

SAE

SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA

INFORMATIVO



Somos las MANOS que te CUIDAN

Año 33/ N° 374 SEPTIEMBRE 2024

NACIONAL

Desestimada la demanda del Consejo de Enfermería contra SAE

día 12 de mayo es el día del TE.

Finalmente, no han conseguido su objetivo y el Juzgado de lo Mercantil nº 13 de Madrid ha desestimado la demanda interpuesta por el CGE en la sentencia 69/2024, de 18 de julio, que dice exactamente que no se aprecia que la publicidad de SAE sea ilícita ni competencia desleal.

Tal y como consta en la sentencia, SAE reconoce la diferencia profesional y de funciones que existe entre el cuerpo de enfermeras y el de técnicos de enfermería y la diferente titulación que debe tenerse para obtener un título u otro.

Ahora bien, los mensajes publicitarios que se alegan deben entenderse en su contexto y con motivo de las reivindicaciones laborales sindicales de SAE (...) en apoyo de sus reivindicaciones, que los técnicos también forman parte del Equipo de Enfermería.

En definitiva, la sentencia argumenta que nuestros mensajes no son engañosos, ni ilícitos ni desleales.

Además, confirma que no existe infracción marcaría porque no hay identidad de signos y, de hecho, no hay publicidad con efectos comerciales.

Plantea, igualmente, que no hay coincidencia a la hora de identificar exactamente cuál es el signo infractor empleado por SAE pues para uno sería el "día internacional de la enfermería" y para el otro "12 de mayo: Día Internacional del Técnico de Enfermería", que es el signo registrado por SAE.

"De hecho, según la juzgadora, en la demanda del CGE parece deducirse que lo que subyace en el fondo no es más que una disputa entre ambos colectivos y que el objetivo del CGE es defender la superior titulación, competencias y funciones de los enfermeros/as frente a los Técnicos en Cuidados de Enfermería y éstos, por el contrario, tratan de ensalzar su labor, de dar importancia a su trabajo y que también son parte importante de los equipos de enfermería".

El impacto de la pandemia afectó a todos, también a los TCE y así quedó reflejado en un reivindicativo cartel de un equipo de profesionales con EPIS exigiendo mismo reconocimiento para la misma responsabilidad dentro del contexto de la atención al usuario de acuerdo a las competencias de cada profesional.

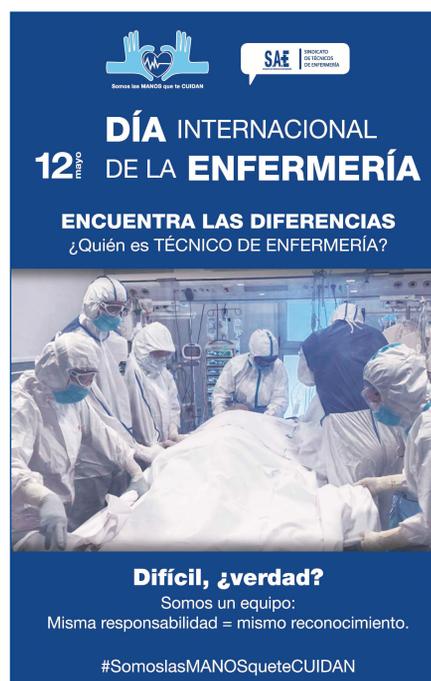
Gracias a las protestas de SAE conseguimos que el 8 de abril se iniciara un calendario de negociaciones para incluir en esas mejoras retributivas a los técnicos sanitarios.

Ese año tuvimos más motivos que nunca para reivindicar nuestro derecho a celebrar el 12 de mayo entendiendo que "somos un equipo: misma responsabilidad=mismo reconocimiento) e iniciamos nuestra campaña conmemorativa con chapas y carteles. Y se inician entonces las amenazas de demandas por parte del Consejo General de Colegios de Enfermería de España para la retirada de folletos y carteles con esta marca que consideraban de su exclusividad.

La amenaza no nos amedrentó y en febrero de 2022 SAE presentó ante la Oficina de Marcas y Patentes la solicitud de la marca: 12 de mayo. Día del Técnico de Enfermería, que fue concedida y publicada en diciembre de 2022.

Pese a esto, el CGE continúa maniobrando ante los ministerios de Sanidad y Educación, alegando supuestas confusiones, pero no obtuvieron la respuesta deseada. Ante tal frustración, el CGE cumple su amenaza inicial y demanda a SAE ante el juzgado suplicando que se condene a SAE a cesar el uso de la publicidad que asocie a los TCE para y con la profesión de enfermería, cualquier marca o lemas como que los TCE también somos enfermería y que el

¡¡SE ACABARON LAS DENUNCIAS Y EXCLUSIONES, SAE REGISTRA EL DÍA DEL TÉCNICO DE ENFERMERÍA!!



