo dedicado al aseo de los profesionales tras la atención prestada a pacientes con riesgo de contagio biológico, tal y como recoge el Real Decreto 664/97, ya que la higiene personal al salir del puesto de trabajo es una medida fundamental para prevenir contagios biológicos tanto para el trabajador como para su entorno", explica, Tània Riera Castro.

BURGOS

# Reconocimiento de funciones ¡ya!



**LOS TCE** llevan años realizando sus funciones acorde a un estatuto de 1973 sin que estas se hayan actualizado conforme ha evolucionado la sociedad y la asistencia sanitaria.

Los diferentes convenios laborales recogen estas funciones y en los centros de trabajo se adaptan éstas según las necesidades y la situación de cada momento. Esto supone que funciones que los TCE han realizado durante años, las direcciones puedan asignárselas a otros colectivos hasta que, por las necesidades y la falta de personal en dicho colectivo, se deleguen, nuevamente, a los TCE.

Esta es la tónica habitual en Servicios Sociales, donde sus responsables, y a pesar de la situación que se está viviendo, no han tenido la capacidad de prever las contrataciones necesarias para cubrir las vacaciones del colectivo de enfermeras y se ha impuesto a los Técnicos en Cuidados de Enfermería la realización de funciones propias de las enfermeras.

Esta lamentable situación provoca un profundo malestar entre los TCE, que se saben imprescindibles para el sistema sanitario, pero se sienten utilizados por la Administración.

"¿Valemos o no valemos?, se preguntan cada vez que se les utiliza para llevar a cabo funciones a través de la famosa delegación, pero cuyo reconocimiento se les niega. Por eso, es una prioridad la actualización de las funciones acorde a la realidad actual del sistema sanitario", explica Berta González, Secretaria Provincial de SAE.

## ANUNCIOS BREVES

**Si tienes algo que vender o comprar aprovecha este espacio para ofrecer tu producto. Envía un e-mail a: [prensa@sindicatosae.com](mailto:prensa@sindicatosae.com), indicando en el asunto ANUNCIOS BREVES.**

**SE ALQUILA** casa íntegra con capacidad hasta para 10 personas en el casco histórico de Garganta la Olla. Con salón comedor, 6 dormitorios, 3 baños y cocina totalmente equipada. Aire acondicionado. Salón con mesa de juegos y amplia zona de estar. Cercano al Monasterio de Yuste, Plasencia, el Valle del Jerte, la reserva de la Biosfera de Monfragüe y en pocos kms pueblos declarados "conjunto histórico artístico" (Cuacos de Yuste, Pasarón de la Vera, Valverde de la Vera, Villanueva de la Vera...). 10% descuento a todo el personal sanitario, no sanitarios y a familiares. [www.laserranadelavera.com](http://www.laserranadelavera.com). Reservas en [reservas@laserranadelavera.com](mailto:reservas@laserranadelavera.com) Tfno.: 685 111 412

**SE REALIZAN** portes y mudanzas desde 25 euros/hora. Profesionales en desmontaje, montaje de muebles. Desalojo de locales, oficinas, embalaje, colocación de lámparas, cortinas, cuadros... retirada al punto limpio. Salidas a toda España. Vehículos con o sin plataforma. Pídanos presupuesto sin compromiso. Tfno.: 616 024 069. Mudanzas Jesús Ángel. Empresa ubicada en Zaragoza.

**SE VENDE** vivienda unifamiliar en Caminomorisco, comarca de las Hurdes (norte de Cáceres). Dos plantas totalmente amuebladas y con calefacción. La vivienda consta de una cocina completamente amueblada y con electrodomésticos, una despensa, un salón-comedor, un baño bastante amplio, un aseo, tres dormitorios amplios, una terraza con vistas a la calle, un patio con vistas al pueblo y un garaje. Zona de terreno montañoso y de valles, con abundante vegetación y paisajes de gran belleza. Tfno.: 606 87 80 47

**SE VENDE** casa en Minglanilla (Cuenca). Superficie 300 metros cuadrados, aproximadamente. Compuesto de dos plantas, garaje, patio y cubierto anexo. Tfno.: 617 925 350 / 607 046 284

**SE ALQUILA** casa rural singular El Vagón de Baidés en la villa ferroviaria de Baidés (Guadalajara). Consta de dos vagones de tren de los años 60/70 restaurados y rehabilitados con el confort necesario para pasar unos días en la Sierra Norte de Guadalajara (a 18 km de Sigüenza y una hora y cuarto de Madrid). Además de los vagones, con capacidad para cinco y cuatro personas, respectivamente, el alojamiento cuenta con una casa tradicional que simula un antiguo Apeadero y que tiene capacidad para cuatro personas. El alojamiento está a 10 km del Parque Natural del Río Dulce y a 45/60 minutos de Soria (Parque Natural Alto Tajo, Arquitectura Negra y Hayedo de Tejera). Más información en [www.elvagondebaidés.com](http://www.elvagondebaidés.com). Tfno.: 629 810 609.

**SE ALQUILA** sala multiusos "Mundo Fiesta" para eventos familiares y sociales: cumpleaños, comuniones, bautizos, bodas de plata, primadas...Castillos hinchables, fútbolín, piscina de bolas. Posibilidad de cocinar calderetas, paellas, etc... Capacidad para 200 personas. Contacto: Miguel Esteban (Toledo). Tfno.: 656 340 671/655 064 167.

