

SAE

SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA

INFORMATIVO



Año 31/ N° 349 MAYO 2022

NACIONAL

El Congreso Nacional de SAE elige al Comité Permanente



Jorge Santurio, Isabel Lozano, Cristóbal Arjona, M.^a Dolores Martínez y Daniel Torres.

M.^a DOLORES Martínez Márquez ha sido reelegida Secretaria General del Sindicato de Técnicos de Enfermería (SAE) en el XIII Congreso Nacional que reunió en Madrid, los días 5 y 6 de abril, a 170

compromisarios del Sindicato.

La candidatura electa la completan: Isabel Lozano Sevilla, Jorge Santurio Sánchez, Daniel Torres Rodríguez y Cristóbal Arjona Acevedo que,

durante los próximos cuatro años, ocuparán las distintas Secretarías en las que SAE organiza el Comité Permanente, máximo órgano directivo y de gobierno sindical a nivel nacional. Como suplentes esta candidatura contaba con M.^a Jesús Doménech Labata y Paz Gallardo Delgado.

El respaldo a la gestión de los últimos cinco años del equipo reelegido y encabezado por M.^a Dolores Martínez ha sido evidente, tanto en la proclamación de su candidatura como en la aprobación, por unanimidad, de la memoria de actividades detallada por cada una de las Secretarías, en la que ha recordado a los asistentes las actuaciones llevadas a cabo en estos años, tanto ante las

Administraciones como en los tribunales, y el estado actual de las mismas.

Asimismo, en el seno de este Congreso, se han constituido las comisiones de trabajo para el debate y

aprobación del programa de acción del Sindicato para los próximos años. Así, se han establecido las diferentes actuaciones que se van a llevar a cabo para cumplir sus objetivos prioritarios.

Las conclusiones de los diferentes grupos de trabajo que elaboraron las ponencias fueron sometidas a votación y aprobadas en el Pleno del Congreso.



Los compromisarios votaron la memoria de gestión presentada por M.^a Dolores Martínez.

NACIONAL

Nuestra reivindicación del C1 llega al Parlamento europeo



LA COMISIÓN de Peticiones del Parlamento Europeo ha admitido la realizada por el Sindicato de Técnicos de Enfermería (SAE) en torno a la incorrecta clasificación de los técnicos de la Formación Profesional y la solicitud al Parlamento europeo para

que obligue a la Administración española a cumplir la Ley con los profesionales indicados y estos sean clasificados dentro del grupo que les corresponde.

La presidenta de la Comisión de Peticiones, Dolors Montserrat, ha confirmado que se declara esta

petición admisible ya que el asunto planteado entra dentro de los ámbitos de actuación de la Unión Europea. Asimismo, confirma que se ha solicitado a la Comisión Europea que lleve a cabo una investigación preliminar sobre este asunto.

SAE ha denunciado, en reiteradas ocasiones, la incorrecta clasificación de los Técnicos Sanitarios españoles, el personal estatutario técnico de enfermería catalogado como C2 y el personal estatutario técnico superior de formación profesional como C1, vulnerando lo dispuesto en el artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público de 2007.

Se vulneran de esta forma las normas relativas a la igualdad y la discrimi-

nación más elementales produciéndose una diferencia de trato injustificable entre los poseedores de titulaciones universitarias y los que no las tienen, pues a los primeros se les aplica la ley directamente ya que están clasificados correctamente desde el principio, mientras que a los segundos (los que no tienen titulación universitaria) no se les aplica la ley, ya que están clasificados incorrectamente desde el principio.

La Secretaria General de SAE, M.^a Dolores Martínez, ha manifestado su satisfacción al respecto aunque lamenta "tener que llegar a instancias europeas cuando es una cuestión que debería estar solucionada desde hace tiempo y que, por falta de voluntad o de valentía política, no se soluciona.

Confiamos en que los parlamentarios europeos tengan el sentido común o de la justicia más arraigado que la mayoría de los políticos españoles y se ponga fin de definitivamente a esta lamentable situación".

Es indignante la manera de proceder en España donde la irresponsabilidad provoca que, entre la Administración central y las Comunidades Autónomas, se trasladen la competencia para no cumplir con la legalidad vigente. El caso más evidente es el de la Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma Valenciana donde, a pesar de haber aprobado la ley que hace posible esta debida clasificación no se está llevando a cabo y se mantiene a los profesionales indebidamente en grupos de clasificación profesional que no les corresponde, viéndose obligados a mantener constantes medidas de presión para exigir el cumplimiento de la ley.

STAFF

GABINETE DE PRENSA

Montse García;
Cristina Botello.

CONSEJO DE REDACCIÓN

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

ASESORÍA JURÍDICA

Daniel Amigo;
Fausto Garrido;
Marta Pulido.

REDACCIÓN

C/ Tomás López, 3
2^a planta 28009 Madrid
Tlf: 91 309 01 02
sae@sindicatosae.com
www.sindicatosae.com

SÍGUENOS EN



Depósito Legal N^o
41985-1989

IMPRIME

MADRIPAPEL, S. A.

RESULTADOS ELECTORALES - A CORUÑA #SOMOS TES - MADRID

USAE continúa sumando delegados

USAE

UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

LOS PROCESOS electorales están paulatinamente volviendo a ponerse en marcha. Bien porque se paralizaran en su momento o porque no se fijaran los correspondientes preavisos, lo cierto es que también los derechos de representación sindical están retomando la normalidad.

En los que ya se han celebrado, USAE está afianzando su posición en la mayor parte de ellos, presentándose como la mejor opción de representación fundamentalmente

para los Técnicos Sanitarios. Su trayectoria basada en la honestidad y el trabajo diario con los profesionales es, sin lugar a dudas, nuestra mejor carta de presentación entre nuestros compañeros.

SASU A CORUÑA TÉCNICOS EN EMERGENCIAS SANITARIAS

USAE ha conseguido unos excelentes resultados en las elecciones sindicales celebradas en SASU en A Coruña y entra a formar parte del Comité

de Empresa, con dos delegados, siendo además el segundo sindicato más votado.

Ésta era la primera vez que USAE se presentaba a un proceso electoral en la citada empresa, por lo que la satisfacción de nuestros delegados en la misma es absoluta y el recuento de los votos refleja el deseo de los profesionales de que el Comité de Empresa experimente cambios en sus actuaciones.

La Ley 44/2003 establece que todos los profesionales de la Formación Profesional de la rama de sanidad son sanitarios, ni transportistas ni conductores ni camilleros, y éste es uno de los puntos fundamentales en los que USAE va a trabajar: el respeto a la condición de personal sanitario de los Técnicos en Emergencias Sanitarias.

José Manuel Vázquez Coto y M^a Dolores Méndez García, los delegados electos

de USAE, insisten en la necesidad de poner en alza a la profesión: "somos parte fundamental e imprescindible del sistema y desde USAE trabajaremos para que se establezca una política de contrataciones que favorezcan la estabilidad laboral en condiciones dignas y para mejorar la situación laboral en aspectos básicos como el cumplimiento de la prevención de riesgos".

MADRID

Hospital de Torrejón

Asimismo, en el Hospital de Torrejón USAE ha conseguido dos delegados (Mónica González Hidalgo y M^a. del Carmen Sosa) para el Comité de Empresa, en lo que supone una indiscutible avance en el apoyo de los trabajadores.

También en las elecciones del **Hospital Rey Juan Carlos**, USAE consiguió dos delegados (Raquel García González y Adrián Martínez Gómez) lo que, como señalábamos, demuestra la confianza de los trabajadores en nuestras candidaturas.

SEGURO DE DECESOS ESPECIAL AFILIADOS SAE



AHÓRRATE HASTA EL 60% EN EL SEGURO DE DECESOS FAMILIAR.

ENVÍANOS TU PÓLIZA Y TE MEJORAMOS LAS GARANTÍAS Y EL COSTO. **¡COMPRUÉBALO YA!**

NO PAGUES TRES VECES POR EL MISMO SERVICIO.

Envía edades, unidad familiar y lugar de residencia.
Recibirás presupuesto sin compromiso.