LOS TÉCNICOS de Enfermería vamos a celebrar el 12 de mayo el Día del Técnico de Enfermería a pesar de los intentos del Consejo General de Colegios de Enfermería de España (CGE) para que esto no fuera posible. Coacciones, amenazas e incluso una demanda judicial para que no pudiéramos utilizar la que consideraban era su marca.

Desde SAE solo podemos felicitarnos por este fallo

que reconoce nuestro derecho a hacer uso de una marca que fue publicada el día 5 de diciembre de 2022 en el Boletín Oficial de la Propiedad Industrial y que da derecho a SAE a celebrar el 12 de mayo también como Día del Técnico de Enfermería, una reivindicación específica del Sindicato de Técnicos de Enfermería.

Si bien siempre ha existido este ambiente de exclusividad en torno a

nuestro derecho a celebrar como propio de nuestra profesión el día 12 de mayo, es tras la pandemia, cuando en marzo de 2021 en Castilla y León se firma un acuerdo entre la Consejería y SATSE que sólo contemplaba mejoras retributivas para las enfermeras y no para los TCE, cuando SAE se manifiesta abiertamente convocando protestas contra este documento que son seguidas de forma mayoritaria por los compañeros.

Descuentos exclusivos para afiliados

DESCUENTOS NACIONALES

1. Entra en www.sindicatosae.com
2. Identifícate
3. Pincha en acción social/ servicios
4. ¡DISFRUTA DE TUS DESCUENTOS EXCLUSIVOS!

Para acceder a los descuentos autonómicos pincha en : [autonomía / servicios.](#)



STAFF

GABINETE DE PRENSA

Montse García
Cristina Botello
Aidé Rojas

CONSEJO DE REDACCIÓN

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

ASESORÍA JURÍDICA

Fausto Garrido
Marta Pulido
Carolina Jareño

PREVENCIÓN

Ana González

REDACCIÓN

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

SÍGUENOS EN REDES



Depósito Legal N^o
41985-1989

IMPRIME

MADRIPAPEL, S. A.

EDITORIAL

Modificaciones en torno a la jubilación

EL GOBIERNO ha cerrado un acuerdo con los sindicatos y los empresarios para reformar las pensiones de jubilación según el cual se introducirán cambios en torno a ejes concretos: la jubilación parcial, la compatibilidad entre pensión y trabajo, la creación de un nuevo sistema de coeficientes para adelantar la jubilación sin recortes en la pensión para las profesiones penosas o peligrosas (donde deberíamos estar incluidos los Técnicos en Cuidados de Enfermería), o la colaboración entre la Seguridad Social y las mutuas en las bajas derivadas de lesiones traumatológicas. **No obstante, se trata de un acuerdo que debe seguir el trámite parlamentario correspondiente hasta convertirse en ley y que sea de aplicación a los trabajadores.**

El Gobierno ha accedido a adelantar la jubilación parcial sin aumentar los años cotizados. Así pues, se

amplía de 2 a 3 años el anticipo para acogerse a la jubilación parcial que se aplicará en la edad ordinaria de jubilación que corresponda en función de las cotizaciones del trabajador (el primer año la reducción estará entre un 20% y un máximo del 33%). Es decir, se mejora un año.

La Seguridad Social también ha establecido un nuevo marco legal para compatibilizar trabajo y pensión, con el objetivo de que el tránsito sea más gradual "y adaptada a las circunstancias de cada trabajador". Para ello, se ha creado un nuevo esquema "más flexible" de la jubilación activa, con el que, por cada año de demora de la jubilación, se pueda cobrar un porcentaje mayor de pensión que será, además, compatible con el incentivo de demora.

De esta manera, los trabajadores, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, sin asalariados, podrán compatibilizar el 45% de la

pensión con el salario el primer año; el 55% el segundo; el 65% el tercer año; el 80% el cuarto, y el 100% ya el quinto año.

En el caso de los autónomos, con un trabajador contratado por tiempo indefinido con antigüedad mínima de 18 meses o una nueva contratación, percibirá un 75% de la pensión. Este porcentaje se incrementará con un 5% anual hasta alcanzar el 100%.

También se ha acordado que el Gobierno, en el plazo de seis meses, deberá revisar, en el ámbito del diálogo social, la jubilación flexible para mejorar los porcentajes de pensión a percibir. También mejora la jubilación demorada ya que ahora se da la posibilidad de recibir un incentivo adicional por cada seis meses de demora a partir del segundo año y no sólo cada doce meses.