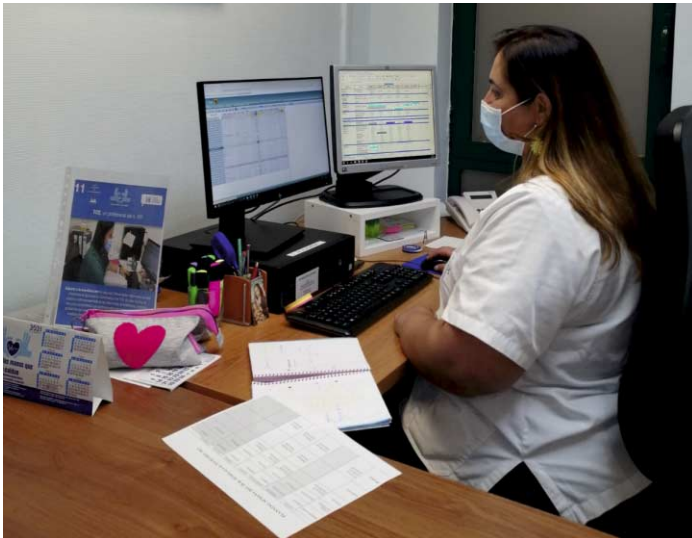
**SE ALQUILA** casa rural en Palacio de Ardisana (Llanes, Asturias). Dos viviendas que se comunican por el interior, pudiéndose alquilar una sola o las dos. Equipadas para un total de 15 personas. Una vivienda tiene 4 dormitorios, 3 aseos, cocina, comedor y corredor (para 11 personas). La otra tiene 1 dormitorio, 1 sala, cocina, comedor y 2 aseos (para 4 personas). Las dos viviendas tienen calefacción. El Valle de Ardisana está cercano a los Picos de Europa, a las playas de Llanes y sus bufones. Además, se puede hacer la ruta "El Camín Encatau". Más información en [casacalleja.blogspot.com](http://casacalleja.blogspot.com). Descuentos para personal sanitario. Tfno.: 985341367/ 628684021 /654888274.

**SE ALQUILA** casa rural Abuela Pastora en el Valle del Jerte (Plasencia). Capacidad para 10 personas si se alquila completa. La casa tiene 2 apartamentos, cada uno de ellos con capacidad para 2/4 personas, y un estudio con capacidad para 2 personas. Más información en [www.abuelapastora.es](http://www.abuelapastora.es). Tfno.: 927419408/686379314 / [abuelapastora@hotmail.com](mailto:abuelapastora@hotmail.com)

**ROSARIO MARÍA PÉREZ MARTÍN. COORDINADORA. H. LA PALMA**

# Consultas externas coordinadas por un TCE

Rosario María Pérez Martín es Técnico en Cuidados de Enfermería y la Coordinadora del Servicio de Consultas Externas en el Hospital de La Palma. Un año después de iniciar esta andadura profesional nos cuenta cuáles son sus funciones y el desempeño de su trabajo para que todas las consultas funcionen debidamente.



Rosario María Pérez en su puesto de trabajo como Coordinadora del personal de enfermería en el H. de La Palma.

**PREGUNTA: ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como Coordinadora de Técnicos en Cuidados de Enfermería?**

**RESPUESTA:** Me incorporé en septiembre de 2020 como Coordinadora de todo el personal de enfermería, tanto Técnicos en Cuidados de Enfermería como enfermeros, del Servicio de Consultas Externas.

**P: ¿Cómo accedió a este puesto de Coordinadora?**

**R:** Este es un puesto de libre designación y tras la jubilación de la anterior Coordinadora, la dirección

me propuso ocuparlo. Anteriormente, formaba parte del equipo de la consulta de dermatología, así que acepté sin dudar.

**P: ¿Qué funciones realiza?**

**R:** Lo prioritario es que todas las consultas funcionen debidamente. Por eso, hay que conocer el número de consultas que pasa cada especialidad y buscarles la mejor ubicación. Este es un hospital pequeño y no siempre se dispone de todos los espacios físicos con los que nos gustaría contar.

Para conseguir este objetivo, y que todo fun-

cione correctamente, también hay que organizar los turnos de los compañeros y gestionar las solicitudes de permisos, licencias y vacaciones.

Además, están las situaciones inesperadas del día a día que también hay que solucionar.

**P: ¿Qué es lo más difícil de la coordinación?**

**R:** Los cambios de un día para otro porque supone volver a reestructurarlo todo. Sin embargo, tengo que reconocer que mis compañeros lo hacen muy fácil porque siempre están dispuestos a colaborar y a cambiar turnos o doblar.

Este verano también ha sido la primera vez que he organizado un plan de vacaciones y ha sido un poco complicado, aunque, de nuevo gracias a la ayuda tanto de la Dirección de Enfermería como de mis compañeros (Técnicos en Cuidados de Enfermería y Enfermeros del Servicio de Consultas Externas), lo he sacado adelante.

**P: ¿Y lo más satisfactorio de su nuevo trabajo?**

**R:** Todo lo que estoy haciendo es tremendamente satisfactorio y un aprendizaje continuo, por

ejemplo, en el manejo de programas informáticos.

He tenido la suerte de conocer a muchas personas y me han hecho partícipe de proyectos en los que está sumido este hospital.

Las cuestiones más rutinarias o tediosas también tienen su lado positivo y forman parte del aprendizaje.

**P: ¿Qué retos se plantea llevar a cabo como Coordinadora?**

**R:** Estamos viviendo una situación en la que todos los días se plantea un nuevo reto, tanto para mí como para cualquier trabajador de un hospital, indistintamente del servicio en el que trabaje.

Ahora mismo no me planteo ningún reto a largo plazo porque serían castillos en el aire.

**P: ¿Qué deficiencias o fallos percibe para el colectivo de Técnicos en Cuidados de Enfermería?**

**R:** Lo cierto es que ahora mismo los compañeros de las consultas lo que manifiestan es satisfacción general, así que no puedo hablar de fallos.