Más información:



981 14 22 20



604 03 09 31

www.unirasa.es

segurosfuncionarios.es

Te recordamos nuestro seguro de vida especial SAE



ENRIC PRATS - ASESORÍA JURÍDICA SAE CATALUÑA

Nulidad o no del despido estando de baja médica

ES PATENTE entre los juristas especializados en Derecho laboral que no todo despido producido durante la baja médica de un trabajador comporta su nulidad. A lo sumo puede comportar su improcedencia. Ahora bien, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) admitió la posibilidad de que los despidos de los trabajadores que están de baja médica sean declarados nulos en lugar de improcedentes, **en el caso de que la incapacidad temporal pueda ser considerada de carácter duradero.**

Así se declaró a raíz de la doctrina «Daouidi» (STJUE 1 de diciembre 2016, C-395/15), que señaló que la calificación que debe recibir la extinción del contrato de trabajadores que padecen una dolencia o enfermedad puede declararse nula por violación del Derecho a no sufrir discriminaciones si se dan determinadas circunstancias. El TJUE entendió que **una limitación de larga duración puede estar incluida en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y en concreto de su art.2.2, y, por consiguiente, en estos supuestos una resolución contractual injustificada puede ser entendida como discriminatoria, provocando la nulidad.**

De acuerdo con dicha doctrina, un despido en situación de enfermedad puede tener una base discriminatoria en **tres supuestos:**

- Cuando concurre una enfermedad que, inicialmente o con posterioridad, se pueda considerar de **larga evolución** y, por lo tanto, **asimilable a discapacitado.**

- Cuando el despido obedezca a causas segregadoras o de segregación.

- Cuando se acredite que existen **presiones empresariales** para que las personas asalariadas no cojan la baja o en los que concurra un clima indiciario de previas advertencias empresariales.

Esta doctrina del Tribunal de la Unión ha sido adoptada en nuestro país por varias sentencias: Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en fecha de 9 de

mayo de 2018; Sentencia del TSJ de Cantabria, de fecha de 18 de enero de 2019; TSJ del País Vasco, de 16 de julio de 2019, entre otras.

Finalmente, el Tribunal Supremo en su sentencia de 2 de febrero de 2022, también adopta en la actualidad este criterio.

Señala, en este sentido, que la incapacidad temporal podría calificarse como una discapacidad y, por tanto, se entraría en el terreno de un despido por discriminación. **La clave en estos casos es que el trabajador tenga reconocida una baja de larga duración.** Éste es un matiz esencial para el Tribunal Supremo, ya que la **prolongación en el tiempo es uno de los requisitos que se tienen en cuenta para determinar si una enfermedad es discapacitante** y, por tanto, susceptible de provocar discriminación. En este sentido, recuerda la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que en abril de 2013 estableció que se debía añadir a las causas de discriminación los supuestos de enfermedad asimilada a discapacidad. Es decir, una dolencia diagnosticada que acarree una serie de limitaciones físicas, mentales o psíquicas "que puedan impedir la participación plena y efectiva en la vida profesional, y que tal limitación sea de larga duración".

Es decir, **el motivo de la nulidad del despido, según esta sentencia, es su carácter discriminatorio por basarse en la apariencia de discapacidad** y no que se produzca estando el trabajador de baja médica, aunque tal carácter discriminatorio del despido por incapacidad fue precisamente una de las razones que llevaron al legislador, mediante RDL 4/2020, de 18 de febrero, a derogar el artículo 52 d) del ET y, con ello, el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo, justificado o injustificado, superior a un porcentaje determinado.

Desde entonces, el despido que se efectúe por baja médica sería, en principio, improcedente, al carecer de causa, aunque en orden a la calificación del cese del trabajador en situación de baja médica reviste gran relevancia el carácter duradero de la situación de incapacidad para que pueda considerarse que el despido es discriminatorio por razón de

la discapacidad, aunque sea aparente, y, por tanto, nulo.

El hecho de **haberse producido la extinción contractual como consecuencia de la situación de baja por enfermedad prolongada comporta un atentado a su Derecho constitucional sobre prohibición de discriminación contenido en el art. 14 CE:** "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"; así como en el **art. 4.2 c) Estatuto de los Trabajadores:** "En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado

español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate", por lo que la consecuencia de todo ello sería la declaración de NULIDAD DEL DESPIDO.

Además, el atentado a un Derecho Fundamental debe ser compensado con la aplicación de la indemnización suplementaria establecida en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley reguladora de la jurisdicción social.

La discriminación de los Derechos Fundamentales unido al daño psicológico debe ser compensado con la aplicación de la indemnización suplementaria establecida en el Estatuto de los Trabajadores, todo ello en aplicación del art.55.5 RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, y el art.108.2 Ley 36/2011, de 10 de octubre.

La indemnización adicional contenida en el art. 183 LRJS se establecerá atendiendo para cuantificar el daño o perjuicio derivado de la conducta infractora en

las propias características de dicha conducta infractora (gravedad, reiteración, prolongación y otras características concurrentes).

El Tribunal Constitucional señala que los daños tanto pueden ser "económicos perfectamente cuantificables" como "daños morales", cuya realidad no puede negarse aunque sea difícil y casi imposible aportar prueba concreta del perjuicio sufrido y de su cuantificación monetaria. Sin embargo, respecto a éstos últimos, el TC en su sentencia 247/2006 hace otra afirmación: "es válido y razonable tomar como referencia para cuantificar la indemnización debida, el montante de la sanción establecida para la infracción del Derecho Fundamental en cuestión por la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social."

En cualquier caso, la **Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de febrero 2022** (rec. 4322/2019) establece que la declaración de la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales comporta la condena de la empresa al pago de la reclamada indemnización adicional por daños morales, **aunque en la demanda no se llegue a concretar los parámetros que han de servir para cuantificar su importe.**

En resumen, un despido del trabajador que está de baja médica puede comportar su nulidad si se dan dos requisitos:

1. Que la **extinción contractual no tenga causa legal** que la ampare.
2. Que la **baja médica sea reconocida como de larga duración.** La duración de la baja en estos casos se anuda a las situaciones de discapacidad, con lo que cualquier conducta que atente contra una situación de discapacidad se entiende discriminatoria.

De cumplirse los requisitos, podremos enlazar a las consecuencias propias de la nulidad del despido una indemnización especial para reparar los daños cuantificables y no cuantificables que haya provocado la conducta transgresora del empresario, sin necesidad de indicar los parámetros concretos en que se basa la cuantía indemnizatoria que se solicita, bastará que no supere el montante de la sanción establecida para la infracción del Derecho Fundamental en cuestión por la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

ANDALUCÍA

Acuerdo salarial injusto y discriminatorio

LOS SINDICATOS de la Mesa Sectorial del SAS han dejado en la estacada a más de 27.000 profesionales, es decir, a todos los Técnicos Sanitarios tanto de Grado Medio como de Grado Superior, a los celadores y a los conductores, dado que se ha firmado un Acuerdo de Mejoras Laborales y Retributivas que afecta, únicamente, a los titulados universitarios.

Parece que el resto de profesionales no merecen equipararse con otras comunidades autónomas, argumento base de esta mejora, o que los TCE como profesionales de los equipos de enfermería no merece-

mos un aumento salarial como el resto de profesionales a los que sí se les aplicará una subida de 150 € en Complementos Específico en A. Especializada o doblar el Valor de sus Tarjetas Ajustadas por Edad en AP.

Aunque el reconocimiento de la Carrera Profesional para todos los profesionales es un avance, éste no está exento de agravio y discriminación para los Técnicos en Cuidados de Enfermería, ya que el acuerdo alcanzado contempla que el acceso al Nivel IV de Carrera Profesional del personal Auxiliar Administrativo, además del consiguiente reconocimiento profesional y

económico, conlleve el acceso a la categoría de Administrativo y que este nivel se le reconozca como mérito relevante de cara a la promoción interna.

Nada que afecte a las justas reivindicaciones de los Técnicos de Enfermería y a la subida de nivel profesional que llevan años reivindicando y reclamando en todas las instancias.

Cristóbal Arjona, Secretario Autonómico, afirma que "una vez más los sindicatos de la Mesa Sectorial se han olvidado de los Técnicos y la Junta de Andalucía se lo ha permitido firmando un acuerdo injusto y discriminatorio".

XIII CONGRESO NACIONAL SAE

Memoria de gestión y elección del CP



M.ª Dolores Martínez expone la memoria de gestión.



M.ª Jesús Doménech, Paz Gallardo, Jorge Santurio, M.ª Dolores Martínez, Isabel Lozano, Cristóbal Arjona y Daniel Torres, miembros de la candidatura para el Comité Permanente.



Distintos momentos del desarrollo del Congreso.

LOS DÍAS 5 y 6 de abril se celebró en Madrid el XIII Congreso Nacional de SAE, que debió haber tenido lugar en el año 2020 y que quedó pospuesto hasta que la situación sanitaria generada por la Covid 19 lo ha permitido. El artículo 33 de los estatutos de SAE recoge, entre otras funciones del Congreso Nacional, la elección del Comité Permanente de la Comisión Ejecutiva Nacional o fijar la estrategia y macar las líneas básicas de actuación sindical, económica y de organización para la legislatura correspondiente que, en esta ocasión, ha sido larga y muy dura.