Esta reforma de las jubilaciones incorpora la modificación del Reglamento para el reconocimiento de coefi-

cientes reductores de la edad de jubilación en actividades con elevados índices de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad.

Algunos de los criterios que se seguirán para establecer estos coeficientes reductores y rebajar la edad de jubilación son la incidencia, persistencia y duración de los procesos de baja médica y las declaraciones de incapacidades permanentes. Los sectores solicitantes también podrán aportar estudios epidemiológicos que afecten a su salud.

En cuanto al adelanto de la jubilación, también se ha aprobado la recuperación del coeficiente del 1,5 para los trabajadores fijos discontinuos, por lo que para estas personas trabajadoras se multiplicará cada día trabajado por 1,5 a efectos de cotización.

Estas modificaciones no incluyen la que para nosotros es una prioridad: la consideración de la profesión de Técnico en Cuidados de Enfermería como penosa y, por tanto, la posibilidad de acceso a la jubilación anticipada sin penalización.

SEGURO DE DECESOS ESPECIAL AFILIADOS SAE

UNIRASA
IBÉRICA Correduría de Seguros, S.L.

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

SAE
SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA

Permiso no retribuido y excedencia voluntaria



UNA DE las consultas frecuentes por parte de nuestros afiliados y afiliadas es la diferencia entre los permisos no retribuidos y las excedencias voluntarias, así como sus características particulares, a fin de poder tomar decisiones informadas.

Y es que en la actualidad las opciones de permiso no retribuido y excedencia voluntaria están adquiriendo cada vez más importancia entre aquellos/as trabajadores/as que buscan un equilibrio entre la vida laboral y personal sin poner un fin definido a su trabajo.

Optar por un permiso no retribuido o excedencia voluntaria requiere de una comprensión clara de lo que implica, cómo pueden afectar a nuestra carrera a largo plazo y cómo se alinean con nuestras necesidades y objetivos personales.

Permiso no retribuido

En el ámbito laboral, el permiso no retribuido surge como una opción diseñada para responder a las necesidades de trabajadores/as que, por diferentes razones personales o profesionales necesitan ausentarse de su puesto de trabajo durante un tiempo determinado sin recibir salario.

Esta modalidad de permiso representa un acuerdo entre el empleado/a y la empresa, donde se mantiene el vínculo laboral pero se pausa la remuneración.

-Marco legal: Respecto del marco legal, este permiso no está regulado por una normativa única a nivel nacional. Sin embargo, su aplicación y condi-

ciones bajo las cuales se concede suelen estar sujetas a la legislación laboral vigente, convenios colectivos del sector o empresa, y acuerdos internos de empresa.

En España, el Estatuto de los Trabajadores ofrece un marco general sobre los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios, sin embargo la definición específica de las condiciones y procedimiento para su solicitud y otorgamiento recae en los acuerdos individuales y en los convenios colectivos.

-Características principales: Es un permiso flexible y que puede adaptarse a las necesidades individuales de los/as trabajadores/as, al mismo tiempo que ofrece a la empresa una forma de mantener la relación laboral con el/la empleado/a, incluso cuando éstos necesitan alejarse temporalmente de sus responsabilidades profesionales. Entre sus características destacan:

a) Voluntariedad: La solicitud de este permiso parte siempre del empleado/a, quien debe presentar una solicitud formal a su empresa explicando las razones de la solicitud y, en muchos casos, proponiendo una duración específica para el mismo.

b) No remuneración: Durante la duración del permiso, el empleado/a no recibe salario ni otros beneficios económicos derivados de su actividad laboral. Tampoco se generan cotizaciones a la seguridad social durante ese tiempo.

c) Conservación del puesto de trabajo: Aunque el permiso no retribuido no

garantiza siempre el regreso al mismo puesto específico, sí asegura, en general, la reincorporación, una vez finalizado el período acordado, bajo condiciones similares a las previas al permiso.

d) Negociación y acuerdo: Los términos y condiciones así como su duración y condiciones de reincorporación son negociadas entre el/la empleado/a y la empresa. El acuerdo debe ser mutuo y se formaliza por escrito para evitar posibles malentendidos.

e) Flexibilidad: permite adaptar la duración y condiciones del permiso a las necesidades concretas del momento, siempre que ambas partes estén de acuerdo.

f) Diversidad de motivos: Los motivos por los que puede solicitarse pueden ser muy variados, desde razones familiares, personales, de desarrollo personal o profesional, entre otros.

Excedencia Voluntaria

La excedencia voluntaria es una medida laboral que permite a los/as empleados/as ausentarse de su puesto de trabajo durante un período determinado, con posibilidad, aunque no garantía, de reincorporarse a su posición al finalizar dicho período.