**P: ¿Qué mejoras serían necesarias para el trabajo de los TCE?**

**R:** El acceso gratuito a la formación continuada. Esta es una de las peticiones más frecuentes entre mis compañeros.

**C. LA MANCHA**

## OPE TCE Junta de Comunidades

**EL PASADO** 19 de agosto se publicó en el DOCM la Resolución por la que se aprueba la relación definitiva de personas admitidas y excluidas, y las fechas, horas y lugares para la realización de la primera prueba de los procesos selectivos para la cobertura, con carácter fijo y por el sistema general de acceso libre, promoción interna y personas con discapacidad, de puestos vacantes correspondientes a la plantilla de Personal Laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

La fecha del examen de TCE tendrá lugar el próximo 21 de noviembre a las 11 horas. Los lugares de celebración se pueden consultar en el anexo II de la resolución.

Las personas aspirantes accederán a la consulta de la relación definitiva de admitidos y excluidos en los procesos en los que participen utilizando el usuario y contraseña que obtuvieron al realizar su solicitud de participación, a través del Portal de Empleo Público de la página web de la JCCM: <http://empleopublico.castillalamancha.es>, o en el enlace del tablón de anuncios de la sede electrónica de la administración de la JCCM ([www.jccm.es](http://www.jccm.es)) en el apartado de publicaciones.

Más información en los teléfonos: 012, si se llama desde Castilla La Mancha, o 925 274 552 para el resto de España.

**ARAGÓN**

## Agresiones en Lozano Blesa



**UNA VEZ** más, desgraciadamente, desde FTPS (SAE/TCAE Aragón) tenemos que lamentar y condenar la agresión sufrida por profesionales en el desempeño de su trabajo.

En este último caso se vieron implicados sanitarios, trabajadores sociales y policías nacionales.

FTPS manifiesta todo su apoyo y solidaridad con los profesionales agre-

diados y considera inadmisibles estas agresiones a los profesionales, sanitarios y no sanitarios, que tienen, como el resto de trabajadores, derecho a desempeñar sus funciones con todas las garantías de seguridad para su salud física y mental. No hay excusa que justifique este tipo de comportamientos.

“Una agresión no forma parte de los riesgos asumibles como propios de los profesionales, por ello, para FTPS cada vez es más evidente la necesidad de implementar medidas encaminadas a mejorar la seguridad de los profesionales y de establecer una estrategia común y un marco jurídico debidamente reforzado para erradicar la que, sin duda, es una lacra social”, explica M<sup>a</sup> Jesús Domenech, responsable de FTPS en Aragón.

**GUADALAJARA**

## Respeto a las funciones

**TRAS SOLICITAR** la revocación de la orden establecida por la Gerencia Integrada de Guadalajara para que los Técnicos en Cuidados de Enfermería se convirtieran en los responsables de recoger y repartir las bandejas desde la puerta de las habitaciones hasta el carro de almacenamiento, finalmente, el Sindicato de Técnicos de Enfermería ha conseguido que cada categoría profesional realice sus funciones, evitando así la sobrecarga laboral de los profesionales TCE.

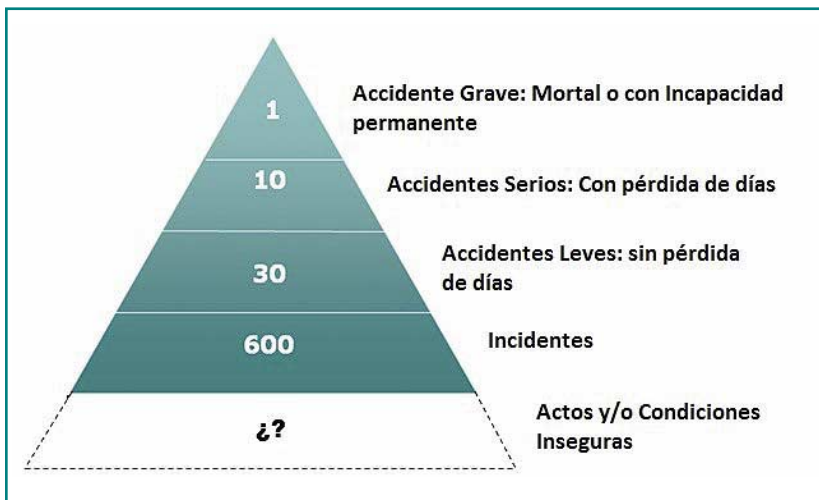
Esta medida fue adoptada por la Dirección de Enfermería cuando modificó la organización interna de las Unidades en cuanto al reparto de dietas de los

pacientes, responsabilizando a los TCE de repartir las bandejas de comida desde el punto de origen -carro- a la habitación y realizar la labor inversa, de manera que se sobrecargaba así a los TCE con funciones que no son suyas, quitando carga de trabajo a los pinches de cocina.

“Desde SAE no vamos a dejar de luchar contra los abusos laborales a los que se somete sistemáticamente a los TCE. Es inadmisibles que las funciones que no quieren realizar otros colectivos recaigan siempre en los Técnicos en Cuidados de Enfermería”, manifiesta M.<sup>a</sup> Soledad Carabajo, Secretaria Provincial de SAE.

ALBERTO RESINO. TÉCNICO SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

# En prevención es importante valorar también el incidente



vedad de este problema y de la lesividad en sus consecuencias.

Existe un tipo penal que sí puede considerarse preventivo a los efectos de esa prevención general aludida antes: se trata del artículo 316, que configura un delito de riesgo al castigar la puesta en peligro grave de la vida, salud o

situaciones y sus circunstancias.

Tal como explica Félix Pantoja (Fiscal de Sala Coordinador de Siniestralidad Laboral) en los párrafos anteriores - Fuente: [www.fiscal.es](http://www.fiscal.es), 27/14/2021-, se debería poner atención a las deficiencias preventivas antes de que generen daños a la salud y a este respecto debemos considerar que los incidentes son los antecedentes del daño. Podríamos decir que los incidentes son la parte del iceberg que asoma por encima del agua, y que el verdadero peligro está oculto bajo ellos. Por eso hay que integrar su gestión dentro de la gestión de la seguridad y salud laborales.

¿Qué dice la normativa de PRL al respecto?