Previo a la proclamación de la candidatura encabezada por M.ª Dolores Martínez, se procedió a la lectura y aprobación por unanimidad de los congresistas de la memoria de actividades llevadas a cabo por el Comité Permanente durante el periodo entre congresos y que fue aprobada por unanimidad por los compromisarios reunidos en Madrid.

La pandemia, que lo ha condicionado todo, intensificó sobremedida el trabajo sindical y con la mayoría de los delegados de SAE incorporados a sus servicios y las

circunstancias impuestas por la crisis sanitaria fue necesario trabajar al 200% para poder llegar a las necesidades de los compañeros en los centros de trabajo.

Así, la Secretaria General detalló las actividades de las diferentes Secretarías que integran el Comité Permanente y que han trabajado en equipo bajo las consignas del consenso y unidad en todas las actuaciones emprendidas en estos años.

Tal y como citó M.ª Dolores Martínez, han sido muchas las situaciones en las que el Comité Permanente ha intervenido o propiciado tales como demandas judiciales, impulso de varias Proposiciones No de Ley, tanto nacionales como autonómicas, peticiones a instituciones como al Parlamento Europeo; en diferentes ocasiones los miembros del Comité Permanente han participado de actos institucionales o han sido ponentes en congresos internacionales de otras entidades. Por supuesto, se recordaron todas las actuaciones que SAE ha abanderado en defensa de sus reivindicaciones: multitudinarias manifestaciones,

infinidad de reuniones al más alto nivel, elaboración de estudios sobre la profesión, campañas de comunicación para la visibilización del colectivo y del propio Sindicato...

Mención especial merecen las actividades llevadas a cabo por la Fundación para la Formación y Avance de la Enfermería, que se apoya en la estrecha colaboración que mantiene con SAE y que se ha convertido en el vehículo adecuado para facilitar a los profesionales que representan estas entidades la formación necesaria que les permita desarrollar su trabajo con eficacia y seguridad.

En definitiva, una intensísima labor de todos los miembros del Comité Permanente que contó con el apoyo y confianza de todos los compromisarios que aprobaron la gestión realizada durante estos años.

El Comité Permanente de SAE para la próxima legislatura lo integrarán: M.ª Dolores Martínez (Secretaria General), Jorge Santurio (Finanzas), Cristóbal Arjona (Acción Sindical), Daniel Torres (Acción Social) e Isabel Lozano (Organización y Comunicación).

Lucharemos por nuestras funciones



Grupo de trabajo de la ponencia "Actualización de las competencias profesionales: estrategias de divulgación y presentación", en la que participaron Daniel Torres Rodríguez, Paz Gallardo Delgado, M.ª Carmen Villar Gallego, Isabel Rodríguez Alba, Teresa Santamaría Rojas, M.ª Soledad Villar Garriga, Trinidad Marín García y M.ª Dolores Martínez Márquez.

EN LA PONENCIA "Actualización de las competencias profesionales: estrategias de divulgación y presentación" se plantearon las estrategias a seguir para conseguir el objetivo primordial de que las funciones de los TCE sean las adecuadas a la formación, a la realidad del trabajo y a la demanda sanitaria y que sean homogéneas en todos los niveles.

Atendiendo a la petición del Ministerio de Sanidad, SAE ha remitido la tabla de funciones elaborada tras un exhaustivo estudio de las competencias que desarrolla el TCE en los distintos servicios y en todos los ámbitos. No sólo se han contabilizado más de 740 funciones sino que se ha comprobado la falta de ecuanimidad en cuanto a la asignación y desempeño de ellas y la disparidad en la asignación de funciones a todos los niveles: entre distintas CCAA, entre hospitales de la misma autonomía y entre servicios del mismo hospital y que no es sino la consecuencia de la desactualización de las competencias profesionales.

XIII CONGRESO NACIONAL SAE

SAE no renuncia a conseguir el C1



ISABEL LOZANO asumió la presentación de la ponencia elaborada también por M.^a Jesús García Moreno, Raquel Oliver Ruiz, Esther González Martínez, Kati Jiménez Andreu y M.^a Antonia Trueba Peña en la que se expusieron las "Tácticas judiciales y sindicales para conseguir el C1" y que fue aprobada por mayoría absoluta en la votación de los congresistas.

Isabel Lozano recordó todas las actuaciones que se han llevado a cabo en todos los niveles y que han supuesto gran parte de la actividad sindical de esta legislatura. La evidente conclusión es que las comunidades autónomas pueden hacer posible el mandato del art. 76 del TREBEP, pero no todas están en la misma situación ya que algunas aprobaron leyes de Función Pública después del EBEP, otras están desarrollándolas y otras no tienen intención de elaborarlas por el momento. Por ello y dependiendo de la situación en la que estén, se llevarán a cabo diferentes actuaciones hasta conseguir el debido reconocimiento y clasificación.



Presentación y autores de la ponencia "Tácticas judiciales y sindicales para conseguir el C1".



NACIONAL

Encuentro entre CESI y SAE



Klaus Heeger, Secretario General de la Confederación Europea de Sindicatos Independientes (CESI), con los responsables de SAE, Dolores Martínez y Jorge Santurio.

LA SECRETARIA General de SAE, Dolores Martínez, y el Secretario de Finanzas, Jorge Santurio, mantuvieron recientemente un encuentro con Klaus Heeger, Secretario General de la Confederación Europea de Sindicatos Independientes (CESI).

La reunión, mantenida en la sede nacional del Sindicato de Técnicos de Enfermería, permitió trazar estrategias de colaboración conjuntas para las actuaciones, tanto presentes como futuras, que sean de interés en el ámbito europeo para los TCE españoles.

"SAE forma parte de esta Confederación desde hace varios años. Formar parte de CESI como miembro de pleno derecho nos capacita para llevar la voz de los Técnicos en Cuidados de Enfermería a Europa desde una mejor posición que nos permite estudiar la situación de nuestro colectivo en los diferentes países europeos, trabajar en el análisis y desarrollo de las mejores opciones para nuestro cre-

cimiento profesional y defender nuestros derechos a nivel europeo para conseguir el reconocimiento de nuestro trabajo", explica M.^a Dolores Martínez.

"De hecho, son varias las actuaciones en las que el Sindicato ha tenido un protagonismo específico dentro de la organización y en los encuentros que periódicamente se celebran entre todos los sindicatos que la integran. Los últimos encuentros han sido, como la mayoría de los que SAE ha tenido, virtuales pero, aún así, hemos mantenido nuestra defensa del papel que jugamos los TCE en la sanidad española y, por ejemplo, trasladamos a los compañeros europeos cómo se estaba viviendo en los hospitales y centros sociosanitarios las primeras semanas de la pandemia. Una vez superada ésta, el objetivo de SAE es seguir avanzando en nuestros planteamientos para el colectivo", finaliza Dolores Martínez.

Plan digital de SAE para el futuro



JORGE SANTURIO Sánchez, Alejandro Juan Alonso, M.^a Magdalena Muñiz Suárez, Cristian Saludes Monclús y Eduardo Cánobas Herrera presentaron la ponencia "Utilización de las redes sociales como modo de expansión del Sindicato", en la que se establecieron las herramientas que se implementarán en el Plan de Acción Digital establecido por SAE para impulsar la interacción tanto con los profesionales como con la sociedad a través de los canales de la organización, de manera que se potencie el cumplimiento de objetivos concretos. Entre otros: visibilizar ante el usuario el papel asistencial de los TCE favoreciendo, igualmente, el conocimiento de las funciones que desempeñan y, sobre todo, afianzar entre ellos el debido sentimiento profesional de pertenencia al colectivo.

Las propuestas presentadas fueron aprobadas por unanimidad por los asistentes al Congreso.



Presentación y autores de la ponencia que expuso el plan y estrategias para el desarrollo digital de SAE.

LA RIOJA



Puntos en común con la Consejera



Daniel Torres, Celia León y responsables autonómicos de SAE en La Rioja se reunieron con la Consejera de Sanidad.

LOS RESPONSABLES autonómicos de SAE en La Rioja mantuvieron recientemente una reunión con la Consejera de Sanidad, María Somalo, a la que trasladaron todas las inquietudes del colectivo, tanto en lo referente a sus reivindicaciones, como las funciones o el tutor, como en cuanto al futuro de la sanidad.

En este sentido, se planteó la alarmante falta de personal que se prevé para los próximos meses y el fundamental papel que los TCE pueden desempeñar en todos

los niveles asistenciales sanitarios y sociosanitarios.