Esta modalidad está diseñada para aquellos/as trabajadores/as que, por motivos personales, profesionales o de formación, requieren un tiempo considerablemente largo lejos de sus obligaciones laborales sin perder por completo su vinculación con la empresa.

- Marco legal: La excedencia voluntaria está definida y regulada por el Estatuto de los Trabajadores, donde se establecen las condiciones bajo las cuales un/a empleado/a puede acceder a esta modalidad de ausencia, sus derechos y obligaciones y los de la empresa durante y después del período de excedencia.

Este derecho puede ser ejercido con un mínimo de antigüedad en la empresa, y está sujeto a limitaciones en cuanto a la duración y la frecuencia con que se puede solicitar.

-Tipos de excedencias y características:

- Por motivos personales: Normalmente requiere una antigüedad específica y puede solicitarse por cualquier motivo personal.

- Por cuidado de familiares: Está destinada a aquellos/as empleados/as que necesitan dedicarse al cuidado de un hijo, ya sea por nacimiento, acogida o adopción. También en el caso de un familiar hasta segundo grado que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

- Para formación: Está pensada para empleados/as que desean ampliar sus conocimientos o habilidades en áreas relacionadas con su campo profesional, contribuyendo así a su desarrollo profesional y personal.

Principales diferencias entre el permiso no retribuido y la excedencia voluntaria

Las diferencias entre ambas figuras afectan tanto al proceso de solicitud como a las implicaciones laborales y personales para el/la empleado/a y la empresa.

1.- Objetivo y duración:

El permiso no retribuido suele desarrollarse para períodos cortos o medianos, aunque es flexible en cuanto a su duración, que puede variar de unos días a unos meses, dependiendo del acuerdo entre trabajador/a y empresa.

En cambio, la excedencia voluntaria está diseñada para ausencias más prolongadas ya que puede extenderse desde unos meses hasta varios años. Suele estar relacionada con proyectos a largo plazo como estudios avanzados, proyectos personales o cambios importantes en la

situación personal o familiar del/la empleado/a.

2.- Regulación legal:

El permiso no retribuido carece de regulación específica a nivel nacional, se rige más por acuerdos internos de la empresa o por los convenios colectivos.

La excedencia voluntaria está claramente regulada por Ley, sobre criterios específicos acerca de quién puede solicitarla, cómo y cuándo hacerlo, así como las obligaciones para la empresa en cuanto a la reincorporación del /la trabajador/a.

3.- Derechos laborales:

Durante el permiso no retribuido, algunos derechos laborales como la antigüedad o beneficios sociales, pueden verse pausados o alterados, dependiendo del acuerdo pactado.

Con la excedencia voluntaria, la Ley garantiza la conservación de ciertos derechos como la acumulación de la antigüedad, aunque otros beneficios pueden suspenderse durante este período.

4.- Reincorporación:

Con el permiso no retribuido, el empleado puede regresar a su mismo puesto de trabajo o a uno similar en términos de categoría y salario, según lo acordado previamente.

Con la excedencia voluntaria, la reincorporación está sujeta a la disponibilidad de un puesto adecuado, no necesariamente el mismo que el /la empleado/a tenía, lo cual puede generar incertidumbre respecto de la reincorporación.

5.- Proceso de solicitud:

En el permiso no retribuido el proceso de solicitud es más flexible y está sujeto a negociación directa con la empresa, con menos formalidades legales.

Por su parte, la solicitud de la excedencia voluntaria requiere un protocolo más formal y regulado, con requisitos específicos que deben cumplirse para su aprobación

Conclusión

El permiso no retribuido y la excedencia voluntaria son herramientas que permiten a los/as empleados/as alcanzar sus metas sin perder su vínculo laboral, por lo que comprender cómo y cuándo escoger cada una de estas modalidades y una planificación meticulosa son muy importantes para tomar decisiones.

BALEARES



Tras años bloqueada se recupera la Carrera



Alejandro Juan Alonso, responsable de USAE, en la firma del acuerdo con IB-Salut.

LOS PROFESIONALES del IB-Salut han recuperado su derecho a acceder a la Carrera Profesional dado que llevaba varios años bloqueado. Tras mes y medio de negociaciones, los sindicatos de la Mesa Sectorial de Sanidad han firmado un acuerdo con la Presidenta del Govern balear y altos cargos de la Conselleria de Salut para regular la Carrera Profesional del personal estatuario. Tras ser ratificado en Consejo de Gobierno se publicará en BOIB.