La normativa de PRL obliga a prevenir los accidentes y enfermedades, sin considerar los incidentes como aspecto importante a trabajar salvo en algún caso concreto como son los riesgos relacionados con agentes químicos. En consecuencia, acostumbramos a poner el foco en los accidentes y enfermedades laborales, dejando a oscuras los incidentes. Al quedar los incidentes sin contemplar se dificulta el análisis de las causas de fondo de las deficiencias preventivas, quedando así casi siempre ocultas las verdaderas causas de los daños a la salud. Por ejemplo, si el suelo de un lugar de trabajo está deteriorado o mal construido y tiene irregularidades que pueden producir torceduras y caídas sin mayores consecuencias y esto no se notifica, o si las pilas de lavado de endoscopios son demasiado altas y causan molestias musculoesqueléticas, entonces quedarán ocultas deficiencias en el proceso constructivo o en el mantenimiento de las instalaciones o la adaptación de los puestos de trabajo. Y lo que está oculto no se puede trabajar, así que seguirán latentes las causas de los previsibles daños a la salud que se producirán, generándose además costes innecesarios como son las pérdidas materiales, las pérdidas de rendimiento o el deterioro del clima laboral, por ejemplo.

Es cierto que en nuestra legislación de PRL no existe la obligación específica de gestionar los incidentes. No obstante sí hay que cumplir con dos mandatos legales

genéricos: garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, y mejorar continuamente los niveles de protección. Y el primero podríamos leerlo como: el empresario está obligado a evitar cualquier daño a la salud de los trabajadores. En relación con ello debemos atender otra exigencia legal igualmente genérica: establecer controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores para detectar los casos en que las actividades preventivas puedan ser inadecuadas o insuficientes para la reducción de los riesgos (protecciones colectivas, protecciones individuales, formación e información) y para su control (condiciones de trabajo, organización y métodos de trabajo, y estado de salud de los trabajadores). Es decir, que estos controles deben contribuir a que no se materialicen los daños a la salud, a evitarlos antes de que sucedan.

Por lo tanto, aunque no se pide específicamente que se atiendan los incidentes, si se exige genéricamente, lo cual está respaldado por el Código Penal por el "delito de riesgo" tipificado en el art. 316: los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Es decir, que cuando haya riesgos debidos a ineficiencias preventivas que vulneren alguna norma de PRL es exigible legalmente que se gestionen. Y por lo tanto se deben identificar e investigar los incidentes, para detectar cuáles son obligatorios de solucionar (los que incumplen la normativa de PRL y generan riesgos), que son la mayoría de ellos.

No obstante, la verdadera gestión preventiva se basa en una adecuada cultura empresarial que procure, reconozca y agradezca que los trabajadores informen de las ineficiencias, o sea de las oportunidades de mejora. Y esto será lo que ayude a que las aguas no se salgan de su cauce, es decir, que la sangre no llegue al río; vaya, que evitemos tener que recurrir a la Justicia para proteger la salud de los trabajadores. Los fuegos se apagan antes de encenderlos.

**ES UN** error dejar al derecho penal o, incluso a veces, al derecho en general, la solución de los problemas sociales. Por eso, la toma de conciencia en empleadores/as y trabajadores/as respecto de la necesidad de prevenir y limitar los riesgos derivados de la siniestralidad laboral, con costes no solo económicos y profesionales (como ocurre con las penas de inhabilitación) sino, principalmente, en sufrimiento y dolor en las víctimas y sus familias, debería hacer meditar a todos los implicados y concernidos por esta cuestión sobre la conveniencia de un gran pacto por la seguridad que implicara a las instituciones públicas, empleadores y trabajadores para tratar de limitar esta lacra social.

La configuración de planes de prevención de riesgos laborales, definidos con precisión y cuyo estricto cumplimiento sea una autoexigencia de todas las partes, la existencia de servicios de prevención que cumplan con su cometido con rigurosidad y el compromiso institucional para que la sociedad tome conciencia de la entidad del problema, serán modos de combatir y prevenir este grave problema social.

A veces se echan de menos campañas en los medios de comunicación, al modo que se realizan las de seguridad vial, que contribuyan a tomar conciencia de esta realidad y sus dolorosas consecuencias. Los medios pueden y deben contribuir a que la sociedad tome conciencia de la gra-

integridad física de los trabajadores por no cumplir, por quien esté obligado a ello, las normas de prevención de riesgos laborales. Una eficaz persecución de estos hechos sin duda podría evitar resultados y crear conciencia sobre la importancia de la prevención.

Es significativo que en el 2020 solo se dictaran dos sentencias y en 2019 una, por lo que la efectividad de este tipo penal es muy poco significativa, lo que debe invitar a la reflexión sobre sí, o bien no existe una investigación o vigilancia sobre esta infracción del deber de cuidado, o no resulta penalmente relevante dicha figura delictiva, o si simplemente es que no hay medios suficientes para poder perseguir estas

## SERVICIOS PARA LOS AFILIADOS A SAE

Desde SAE ofrecemos varios servicios a nuestros afiliados en el campo del ocio, la salud, la restauración, los seguros... Para acceder a ellos solo hay que identificarse en nuestra página web [www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com) con el **usuario** (número de afiliación) y la **contraseña** (DNI sin espacio y con la letra en mayúscula).

Hay un antes  
y un después



Te mejoramos el precio y te damos hasta 80€\* al contratar un nuevo seguro Zurich.



Llama al 913 278 969

**msc**  
correduría de seguros

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

**carezza!**  
collective promotions  
PORTAL PRIVADO DE OFERTAS Y DESCUENTOS  
en Ocio, Salud, Tecnología, Moda, Regalos... ¡y muchos más!