Asimismo, se ratificó en la importancia de la figura del Coordinador, que siempre ha reivindicado SAE y que en breve será una realidad en los centros riojanos.

La consejera riojana comparte, igualmente, la necesidad de que se lleve a cabo la actualización de nuestras funciones tanto en sanidad como en servicios sociales. Por todo ello, esperamos contar con su apoyo en futuras reuniones del Consejo Interterritorial.

COMUNIDAD VALENCIANA



Aplicación de la Ley de F. Pública



Manifestación de TCE por la aplicación de la Ley de Función Pública Valenciana.

CERCA DE 200 personas se manifestaron recientemente en Valencia secundando la convocatoria de SAE para exigir la aplicación de la Ley 4/2021, de 16 de abril de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana y que a día de hoy no se está aplicando en cuanto a los grupos de clasificación establecidos para el personal estatutario por parecerles que sería discriminatorio para el resto de profesionales de otras comunidades que no podrían optar a

los concursos de traslados, ni tampoco para el personal funcionario del ámbito sociosanitario a pesar de haber sido estimada la petición de SAE, a través de escrito registrado el 31 de mayo de 2021, a que se les reconociera de forma inmediata el derecho de su reclasificación, de acuerdo al art. 76 del EBEP y art. 31 de la Ley.

SAE pondrá en marcha todos los mecanismos a su alcance hasta conseguir la aplicación de la mencionada Ley.

BALEARES



SAE en lucha por la A. Primaria



SAE SE sumó recientemente a la concentración convocada por CESM/SIMEBAL en defensa de la Atención Primaria y el derecho de los usuarios a tener una Atención Primaria de calidad. Para ello es necesario un incremento de plantillas, tanto de médicos como de otros profesionales, como es el caso de los TCE, fundamentales en los centros asistenciales y en la atención domiciliaria. Así, también es urgente la integración de los TES en este nivel asistencial, pues son los responsables del traslado del equipo de urgencias de Atención Primaria a los domicilios y de darles apoyo asistencial durante estos servicios.

Las deficiencias actuales que existen en Atención Primaria merman la calidad asistencial y la salud de los profesionales, sobrepasados por la falta de efectivos, lo que deriva en largas listas de espera.

“En SAE no podemos permitir que la Atención Primaria, el primer contacto del usuario con la sanidad, se mantenga con plantillas bajo mínimos y equipos de profesionales incompletos, impidiendo dotar de calidad tanto la atención en los centros de salud como en los domicilios. Esperamos que IB-SALUT nos escuche y actúe para acabar con esta situación lo antes posible”, explican los responsables de SAE en Baleares.

CATALUÑA



Pocos avances para los TCE

EL ACUERDO parcial de la Mesa Negociadora del III Convenio Siscat repite comportamientos anteriores y los sindicatos firmantes únicamente buscan cumplir con sus objetivos, los de clase han desaparecido y todos han olvidado tanto a los TCE como al resto de trabajadores. Así, no se establece incremento retributivo más allá que el 2% para todos los trabajadores del sector público o el complemento de adscripción al SIPDP que, únicamente, afecta a los Grupos 1 y 2.

También son los beneficiados del pago de las DPO ya que para los TCE la vinculación de su abono al equilibrio presupuestario ya existía antes de este acuerdo, por lo tanto, que se abonen sin necesidad de valoración no supone gran cosa para el TCE, ya que nuestras DPO no están fijadas por objetivos concretos, sino por los fijos que establece el convenio.

Tampoco es nueva ni representa ninguna novedad la decisión de no pagar hasta que haya resolución judicial firme de los fondos adicionales del 0,25 y 0,30% aprobados en la Ley de Presupuestos de 2021.

En cuanto a la deducción del 4,5% del sector público, se ha pactado que sólo se aplicará una deducción del 0,88% a las empresas que les afectaba el RD Ley 8/2010 y RD Ley 3/2020, con el objeto de evitar que haya trabajadores que dentro del convenio SISCAT cobren más que otros de la misma categoría profesional.

En definitiva, poco o nulo avance real para la mayor parte de los trabajadores, entre ellos los TCE.

Se han anunciado próximas convocatorias con procesos de selección por concurso de méritos de 16 plazas para TCE del Hospital Santa Creu Jesús- Tortosa de un total de 92 plazas convocadas y 43 en la Clínica Terres de L'Ebre en Tarragona, de un total de 51.

En el ICS se ha efectuado una séptima adjudicación de las plazas básicas del ICS, correspondientes a la edición 2020 del concurso de traslados abierto y permanente, aunque el nombramiento de las personas adjudicatarias está aún sometida a la resolución de los recursos que contra esta resolución de adjudicación se puedan interponer.

MADRID



SAE exige soluciones para los TCE

LOS TÉCNICOS Sanitarios del Servicio Madrileño de Salud (SERMAS) están agotados, física y psicológicamente, por una situación insostenible y ante la que los delegados de SAE en Madrid se han manifestado en reiteradas ocasiones.

Paz Gallardo, Secretaria Autonómica de SAE, ha dirigido su malestar ante la Consejería “no solo por la escasez de profesionales TCE ante la falta de renovaciones, especialmente alarmante en Atención Primaria. Además, los profesionales seguimos esperando que se publiquen tanto el listado de méritos de la OPE de 2018 como el listado de la Bolsa Única de TCE”. Asimismo, es urgente que se agilicen tanto las pruebas selectivas como la Bolsa para el resto de Técnicos Sanitarios.

“La Administración madrileña tiene que salir del letargo en el que está y dar solución a los problemas planteados desde SAE-Madrid”, finaliza su Secretaria Autonómica.

PALENCIA



No se puede improvisar con el virus

SAE, JUNTO al resto del Comité de Empresa de la Residencia de Mayores Puente de Hierro denunció recientemente la improvisación del centro ante el último brote de Covid. Se ignoraron las guías específicas y ante la carencia de test de antígenos no fue posible realizarlos a todos los residentes cuando se detectaron los primeros casos que fueron aislados a otra zona. Cuando ya se pudieron realizar más pruebas, el número de contagios aumentó de tal forma que ya no había sitio para un aislamiento efectivo.

Tampoco para los trabajadores a quienes, ante la presencia de síntomas compatibles con la enfermedad, se invita a acudir al centro médico en vez de hacerlo en la propia residencia.

El último brote afectó, además de a los residentes, a más de doce profesionales que tuvieron que estar de baja laboral. Blanca Elena Gómez, Secretaria Provincial afirma que “es incomprensible que dos años después del inicio de la pandemia se mantengan algunas medidas que solo empeoran la situación”.

CARMEN PINA MORILLO. TCE DEL HOSPITAL LA FE DE VALENCIA

Las manos de un TCE cuidando en Senegal

Carmen Pina Morillo es, desde hace años, Técnico en Cuidados de Enfermería de la Unidad de neonatos del Hospital La Fe de Valencia. Cuando todos nos confinábamos a causa del Covid ella aterrizaba de su primer viaje de cooperación con la ONG Yakaar Africa. Venía del País Bassari y hace unos días ha vuelto a aterrizar procedente de Casamance.



Las enfermeras becadas por la ONG son las manos que cuidarán en Senegal.



Primer paso para una higiene bucal adecuada gracias a una donación de cepillos dentales infantiles.

¿Cómo surge la iniciativa de la cooperación?

Siempre tuve la inquietud de participar en alguna campaña de solidaridad internacional y, por unas causas o por otras, no se daba el momento. Pero éste llegó, conocía a personas que ya formaban parte de Yakaar África y se dieron las circunstancias para iniciar esta aventura.

¿En cuántas misiones has participado?

De momento en dos. Yakaar África despliega sus misiones sanitarias en dos regiones senegalesas.

Primero participé en País Bassari, al sureste del país, la más remota y también con las peores condiciones y la mayor pobreza. En esta

primera experiencia fueron 22 días y fue durísima.

La segunda vez estuve durante 17 días en Casamance donde, aunque las condiciones no son buenas y la pobreza abunda, no es tan extrema y, por ejemplo, no hemos tenido ningún caso de desnutrición infantil.

¿Cómo se organizan estos operativos sanitarios?

Fundamentalmente son de asistencia pediátrica pero siempre viaja un médico de adultos y se ven todo tipo de situaciones, muchas se solucionan en las propias consultas que se habilitan y otras hay que derivarlas a los hospitales de la zona.

Allí tirita que necesitas, tirita que tienes que pagar,

así que cuando llegamos los sanitarios de la ONG muchas personas hacen caminos muy largos y muy duros para que les pueda ver un médico. Los gastos de aquellos casos que tienen que ser derivados a los hospitales también son asumidos por la Organización.

Más allá de la asistencia que se presta en la zona Yakaar Africa ha posibilitado las intervenciones quirúrgicas en España de dos niños con patologías cardíacas graves.

¿En qué consiste tu participación?

Además de colaborar en todo lo que se necesita en el plano estrictamente asistencial de cuidado directo en este último viaje hemos



Carmen Pina con sus compañeros de la ONG y con uno de los muchos niños a los que atendieron.

organizado talleres enfocados a la educación sanitaria, como de higiene de manos y bucal o un taller de lactancia

Queremos curarles y cuidarles, pero darles las herramientas y conocimientos para que puedan hacerlo solos.

De hecho Yakaar Africa ha becado a algunos estudiantes para que puedan estudiar enfermería. Y con otras misiones más enfocadas a la agricultura o a la construcción el objetivo es el mismo: el de enseñarles.

¿Qué se necesita para ser cooperante?

Mucha energía y muchísimas ganas de querer ayudar a otros. Es verdad que se puede ayudar de muchas maneras y desde cualquier lugar, pero cuando vas y ves la realidad de Senegal te cambia la perspectiva completamente.



¿Que es lo que más te ha impactado?

La felicidad con la que viven a pesar de sus circunstancias, el absoluto respeto a las creencias de otras personas, la amabilidad continua y la educación permanente.

¿Volverás?

Eso espero y quiero hacerlo a cualquiera de las dos. País Bassari es impresionante.

Yakaar Africa

A finales de 2006 unos turistas españoles llegan a Senegal, les recibe un guía que sólo sabe francés y chapurrea un poco de italiano, pero, a pesar de ello, deciden continuar el viaje juntos. Hoy son más de 500 voluntarios apoyando el desarrollo de Senegal a través de proyectos sostenibles a largo plazo de manera que no se cree dependencia sino que estos puedan seguir sin la ayuda de la ONG.



NACIONAL

La calidad asistencial pasa por optimizar los recursos

EL SINDICATO de Técnicos de Enfermería (SAE) celebra las manifestaciones vertidas por algunas patronales del ámbito de la salud en torno a la Formación Profesional Sociosanitaria y la repercusión que pueda tener en la organización del personal de enfermería.

Posicionamientos como el de la Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES) o Aesane del País Vasco avalan las propuestas que desde hace años está planteando el Sindicato de Técnicos de Enfermería y que fueron expuestas en el Libro Blanco de la Profesión

de Técnico de Enfermería que recogía el estudio elaborado por la Cátedra de Salud de la Universidad Europea de Madrid en 2014.

El centro de la atención sanitaria y sociosanitaria debe estar en el paciente y, para ello, es fundamental optimizar los recursos humanos. Es decir, el personal especializado, por un lado viene realizando funciones asistenciales que pueden llevar a cabo otros perfiles profesionales como los Técnicos de Enfermería especializados en el cuidado y, por otro, se está dando que estos Técnicos están

realizando muchas funciones que en teoría corresponden a la enfermera pero sin reconocérselas oficialmente, de manera que la optimización de los recursos humanos y la gestión más eficiente del tiempo sea una realidad.

Las propuestas del Sindicato de Técnicos de Enfermería se enfrentan siempre a la oposición de quienes prefieren ver en nuestro colectivo a un enemigo en vez de a un compañero, negando cualquier avance. Por ejemplo, la negativa al reconocimiento del Grado Superior del título de los TCE y sin entender

que esto no va a interferir en absoluto en la atención a los pacientes, porque de hecho ya vienen realizando estas funciones.

Una buena gestión de los recursos humanos pasa por la optimización de los mismos de manera que cada perfil profesional se destine a las funciones y competencias más apropiadas al mismo y en una sociedad cada vez más envejecida, con pluripatologías crónicas y diferentes grados de dependencia no siempre es necesario tener una plantilla mayoritariamente integrada por profesionales universitarios.

Los Técnicos en Cuidados de Enfermería, cualificados para la asistencia sanitaria, pueden desempeñar con absoluta profesionalidad y responsabilidad estos cuidados mientras los compañeros universitarios pueden dedicar una gran parte de su tiempo a la gestión y la especialización, por otra parte, igualmente fundamental. Cuestión diferente es la contratación de personal sin formación ni la debida titulación contra la que SAE está en total desacuerdo y así lo ha denunciado en infinidad de ocasiones.

Por ello, en SAE nos satisface encontrar posicionamientos semejantes a los nuestros y gestores que entienden que lo primero es que los pacientes reciban la mejor de las atenciones.

CÁCERES

La directora de enfermería debe dimitir

LA SITUACIÓN que padece el personal de enfermería del Complejo Hospitalario de Cáceres es insostenible en relación con la actitud, gestión, métodos de trabajo y relaciones con los profesionales de la Directora de Enfermería Ana Belén Pérez Jiménez.

Son múltiples y diarios los incidentes que protagoniza con el personal, vulnerando de forma sistemática los derechos de los trabajadores con expresiones absolutamente denigrantes como "el personal vive para trabajar" o "conciliar no es estar más tiempo fuera del hospital". Igualmente, con absoluta insensibilidad hacia los sanitarios que prolongan su jornada por motivos de atención al paciente en quirófanos, día sí y otro también, estos son ninguneados por esta responsable, siendo habituales las expresiones hacia el personal de enfermería, como "si tienes problemas para prolongar la jornada, pídetelo una reducción de jornada y esto es lo que hay".

Todas las comunicaciones que se realizan al personal se visten de prepotencia, chulería y falta absoluta de empatía. Es un ordeno y mando continuo, que denota aptitudes que en un estado de derecho y en las modernas relaciones de trabajo no tienen cabida, son propias de otros tiempos que afortunadamente ya hemos superado. Los trabajadores se ven coaccionados y obedecen a sus órdenes, fundamentalmente por evitar represalias.

En cuanto a su gestión, podemos calificarla de desastrosa para los trabajadores, no se cubren las bajas, teniendo que privar de días libres al personal para cubrir los turnos. Las reuniones que hace con los profesionales se desarrollan en un ambiente hostil hacia ellos, son continuas las salidas de tono hacia los mismos, las faltas de respeto y las comunicaciones autoritarias. A los trabajadores no se les permite que puedan llevar a sus representantes sindicales a estas "encerronas", aunque lo pidan por escrito, según ella, porque crean un ambiente de "sesgo" (acepción que quizás no sepa ni lo que significa), pero que clarifica muy bien la personalidad de dicha Directora.

Son numerosas las protestas de los profesionales en esta área, e innumerables las peticiones de cese por parte de SAE y de la Junta de Personal.

TOLEDO

Congreso Provincial de SAE



Comisión Ejecutiva Provincial.

RUBÉN PRIVADO

Cesteros ha sido elegido secretario provincial del Sindicato de Técnicos de Enfermería en Toledo en el marco del IX Congreso que, para tal efecto, celebraron los afiliados en la provincia acudiendo masivamente a la convocatoria.

Completan la Comisión Ejecutiva Provincial: M^a José Carralero Cámara, Marcelino Fernández Motos, Marta Muñoz Pitarch, Carlos Canorea Ortega, Vanesa Bernal Fernández y Marcos Martín de la Mota Labrado.

Tras su elección, Rubén Privado manifestó que "la

gestión de SAE en Toledo es una labor de equipo y seguiremos trabajando para llevar la representación de nuestros afiliados a todos los puntos dentro de la estrategia de SAE".

"En cualquier caso, es la de conseguir las reivindicaciones fundamentales para el colectivo: Grado Superior, actualización de las competencias del colectivo y nuestra gran lucha por conseguir la finalización de la Disposición Transitoria 3^a del EBEP que supondría el encuadramiento en el Grupo C1 para los Técnicos de Grado Medio", finaliza Rubén Privado.

BURGOS

Sentencias a favor de los TCE



Sonia Tellez.

LA SALA de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha fallado varias sentencias a favor de otros tantos afiliados al SAE por las que se estiman los recursos interpuestos por estos profesionales en relación con el proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la categoría de TCE y se ha hecho pública la Resolución de la Dirección General de la Función Pública, por la que se da cumplimiento a estas sentencias.

Sonia Tellez, responsable de SAE en Burgos, manifiesta

que "estas sentencias vienen a reconocer que la Administración actuó de mala fe porque tenía un número determinado de contratos, como mínimo irregulares, ya que fueron anulados sin que se comunicaran ni al centro en el que prestaban sus servicios nuestras compañeras, la Residencia de Cortés, ni a las implicadas".