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

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

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

**IML**  
INSTITUTO MEDICO LAZER

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



## INTERÉS GENERAL. SAE NACIONAL

# Los TCE merecemos poner fin a nuestra crítica situación



**EL 1 DE ENERO** marca el inicio de cada año y se inicia el listado personal de buenos propósitos. El mes de septiembre, con el inicio del curso escolar, lo asociamos inconscientemente a un nuevo año y a plantear nuevos proyectos y durante el verano, sin excesos navideños, reflexionamos sobre lo acontecido durante el periodo anterior.

Este año, en el que se inicia un segundo curso tras dos veranos en pandemia la reflexión que hacemos como Técnicos de Enfermería reafirma nuestro convencimiento personal y profesional del valor que aportamos en el sistema sanitario y socio sanitario y, cada vez, son más los informes y estudios que reflejan esta situación tal y como muestra, por citar solo un ejemplo, el Informe 2020 del Servicio Público de Empleo y que en páginas anteriores analiza M.<sup>a</sup> Dolores Martínez, Secretaria General de SAE.

Somos una pieza imprescindible para la sociedad, y somos fundamentales en la atención al usuario en todos los ámbitos en el que este nos necesite, ya sea en centros hospitalarios, residenciales o sociosanitarios, Atención Primaria, Domiciliaria...

Pese a todo ello, los Técnicos de Enfermería nos enfrentamos a una situación crítica por la endémica resistencia de la Administración a reconocernos en la justa y merecida medida.

No solo no hay reconocimiento al colectivo. Es que ni siquiera se aplica lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en cuanto a la finalización de la Disposición Transitoria y se mantiene vigente un Estatuto de 1973.

Desde el Sindicato de Técnicos de Enfermería (SAE) llevamos años luchando para poner fin a esta situación porque entre

nuestras funciones se encuentra la realización de técnicas que se encuadran dentro de la formación de un ciclo formativo de Grado Superior. Con este encuadramiento se regularizarían nuestras funciones y podríamos cubrir las necesidades que surjan en el ámbito de la enfermería sin ningún tipo de problema.

## Siempre somos necesarios

No se trata de una estrategia sindical vacía de contenido. Es una realidad demostrada por actuaciones puntuales cuando algunos organismos tienen la valentía política de tomar decisiones desde la coherencia y, por ejemplo, la Dirección General de Profesionales de la Salud en Cataluña opta por los Técnicos en Cuidados de Enfermería para reforzar la vacunación por Covid. Son las presiones de otros grupos las que consiguen que no se materialicen estas decisiones y después se matice utilizando frases como "si son necesarios". ¡Somos necesarios, siempre!

Han sido también varias las Administraciones que han contado con nosotros para establecer los protocolos de actuación de los TCE en los centros escolares tanto para el control y seguimiento de las medidas de contención de la Covid entre el alumnado como en otras actuaciones sanitarias, donde los TCE pueden desempeñar igualmente estas funciones. Aunque cada vez son más las Administraciones que regulan normativa sobre la necesidad de personal de enfermería en los centros educativos no es una actuación generalizada, a pesar de que los Técnicos en Cuidados de Enfermería podemos actuar no sólo en prevención y control de la COVID-19 sino en otros aspectos sanitarios de su competencia como interve-

nir ante una caída, el control a los diabéticos, la toma de constantes vitales o la toma de muestras no invasivas, entre otras, dado que somos profesionales cualificados y capacitados para la realización de estas praxis y otras específicas en educación para la salud.

El Real Decreto 546/1995, de 7 de abril, establece nuestro título profesional y las correspondientes enseñanzas mínimas que nos capacitan para participar activamente en el desarrollo de los programas de salud como agentes de salud y para proporcionar curas sanitarias aplicando técnicas básicas de enfermería, como es el caso de la vacunación contra la Covid-19 o nuestra participación en los programas de educación para la salud en los colegios.

Hemos demostrado sobradamente nuestra capacitación profesional para colaborar con los miembros del equipo de enfermería asumiendo las responsabilidades conferidas y cumpliendo los objetivos asignados.

Una vez nos enfrentamos a quienes tienen una visión excluyente y exclusiva del cuidado y la atención y pretenden boicotear las actuaciones en este sentido.

## La falta de regulación nos lastra

Es la falta de regulación de nuestras funciones y la obsoleta consideración de nuestro grado profesional lo que favorece y permite estas injusticias. Nos merecemos este reconocimiento porque, teniendo en cuenta las necesidades sanitarias y de la población, es necesario un profesional de la Formación Profesional de Grado Superior que pueda optimizar el trabajo en cualquier circunstancia.

Hoy es la pandemia de la Covid-19 y en el futuro nadie sabe a qué nos enfrentaremos. Pero lo cierto es que la sanidad y el cuidado a la sociedad no es un escenario idóneo para poner trabas, muy al contrario es donde el concepto de trabajo en equipo cobra sentido. Por eso, sumar esfuerzos es el camino para dotar de una asistencia ejemplar al usuario y para SAE la modernización de la clasificación profesional es una prioridad absoluta: tiene que finalizar la Disposición Transitoria

Tercera del EBEP de modo que todo los grupos y escalas se adapten a la regulación contemplada en el art. 76 del propio estatuto: los Técnicos de Grado Medio de Formación Profesional en el Subgrupo Grupo C1 y los de Grado Superior en el Subgrupo Grupo B como así lo dicta la propia Ley.

La solución al problema pasa por el compromiso real y legal de los que tienen la responsabilidad de aplicar el mandato del EBEP y que no es otra cosa que dar por finalizada esta disposición.

Durante años hemos demostrado nuestra competencia y capacidad en la atención sanitaria, y durante la pandemia hemos sido un pilar fun-

damental en su lucha, apoyando a pacientes y familiares, trabajando codo con codo con nuestros compañeros del equipo de enfermería para salvar vidas e implicándonos con total dedicación para que el sistema sanitario siguiera funcionando. Sin embargo, los TCE aún tenemos que

¿Avanzamos o vamos a seguir anclados al pasado?

demonstrar diariamente nuestra valía para conseguir el reconocimiento de nuestro trabajo, lo que es injusto y penoso, pues sin nuestra presencia, los equipos de enfermería estarían cojos.

1973. Esta es la fecha del Estatuto del Personal Sanitario No Facultativo por el que, todavía, se rigen las funciones de los entonces denominados auxiliares de enfermería. Anacrónico, desfasado... son solo algunos de los apelativos de la situación en la que nos encontramos los hoy Técnicos en Cuidados de Enfermería. A pesar de la evolución de la sociedad y de la evidente adaptación profesional de los profesionales durante estos años en los que hemos adquirido competencias y destrezas adaptadas a la situación social y sanitaria, inexplicablemente continúa vigente el Estatuto de 1973. Tampoco se pone fin a la Disposición Transitoria del EBEP cuya transitoriedad se mantiene desde 2009.

Una de los aprendizajes que ha dejado la pandemia ha sido el incuestionable papel que hemos jugado

los Técnicos en Cuidados de Enfermería, tanto en sanidad como en servicios sociales, llevando a cabo funciones impensables en 1973 pero que deberían provocar serias reflexiones en los responsables sanitarios respecto al modelo asistencial que quieren para nuestra sociedad. ¿Avanzamos o vamos a seguir anclados al pasado?

## Legislan el futuro sin solucionar el presente

A este crítico panorama actual se añade el desconcierto del futuro habida cuenta de la reforma del sistema de pensiones que está planteando el Gobierno y que supondrá que los trabajamos tengamos que añadir años a nuestra vida laboral.

El cuidado y atención de las personas otorga a los profesionales Técnicos en Cuidados de Enfermería grandes satisfacciones en el plano emocional. Pero también muchas dolencias psíquicas y físicas propiciadas por la sobrecarga laboral, la movilización de pacientes, el estrés acumulado durante años, la penosidad de los turnos. Mantener esta situación hasta los 67 años es desesperanzador para quienes se van a enfrentar a esta realidad.

Son varias las profesiones declaradas de riesgo y, desde luego, la de Técnico en Cuidados de Enfermería debería tener esta consideración y, en consecuencia, ajustar los años de cotización a esta situación para el cobro de las pensiones.

¿Algún político se ha visualizado a si mismo trabajando a los 67 años y, por ejemplo, movilizándolo a pacientes con distinto grado de dependencia a quienes hay que proporcionar los cuidados fundamentales? Probablemente no, y por eso se plantean algunas reformas sin tener en cuenta cómo afectarán a los ciudadanos.

¿Algún político se ha visualizado a si mismo trabajando a los 67 años y, por ejemplo, movilizándolo a pacientes con distinto grado de dependencia a quienes hay que proporcionar los cuidados fundamentales? Probablemente no, y por eso se plantean algunas reformas sin tener en cuenta cómo afectarán a los ciudadanos.

- ACTUALIZACIÓN DE FUNCIONES
- FIN DE LA TRANSITORIA 3ª DEL EBEP
- FUERA EL ESTATUTO DEL 73
- SUBGRUPO B Y C1
- NIVEL 3 DE CUALIFICACIÓN
- GRADO SUPERIOR

¡¡¡YA!!!

## PROGRAMA DE FORMACIÓN A DISTANCIA DE FAE PARA TCE/AE 2021

### BOLETÍN DE MATRÍCULA PARA CURSOS DE DISTANCIA Y CURSOS EN LÍNEA.

#### 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 a [cursosestancia@fundacionfae.org](mailto:cursosestancia@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 haya 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.**

**\*Estos créditos pueden estar sujetos a variación 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**

**\* Normativa básica de protección de datos en el ámbito de la sanidad (30 h.- 3 créditos)**

**Edición septiembre (6/9/21 al 5/10/21) (35 € afil. / 60 € no afil.)**

\* Actuación en urgencias traumáticas y otras emergencias (40 h.-3,7 créditos\*Pendiente de Resolución)

**Consultar plazas Edición 2021 (45€ afil. / 80€ no afil.)**

\*Cuidados a la madre y al neonato (50 h.-5,7 créditos) **Consultar plazas. Edición 2021 (55€ afil. / 100€ no afil.)**

\*La comunicación como herramienta de trabajo del equipo de enfermería (21 h.-2 créditos \*Pendiente de Resolución)

**Consultar plazas. Edición 2021 (25€ afil./40€ no afil.)**

\* Funciones del TCE en la Terapia Intensiva (40 h.- 2,7 créditos \*Pendiente de Resolución)

**Consultar plazas. Edición 2021 (35 € afil. /60€ no afil.)**

\* Cuidados y técnicas del AE/TCAE en Servicios Especiales: Obstetricia y Ginecología. Módulo control fetal. **Formato CD.**

(21 h.- 2,7 créditos \*Pendiente de Resolución) **Consultar plazas. Edición 2021 (35 € afil. / 60 € no afil.)**

\* Conocimientos básicos del medicamento, proceso LADME y vías de administración para el TCE y Téc. Farmacia.