Este error administrativo generó consecuencias posteriores en lo que respecta a la asignación de estos puestos en la convocatoria de oferta pública de empleo, lo que generó un problema para otro grupo de profesionales. Las sentencias reconocen la validez de los contratos, anulados de manera errónea, y por tanto, la exclusión de estas plazas de la convocatoria.

La responsable de SAE confía en que "la próxima convocatoria de empleo se haga con la debida celeridad, se incluyan estas plazas y no se cometan ni errores ni irregularidades porque las consecuencias de todas estas situaciones las padecen los profesionales".

TENERIFE - C. VALENCIANA

Cada profesional limpiará su EPI

EL JEFE de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Complejo Hospitalario de Canarias ha sido contundente en el informe que ha remitido a la dirección de enfermería en el que manifiesta que cada profesional es el responsable de limpiar su propio EPI.

Ante la situación que se estaba dando en el centro hospitalario, en el que los TCE limpiaban los equipos de otros profesionales y que incluso dio lugar a dos incidentes entre los profesionales, el Sindicato de Técnicos de Enfermería denunció la situación ante la gerencia del centro hospitalario y el servicio de prevención de riesgos laborales.

Amparándose en las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales aclaró a la dirección de enfermería que los TCE "no son responsables de la limpieza y desinfección de los EPIS utilizados por el resto de profesionales sanitarios".

"Es lamentable que tratándose de una normativa con la relevancia que tiene la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los TCE se vean obligados a reclamar su cumplimiento ante las Gerencias, Direcciones de Enfermería, e incluso interponer denuncias.



Como no podía ser de otra manera, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Hospital Universitario de Canarias ha dado la razón a la reclamación de SAE ante la Gerencia y Dirección de Enfermería, no teniendo que emprender otras acciones más contundentes por el momento", manifiesta la delegada del Sindicato de Técnicos de Enfermería en Tenerife, Paola Iosuf.

COMUNIDAD VALENCIANA

También en la Comunidad Valenciana y, previa denuncia de SAE en la Inspección, se ha dictado un requerimiento para que se proceda a impartir instrucciones a todos los departamentos de Salud y cesen las órdenes a los TCE de limpieza de EPIS ajenos.

LA PALMA

Los traslados han de resolverse

LOS TRABAJADORES del Servicio Canario de Salud llevan dos años esperando que se resuelva el concurso de traslados que fue convocado en noviembre de 2019 y ante lo que el Sindicato de Técnicos de Enfermería ha actuado formalmente presentando las oportunas alegaciones.

Inicialmente en La Palma, pero después en todas las islas, el Sindicato de Técnicos de Enfermería ha reclamado que se dé solución a esta convocatoria de manera que los trabajadores puedan cumplir sus legítimas expectativas al respecto.

Se trata de una vulneración de la norma y SAE ha presentado alegaciones ante el Servicio Canario de Salud, el

Consejero de Sanidad, la Dirección del Servicio Canario de Salud y la Dirección de Recursos Humanos.

El Servicio Canario de Salud está incumpliendo con el derecho fundamental a concurrir de acuerdo con unas bases adecuadas a los principios de mérito y capacidad, esto es en el procedimiento de concurso que ha sido publicado pero no ejecutado por el SCS.

El concurso de traslados es el cauce más adecuado para cumplir con los requisitos de mérito y capacidad, por lo que no se entiende que el SCS no haya ejecutado el procedimiento para otorgar las plazas que estén vacantes, incumpliendo su propia normativa en consonancia con la Ley de Función Pública.

ALBERTO RESINO. TÉCNICO SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Diseño del centro de trabajo (II)

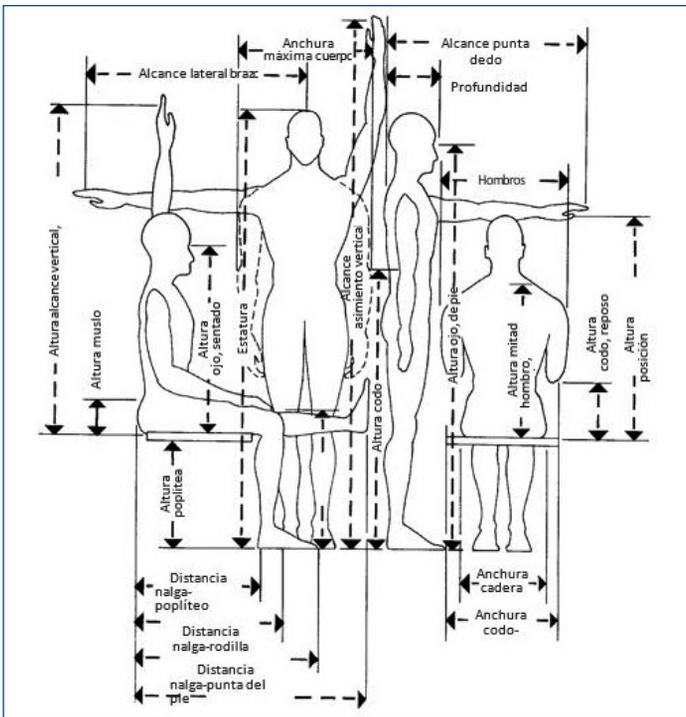


Figura 1. Características estáticas.

Equipamientos sociales

Los dos tipos básicos de equipamientos sociales que cabe considerar en el diseño del centro de trabajo se comentan brevemente a continuación.

Áreas de descanso

El trabajador en general y el personal sanitario en particular necesita, en función del tipo y ritmo de trabajo, una serie de pausas y descansos para, además de realizar el trabajo sin una excesiva carga física y mental, llegar al final de su jornada laboral sin que su fatiga le impida dedicarse a ciertas actividades de ocio, y no sea únicamente el descanso total o la inactividad la única alternativa viable.

De un modo general, se considera que un lugar de descanso debería reunir una serie de características básicas tales como: el aislamiento de agentes agresivos ambientales (ruido, calor, etc), la calidad y confortabilidad del espacio que hagan factibles funciones asociadas al descanso, la proximidad a los servicios higiénicos, la disponibilidad de agua potable fresca, etc.

El diseño y distribución de las áreas de descanso debe contemplar también aspectos como posibilidad de conciliar el sueño o bien separación entre fumadores y no fumadores, ya que, aunque existe la recomendación taxativa de no fumar en los centros sanitarios, es también cierto que ésta es una práctica aún no desterrada totalmente en los hospitales españoles.

La existencia de áreas específicas de descanso no evita, evidentemente, la necesidad de diseñar el conjunto de tareas del puesto de trabajo para conjugar un equilibrio entre aquellas que requieren mayor esfuerzo y las que contribuyen a descansar de las anteriores y que el propio lugar de trabajo sea un marco físico no solamente no agresivo sino también agradable. Por otro lado, debe tenerse en cuenta que la fatiga viene determinada por las condiciones de trabajo, pero también por las características de cada persona.

Comedores y cafeterías

Es conveniente que todo hospital disponga de un lugar idóneo donde el personal, tanto interno como externo, pueda comer. Por un lado, los lugares diseñados para pausas y descansos pueden fácilmente habilitarse para que el personal pueda tomar algún pequeño alimento, infusiones o refrescos, lo que facilitará la mejora de su calidad de vida. Por otro lado, hay que tener en cuenta que la pausa para la comida, cuando interrumpe la jornada laboral, debe favorecer, además, el descanso; ello implica que la cafetería y/o comedor sean lugares debidamente equipados, de agradable estancia, totalmente diferenciados de las áreas de trabajo.

En cuanto al equipamiento mínimo necesario, dependerá de si se ofrecen comidas hechas (restaurante) o simplemente se facilita un lugar en el que el

personal pueda comer (cantina). En este último caso, es imprescindible que el personal pueda calentar sus comidas y disponer de varios tipos de bebidas.

Respecto al ambiente físico del local, debería reunir las características apuntadas en las áreas de descanso con algunas peculiaridades adicionales como pudieran ser: una decoración que genere un ambiente agradable y diferenciado, disponer de un ambiente personalizado y de calidez, evitando espacios excesivamente grandes con elevado nivel de ocupación y largas mesas, son preferibles espacios más reducidos y mesas que faciliten pequeños grupos de cuatro, seis u ocho personas y, sobre todo, un diseño acústicamente adecuado, ya que el ruido es habitualmente el mayor inconveniente de estas áreas en los hospitales.

Otro factor clave es el tiempo hábil del que dispone el personal para comer, que habrá de ser suficiente para esta función y también para facilitar el descanso tras un tiempo de trabajo. Es recomendable que, dentro de las posibilidades organizativas, exista flexibilidad horaria para las comidas.