(30 h.- 4 créditos \*Pendiente de Resolución) **Consultar plazas. Edición 2021 (45 € afil. / 80 € no afil.)**

\* Cuidados del equipo de enfermería al Paciente con Trastorno Neurocognitivo (42 h.- 5,3 créditos)

**Consultar plazas (55€ afil. /100€ no afil.)**

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

**Consultar plazas. (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 \*Pendiente de Resolución) **Consultar plazas. Edición 2021 (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\*Pendiente de Resolución)

**Consultar plazas. Edición 2021 (45 € afil. / 80 € no afil.)**

\* Atención del equipo de enfermería en la Unidad de Diálisis. (30 h.- 6,1 créditos)

**Consultar plazas. (55 € afil. / 100 € no afil.)**

\* El equipo de enfermería ante las patologías neurológicas. Cuidados del AE/TCAE (34 h.- 5 créditos)

**Consultar plazas. Edición 2021 (45 € afil./ 80 € no afil.)**

\* El equipo de enfermería y los cuidados paliativos. Cuidados del Técnico al Paciente Terminal (50 h.- 8,4 créditos \*Pendiente de Resolución)

**Consultar plazas . Edición 2021 (65 € afil. / 120 € no afil.)**

\* El Técnico en Cuidados de Enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos en Pediatría (35 h.- 5 créditos \*Pendiente de Resolución)

**Consultar plazas. Edición 2021 (45 € afil. / 80 € no afil.)**

\* Atención del Técnico en Cuidados de Enfermería a la embarazada y al niño (21 h.- 3,2 créditos \*Pendiente de Resolución)

**Consultar plazas. Edición 2021 (35 € afil. / 60 € no afil.)**

\* Actualización de los Cuidados de Enfermería en las infecciones nosocomiales. (35 h.- 2,3 créditos)

**Edición agosto (16/8/21 al 19/9/21) (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)



# USAE exige un aumento de recursos



**USAE HA** solicitado al Director Gerente del SAMU-061 el aumento de un recurso de Soporte Vital Básico en el turno de noche para la zona de Palma-Ponent, donde se están llegando a realizar hasta once servicios en una noche.

Esta situación se produce porque la flota de vehículos de Soporte Vital Básico disminuye en un 40% en el turno de noche, lo que supone una presión para los profesionales Técnicos en Emergencias Sanitarias que están trabajando, pues el número de servicios no disminuye en la misma proporción.

Además, por las noches desaparecen las ambulancias Covid en Mallorca, lo que obliga a emplear otros vehículos para hacer los traslados Covid positivo, aumentando así la presión y la carga de trabajo entre los TES, pues muchas noches a los ya mermados recursos se suma el hecho de que dos ambulancias de Soporte Vital Básico tienen que pasar hacer estos traslados.

"El cansancio y agotamiento de los TES que desarrollan su trabajo en este turno está poniendo en riesgo su salud física y mental, por ello desde USAE hemos solicitado el

incremento de un recurso para que el servicio se pueda prestar con totales garantías para la salud de los profesionales y, por supuesto, de los usuarios", explica José Ramón Cerdó, delegado de USAE-GSAIB/SAMU-061.

Asimismo, USAE también ha denunciado las escasas horas de servicio que presta la ambulancia de Soporte Vital Básico de la zona de Soller, ya que únicamente tiene personal 12 horas (de nueve de la mañana a nueve de la tarde) para atender toda la zona de Soller, Deya, Fornalux y gran parte de la Serra de Tramuntana, quedando la atención paralizada durante el turno de noche. Esta falta de profesionales obliga a que una ambulancia, de Soporte Vital Básico o Avanzado, tenga que subir desde Palma, mientras la ambulancia de esta zona permanece aparcada en el portal del PAC de Soller.

"No es lógico que llevemos más de 10 años con el mismo número de recursos de Soporte Vital Básico en la isla de Mallorca, cuando son estos recursos los que realizan prácticamente el 80% de los servicios del SAMU061", explica el responsable USAE.

## Ibiza

Esta situación se repite en la isla de Ibiza, donde USAE ha denunciado el abandono y despreocupación por parte de la Administración sobre los problemas de sobrecarga laboral que existen actualmente debido al incremento de los traslados de pacientes con patología Covid.

El servicio está desbordado, de tal manera que la ambulancia que presta servicio en la localidad más alejada, San Juan, en ocasiones no puede acudir al municipio por la saturación de servicios acumulados en la isla. Esta decisión ha generado un descubierta para la población de San Juan y alrededores en el servicio de emergencias sanitarias.

La falta de recursos para atender la elevada demanda de servicios es un gran problema que debería solucionarse con celeridad, pero los distintos organismos implicados se dedican a pasarse la pelota de unos a otros: GSAIB se excusa en que Gerencia del SAMU 061 no ha pedido nuevos recursos y ésta nos explica que ha hecho la petición en varias ocasiones.

"Mientras tanto, los profesionales están agotados y los usuarios no reciben la atención adecuada. Desde USAE seguiremos trabajando para que se dote el servicio de los recursos necesarios y pedimos paciencia a la población y disculpas, pero los TES nos somos responsables de los retrasos que continúan produciéndose con una media de cuatro horas en pacientes con patología Covid", explica José Manuel Maroto, responsable de USAE.

# Vejaciones y falta de respeto



**USAE HA** puesto en conocimiento del Secretario General de Servicios de Salud de Baleares, Manuel Palomino Chacón, las vejaciones a las que un trabajador somete a otro compañero por su orientación sexual.

El responsable en Menorca del transporte programado pretende justificar este comportamiento como una "broma" cuando la persona atacada es víctima de comentarios ofensivos y denigrantes propios, claramente, de una situación discriminatoria que atenta contra su dignidad, haciéndole sentir intimidado y atemorizado ante la posibilidad de que se produzca un encuentro en cualquiera de las bases de Menorca.

Los comentarios son degradantes, ofensivos, y se realizan en presencia de otros compañeros, lo que afecta a la jornada laboral de la víctima y, por supuesto, a su estado de ánimo.

El convenio colectivo del sector del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia y de asis-

tencia extrahospitalaria de las Illes Balears recoge la consideración de falta grave "la falta de respeto a la intimidad de los compañeros/as de trabajo y/o de los usuarios, incluidas las ofensas verbales, físicas o de carácter sexual".

Sin embargo, cuando estos hechos se comunicaron a la empresa SSG-Baleares, ésta restó gravedad al asunto, probablemente porque exista una relación de amistad entre el jefe de zona y el autor de estas ofensas.

Por ello, USAE ha remitido un escrito al Secretario General de Servicios de Salud de Baleares comunicando los hechos y solicitando que el Servei de Salut tutele y medie en este tipo de actuaciones por la gravedad que conllevan.

"No tienen cabida y deben ser erradicadas del sistema sanitario público del que, por otra parte, estos trabajadores pasarán a formar parte próximamente", manifiesta la Secretaria Autonómica de USAE en Baleares, Dolores Moreno.

## \* CUOTA DE AFILIACIÓN DE SAE



**Anual: 93 € / Semestral: 46,50 €**  
**Mensual: 7,75 € / Cuota jubilado: 23,50 €**

En este precio entran todos los servicios que ofrece SAE, excepto la ampliación del seguro de **Responsabilidad Civil**: Al darte de alta como afiliado eres beneficiario de un seguro de responsabilidad civil de 150.000 €, cuya cobertura se puede **ampliar** hasta llegar a los 600.000 € por solo **12,60 € al año**.

El importe total de la afiliación desgrava en la declaración de la renta.

\* Cuota aplicable a partir del 1 de abril de 2021

**DÍA MUNDIAL DEL LINFOMA**

# Conocer los síntomas es fundamental

**CADA AÑO** unas 6.000 personas son diagnosticadas de linfoma en España, un tumor que se caracteriza generalmente por el aumento de tamaño de uno o varios ganglios linfáticos en zonas del cuerpo como el cuello, las axilas o las ingles.

Un signo de alerta al que además se suman aparición de fiebre, sudoración nocturna, cansancio inu-

principales signos de este tumor, concienciándola sobre la urgencia de acudir al especialista ante cualquier sospecha.

Pero también queremos hacer hincapié en la necesidad de invertir en investigación y en profesionales bien cualificados para conseguir diagnósticos más exactos y tratamientos más específicos para cada paciente, lo que ayudaría a

sual, pérdida de peso, problemas respiratorios, picores persistentes sin lesiones visibles,...síntomas que pueden llegar a confundirse con los de otras enfermedades. Por ello, un año más, desde SAE nos hemos querido sumar al Día Mundial del Linfoma con la distribución de un cartel informativo en todos los hospitales y centros de salud españoles en el que recordamos a la población los

evitar las recaídas y mejoraría la cifra de mortalidad, que actualmente se sitúa en 7 fallecidos por 100.000 habitantes.

“Existen más de 60 clases de linfoma, dependiendo del tipo de células inmunes afectadas, y conocer cuanto antes al que nos enfrentamos es importante para conseguir un tratamiento adecuado y evitar recaídas. El diagnóstico en las primeras fases puede ser difícil ya que los síntomas no son específicos, pero pueden orientar al médico y permitir un diagnóstico temprano, lo que, sin duda, mejorara el efecto de los tratamientos y el pronóstico de la enfermedad y, por lo tanto, la calidad de vida del paciente. Pero para ello, también es fundamental continuar invirtiendo en investigación, como la única herramienta que tenemos para conocer mejor los linfomas, su evolución, sus particularidades...ya que cuanto mejor los conozcamos, más capaces seremos de poder enfrentarnos a ellos y conseguir dominarlos de manera eficiente y eficaz”, explica Daniel Torres, secretario de acción social de SAE.

**DÍA MUNDIAL SEGURIDAD DEL PACIENTE**

# Un parto seguro y de calidad

**“CUIDADOS SEGUROS** para la madre y el recién nacido” es el lema establecido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) para celebrar este año el Día Mundial de la Seguridad del Paciente, una iniciativa a la que nos sumamos desde SAE.

Según la OMS cada día mueren aproximadamente 810 mujeres en todo el mundo por causas prevenibles vinculadas al embarazo y el parto y, diariamente, unos 6.700 recién nacidos fallecen, representando el 47% de todas las muertes de menores de cinco años.

En España, aunque la atención ha sido más limi-

tada por las restricciones en el acceso a los centros sanitarios durante la pandemia, los cuidados que realizan los profesionales sanitarios y las actuaciones puestas en marcha, tanto en Atención Primaria como hospitalaria, para atender al parto y puerperio y al neonato, garantizan una atención personalizada, segura y de calidad que, sin duda, contribuye a minimizar estas cifras globales en nuestro país.

“Pero los protocolos instaurados en nuestro sistema de salud para la atención al parto no son los mismos que en otros países. Por ello, desde el Sindicato SAE nos sumamos a este día mundial para poner sobre la mesa una realidad que podría evitarse creando entornos propicios que garanticen unos cuidados seguros y de calidad por parte de profesionales especializados. Solo con la colaboración de todas las partes implicadas y la promoción de acciones mundiales podremos mejorar la salud de los pacientes y reducir los daños que puedan afectarles”, explica Daniel Torres, Secretario de Acción Social de SAE.

**PROGRAMA DE FORMACIÓN A DISTANCIA DE FAE PARA TÉCNICOS EN FARMACIA 2021**

**BOLETÍN DE MATRÍCULA. Instrucciones de solicitud:**

- Cumplimentar 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 a [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 haya 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.**  
**\*Estos créditos pueden estar sujetos a variación 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**

- \* **Normativa básica de protección de datos en el ámbito de la sanidad (30 h.- 3 créditos)**  
 Edición septiembre (6/9/21 al 5/10/21) (35 € afil. / 60 € no afil.)
- \*Técnicas de Laboratorio farmacéutico. Preparados de nutrición asistida hospitalaria (30 h.- 5 créditos) **Consultar plazas. (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\* Pendiente de Resolución) **Consultar plazas. Edición 2021 (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 \* Pendiente de Resolución) **Consultar plazas. Edición 2021 (45 € afil./80 € no afil.)**
- \* Intervenciones de los Téc. Sanitarios en el manejo de Citostáticos/Citotóxicos. Seguridad clínica (30 h.- 3,6 créditos\* Pendiente de Resolución) **Consultar plazas. Edición 2021 (45 € afil./80 € 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) 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