Diseño del puesto de trabajo

Como se ha comentado anteriormente, al realizar el diseño de cualquier puesto de trabajo se deben tener en cuenta los elementos que lo componen que son las personas, los medios de trabajo, el espacio y el ambiente en el que se llevan a cabo las distintas tareas.

En cuanto a la persona, es fundamental considerar las dimensiones corporales, tanto las estructurales, que se refieren a las medidas de las distintas partes de la anatomía (longitudes del brazo, el antebrazo, la pierna, el muslo, etc.), como las funcionales, que son las que hacen referencia a los alcances verticales y horizontales.

El objetivo fundamental del diseño del espacio es garantizar la adaptación del mismo a las características de las personas (nunca al revés) que van a ocupar dicho espacio, de modo que puedan llevar a cabo su trabajo de forma eficaz minimizando los esfuerzos que requieran algunas tareas.

Según la enciclopedia de la OIT se puede clasificar el diseño de tareas según los siguientes criterios:

- Diseño de sistemas: se centra en la relación hombre-máquina-proceso.

- Diseño del espacio de trabajo: intenta que el entorno físico se adapte a las características del cuerpo humano.

- Diseño ambiental: pretende garantizar que iluminación, ruido, temperatura, etc. sean los adecuados a los requerimientos de los trabajadores.

- Diseño del interfaz: se basa en el intercambio de la información entre la persona, la máquina y el ambiente, moviéndose en las dos direcciones, entrada y salida de la información. Incluye el diseño de pantallas y el de controles y también el diseño del propio programa informático empleado en lo que hace referencia a la relación programa-operador.

- Diseño de la situación de trabajo: trata la organización del tiempo de trabajo. Generalmente a la hora de diseñar los puestos de trabajo, se prima la eficacia y la calidad técnica de los equipos y locales, en detrimento del grado de confort que pueden representar para las personas que van a utilizarlos. Esta falta de consideración de las características individuales provoca en muchos casos una inadaptación de la persona a su puesto de trabajo.

En función de estas premisas, el marco del análisis ergonómico se acota en los siguientes ámbitos de aplicación: el diseño ergonómico de los objetos, el diseño ergonómico de los espacios de trabajo, el diseño ergonómico de los elementos operacionales y de funcionamiento y el diseño ergonómico ambiental.

La calidad del espacio de los puestos de trabajo tiene una influencia primordial en la consecución del confort y por lo tanto de la eficacia en el trabajo.

El análisis ergonómico de un puesto de trabajo se realizará ponderando una serie de factores que permitan realizar una valoración global de la situación de confort del mismo. Los factores de análisis a considerar se pueden desglosar en dos grandes grupos: la organización del puesto de trabajo y el estudio dimensional del puesto de trabajo.

Organización del puesto de trabajo

La primera necesidad que surge, a la hora de

organizar y diseñar los puestos de trabajo, es la de determinar los espacios necesarios para desarrollar la actividad.

Esto significa que deben considerarse las dimensiones corporales que engloben a un mayor número de personas y no considerar las dimensiones del "individuo medio" como la solución a las necesidades de diseño.

Resulta más apropiado y correcto tener en cuenta los valores extremos, es decir, tener en cuenta a los individuos más altos para acotar el espacio reservado para las piernas debajo de la mesa, y a los individuos de menor estatura para acotar las dimensiones de zonas de alcance, considerando para ello los individuos comprendidos entre los percentiles 5 y 95.

El diseño de los puestos de trabajo parte de la antropometría y la biomecánica para determinar las características estáticas y dinámicas del cuerpo humano.

Características estáticas

Las características estáticas, es decir, las dimensiones estructurales del cuerpo son las que van a servir para establecer las separaciones entre el cuerpo y lo que le rodea y se toman en individuos estáticos en las posiciones de trabajo fijas, de pie, sentado, etc. (figura 1).

Su conocimiento es imprescindible para crear un entorno que considere las dimensiones de los espacios y objetos contenidos en él, subordinadas a las del usuario que debe desenvolverse en su interior.

Características dinámicas

Las características dinámicas del cuerpo humano, o dimensiones funcionales, son las que se toman a partir de las posiciones de trabajo resultantes del movimiento asociado a ciertas actividades.

Aunque tanto las dimensiones estáticas como las dinámicas son indispensables para conseguir un diseño adecuado de situaciones de trabajo, estas últimas son probablemente mucho más útiles para la mayor parte de proyectos de diseño, ya que no se permanece inactivo en el puesto de trabajo, sino que, en general, se está en movimiento. La utilización de las medidas dinámicas ayuda a centrarse en el estudio de los movimientos que se deben realizar durante las diferentes tareas.

PROGRAMA DE FORMACIÓN A DISTANCIA DE FAE PARA TCE/AE 2022

BOLETÍN DE MATRÍCULA

Instrucciones de solicitud:

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

Los certificados no se expedirán hasta que no haya resolución definitiva por parte de la Comisión de Formación Continuada.
***Estos créditos pueden estar sujetos a variación por parte de la Comisión de Formación Continuada**

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

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

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

Consultar plazas (45€ afil. / 80€ no afil.)

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

Consultar plazas (25€ afil./40€ no afil.)

* Cuidados y técnicas del AE/TCAE en Servicios Especiales: Obstetricia y Ginecología. Módulo control fetal. **Formato CD.** (21 h.- 2,7 créditos)

Consultar plazas. (35 € afil. / 60 € no afil.)

* Cuidados de Enfermería al Paciente con Trastorno Neurocognitivo (42 h.- 5,3 créditos)

Consultar plazas (55€ afil. / 100€ 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)

Consultar plazas (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)

Consultar plazas. (45 € afil. / 80 € no afil.)

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

Consultar plazas (35 € afil. / 60 € no afil.)

Más cursos en www.fundacionfae.org/formacion

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

PROGRAMA DE FORMACIÓN A DISTANCIA DE FAE PARA TÉCNICOS EN FARMACIA 2022

BOLETÍN DE MATRÍCULA

Instrucciones de solicitud:

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

Los certificados no se expedirán hasta que no haya resolución definitiva por parte de la Comisión de Formación Continuada.
***Estos créditos pueden estar sujetos a variación por parte de la Comisión de Formación Continuada**

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

Marque con "X" la actividad o actividades deseadas y la edición en la que desea inscribirse

* Actuación de los Técnicos Sanitarios en la farmacoterapia: Actualización sobre fármacos y productos sanitarios. Presentaciones para uso clínico (30 h.- 4,8 créditos) Consultar plazas. (45 € afil. 80 € no afil.)

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

Consultar plazas. (45 € afil./80 € no afil.)

Más cursos en www.fundacionfae.org/formacion.

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

PROGRAMA DE FORMACIÓN "EN LÍNEA" DE FAE 2022

WWW.AULAF AE.ORG

Desde FAE hemos incorporado mejoras a la nueva plataforma del alumno para hacerla más sencilla y visual.

El examen en la modalidad de cursos "en línea" se realizará a través de la plataforma de FAE, www.aulafae.org y los cursos estarán cargados en la parte de **Mi Cuenta /Cursos Online**.

IMPORTANTE

Periodo de matrícula: 2 días antes del inicio de la actividad. No se admitirán matrículas fuera de plazo.

Fecha para la realización del curso: desde el inicio hasta el último día de la edición. No habrá ampliación de días.

Es importante leer los documentos de "Guía de Navegación" y "Presentación del Curso", donde se recogen las novedades de la plataforma y de los requisitos para poder aprobar la actividad. Estas guías se encuentran en la plataforma tras acceder con usuario y contraseña).

CURSOS PARA TCE

- * Actualización para TCAE en la prevención de infecciones hospitalarias (55 h. - 8,1 créditos)
- * Cuidados del TCAE al paciente con trastorno neurocognitivo (42 h.- 5,9 créditos)
- * Atención y cuidados del TCE/AE en las enfermedades tropicales (30 h.- 3,15 créditos)
- * El TCAE en la Atención y Cuidados al paciente crítico (25 h.- 3 créditos)
- * Nutrición oncológica. Cuidados del Técnico Auxiliar de Enfermería (30 h.- 5,9 créditos)
- * Atención en los cuidados paliativos pediátricos. Cuidados del Técnico (25 h.- 4,5 créditos)
- * El TCE en la unidad de cuidados intensivos pediátrica (40 h.- 7,7 créditos)
- * Actualización en infecciones nosocomiales para el TCE (35 h.- 6,4 créditos)
- * Atención del Técnico en la infección por Covid-19 (21 h.- 1,8 créditos)
- * Cuidados paliativos realizados por el Técnico en Cuidados de Enfermería / TCE (50 h.- 7,9 créditos)
- * Cuidados del TCE en los trastornos de la regulación de la temperatura en pediatría (21 h.- 1,7 créditos)
- * Humanización, bioética y habilidades sociales en el ámbito hospitalario (21 h.- 1,1 créditos)
- * Atención, técnicas y cuidados TCE en otorrinolaringología (25 h.- 1,7 créditos)
- * Atención y cuidados del TCE/AE durante el proceso de duelo (21 h.- 1,4 créditos)
- * Atención del TCE al paciente con problemas de salud mental (40 h. - 2,8 créditos)

CURSOS PARA TÉCNICOS EN FARMACIA

- * Principios básicos de la formulación magistral y preparados farmacéuticos (50 h. - 7,5 créditos)
- * Gestión de fármacos antiinfecciosos por los Técnicos de Farmacia (50 h.- 3,3 créditos)
- * Soporte nutricional para Técnicos en Farmacia (37 h.- 2,9 créditos)
- * Principios básicos del medicamento. Introducción a la farmacocinética y vías de administración (32 h.- 2,7 créditos)
- * Atención del Técnico en la infección por Covid-19 (21 h.- 1,8 créditos)
- * Sistema de distribución de medicamentos por dosis unitaria para Técnicos de Farmacia (21 h. - 1,3 créditos)
- * Colaboración del TF en la seguridad clínica de centros hospitalarios y centros sociosanitarios (21 h. - 3,7 créditos)

CURSOS PARA TES

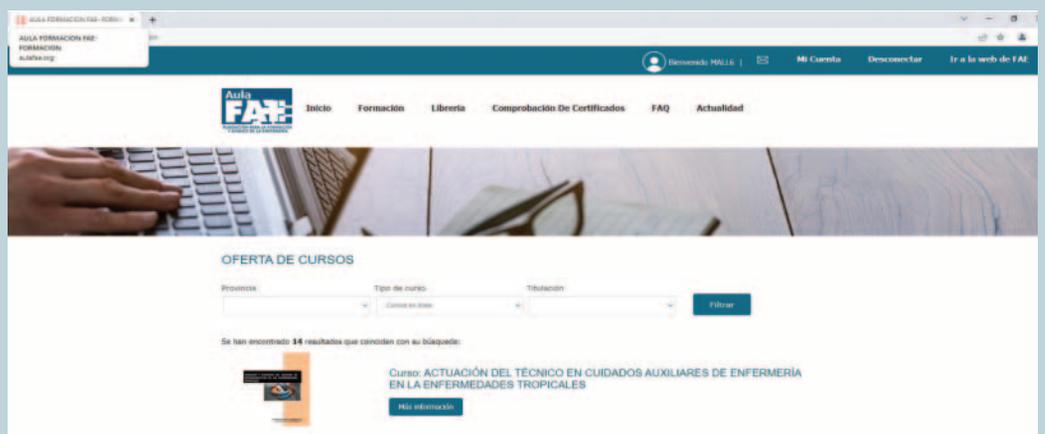
- * Fisiopatología del transporte sanitario para TES (23 h.- 2,9 créditos)
- * Atención del TES en el proceso de duelo (21 h.- 2,7 créditos)
- * Atención del Técnico en la infección por Covid-19 (21 h.- 1,8 créditos)



1) Ingrese en la página WWW.AULAF AE.ORG e identifíquese.



2) Una vez identificado, pulse en **FORMACIÓN**.



3) En tipo de curso, seleccione **CURSOS EN LÍNEA**. Aparecerán los cursos que tenemos disponibles.



4) Elija el curso en el que quiera inscribirse y seleccione la convocatoria.
5) Una vez realizada la selección del curso y la convocatoria, pulse en **INSCRÍBETE**.

¡¡¡ APUESTA POR TU FORMACIÓN. APUESTA POR FAE !!!

WWW.AULAF AE.ORG

CONGRESO FAE

XXXI Congreso Nacional de FAE

Los próximos días 25, 26 y 27 de mayo de 2022 podremos juntarnos para celebrar en Sevilla el XXXI Congreso Nacional de Técnicos en Cuidados de Enfermería y Técnicos en Emergencias Sanitarias, organizado por la Fundación y Avance de la Enfermería y el Sindicato de Técnicos de Enfermería.

PREMIOS XXXI CONGRESO NACIONAL

En el acto de clausura del Congreso se anunciarán las 5 ponencias y los 10 pósteres/comunicaciones escritas que el Comité Científico declare finalistas de los premios del Congreso. La entrega de los premios se realizará durante el mismo acto de clausura o en la cena de gala del Congreso.

1º. Mejor ponencia: dos inscripciones para la siguiente edición del Congreso.

2º. Accésit ponencia: una inscripción para la siguiente edición del Congreso.

3º. Mejor póster: una inscripción para la siguiente edición del Congreso.

4º El Comité Científico podrá otorgar un accésit -nunca remunerado- a aquel póster/comunicación escrita que, por su relevancia, notabilidad u originalidad sea valorado a tal efecto.

No obstante, las ponencias y pósteres presentados, así como los vídeos y fotos tomadas durante el Congreso, pasarán a formar parte del archivo de FAE, quien regulará su exhibición, publicación, presentación y difusión, para fines educativos y divulgativos, a través del Libro CD del Congreso, la revista Nosocomio y la página web de la Fundación o cualquier otra publicación de FAE.

Más información en www.fundacionfae.org y www.sindicatosae.com

XXXI CONGRESO NACIONAL DE TÉCNICOS EN CUIDADOS DE ENFERMERÍA Y TÉCNICOS EN EMERGENCIAS SANITARIAS

DONACIÓN. VIDA DEL PACIENTE TRASPLANTADO.
SITUACIÓN DE EMERGENCIA PASO A PASO EN EXPLANTE Y TRASPLANTE.



SEVILLA
PALACIO DE CONGRESOS FIBES
25, 26 Y 27 MAYO DE 2022



XXXI CONGRESO NACIONAL DE TÉCNICOS EN CUIDADOS DE ENFERMERÍA y TÉCNICOS EN EMERGENCIAS SANITARIAS

"Donación. Vida del paciente trasplantado. Situaciones de emergencia paso a paso en explante y trasplante"

Sevilla, 25, 26 y 27 de mayo 2022

Palacio de Congresos FIBES Sevilla Av. Alcalde Luis Uruñuela 1, 41020 Sevilla

INSCRIPCIÓN: Afiliado SI NO Núm.: de afiliación. _____
(Cumplimentar con letra de imprenta)
Nombre: _____ Apellidos: _____ NIF: _____
Dirección: _____ C.P.: _____
Localidad: _____ Provincia: _____
Teléfono: _____ e-Mail: _____

(Imprescindible facilitar, al menos, una dirección de correo electrónico ya que todas las confirmaciones u otras comunicaciones ser harán por esta vía)

Presenta Ponencia SI NO

Presenta Póster SI NO

CUOTA DE INSCRIPCIÓN

NOTA: A partir del 12 de mayo de 2022 la cuota se incrementará en 25,00 €

Afiliados a SAE: 270,00 €

No afiliados: 370,00 €

Total inscripción: _____ €

FORMA DE PAGO: Transferencia bancaria a favor de FAE, indicando la referencia "XXXI Congreso FAE" a Bankia: ES48-2038-1006-6360-0165-4159. Remitir inscripción y justificante de pago al correo electrónico: congresofae@fundacionfae.org

POLÍTICA DE CANCELACIÓN

- Hasta el 4 de mayo de 2022. Sin gastos de cancelación.
- Del 5 de mayo al 12 de mayo de 2022. 60% de gastos de cancelación.
- A partir del 13 de mayo de 2022. 100% de gastos de cancelación.

Secretaría del Congreso: FAE; C/ Tomás López, 3 – 1º Izda; 28009 – Madrid Tel. :91 521 52 24 e-mail: congresofae@fundacionfae.org

Al utilizar este formulario el usuario se considera informado y consiente expresamente a que Fundación para la Formación y Avance de la Enfermería trate sus datos de carácter personal en un fichero denominado Alumnos inscrito en el Registro General de Protección de Datos y cuya finalidad principal es la gestión, organización e impartición de las jornadas, eventos y congresos realizados por dicha entidad.

El afectado podrá manifestar su negativa al tratamiento de sus datos en un plazo máximo de treinta días entendiéndose prestado el consentimiento en caso de no pronunciarse a tal efecto.

No obstante, le informamos de que puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en cualquier momento y según la Ley 15/1999 de forma gratuita a través de la dirección de correo electrónico asesoria@sindicatosae.com junto con prueba válida en derecho, como fotocopia del DNI e indicando en el asunto "PROTECCIÓN DE DATOS".