Este acuerdo regula el procedimiento y los requisitos que deben cumplir quienes participen en la fase ordinaria de la Carrera Profesional para que el

Servicio de Salud se la reconozca y también, tal y como ha expresado Alejandro Juan Alonso, responsable autonómico de USAE, supone que "los profesionales sanitarios, que somos las manos que cuidamos, recuperemos un derecho que hoy se plasma en un acuerdo muy bueno y que recoge todos los flecos que se quedaron en los acuerdos anteriores".

En breve se abrirá el plazo de inscripción de una convocatoria extraordinaria para el período 2018-2022 accesible tanto para los que ya tengan un nivel de Carrera Profesional reconocido como para quienes se les reconozca por primera vez.

Alejandro Juan Alonso explica que "en esta convocatoria extraordinaria solo se pedirá tiempo trabajado. Más adelante se abrirán dos convocatorias simplificadas para los años 2023 y 2024 en las que, además de los servicios prestados, también se tendrán en cuenta los méritos en formación, docencia e investigación. Tanto para los que ya tengan un nivel de Carrera Profesional como para aquellos a quienes se les reconozca por primera vez. Y se pagarán atrasos desde el reconocimiento del nuevo nivel de carrera; éstos se calendarizarán, aunque aún se desconocen los plazos".

La Conselleria de Salut reconoce así el enorme esfuerzo que están haciendo los profesionales en su formación para adaptarse a todas las actualizaciones e implantación de nuevas técnicas para que la sanidad balear esté al nivel del siglo XXI.

Después de mucho tiempo bloqueado, en mes y medio de intensas negociaciones se ha llegado a un acuerdo que Alejandro Juan Alonso considera "inmejorable y que junto al reconocimiento formativo señalado permitirá a los profesionales recobrar poder adquisitivo recuperando en cinco años los atrasos desde 2018".

BURGOS



Alarmante falta de personal

SAE CYL EXIGE la dimisión de la Directora Técnica de RRHH y Gestión de Centros de la Gerencia, Belén Bausela, por el deterioro de los servicios sociales, del que es plenamente consciente habida cuenta de los años que llevamos exigiendo una solución a la situación de las residencias de la Junta por el mal proceder de esta directora.

Los profesionales de la Gerencia de Servicios Sociales se sienten abandonados por la Administración. Llevan un año, desde la entrada en vigor del Decreto Ley que establece la jornada laboral de 35 horas para todos los empleados públicos, esperando que desde Función Pública se elabore la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) necesaria para formar las plantillas con las que poder llevar a cabo esta jornada de trabajo.

Es imposible de aplicar si no se crea empleo, si se mantienen las residencias con unos calendarios tan ajustados que más del 60% del año se trabaja a mínimos, con lo que cualquier permiso retribuido o baja laboral provoca un descalabro en la planilla diaria, reduciendo de manera alarmante los profesionales en activo, lo que implica una sobrecarga de trabajo tanto física como emocional.

La situación es insostenible tanto en la Residencia de Adultos Asistidos como en el Centro de Atención a Personas con Discapacidad Psíquica Fuentes Blancas, donde se producen graves problemas de reorganización que afectan no solo a los profesionales, a quienes cambian de turno en función de las necesidades, sino a los propios usuarios.

Así, una de las últimas medidas ha sido la de cerrar un ala de 14 residentes a los que se ha reubicado en otras zonas del centro, pero en realidad, impide la llegada de nuevos residentes. Ello a pesar de las listas de espera existentes para acceder a estas plazas.

"Es desvestir un santo para vestir a otro y dejar a los dos medio desnudos, resume la responsable de SAE CYL en Burgos, Sonia M^a Tellez, que explica, igualmente, "las situaciones abusivas con las contrataciones de verano a quienes se les deben hasta 12 jornadas de libranza".

Con estas condiciones, no es de extrañar que la Residencia Fuentes Blancas sea la residencia más recha-

zada cuando se ofertan las plazas y, por ello, donde la falta de personal es más inquietante.

SAE CYL lleva años denunciándolo y así lo ha hecho recientemente en la última reunión mantenida con la Directora Técnica de RRHH y Gestión de Centros de la Gerencia, pero también por escrito, tanto a este organismo, como a Inspección Provincial de Trabajo y al Procurador del Común. Sin obtener, hasta ahora, ninguna solución al problema.

Los centros tienen que tener la dotación de profesionales completa durante todo el año ya que, si bien ellos tienen la responsabilidad de atender a unos usuarios cada vez más dependientes y, por tanto, con mayor demanda de cuidados, es la Administración la responsable de que las plantillas sean adecuadas a las necesidades asistenciales de estos usuarios.

No se trata de un hecho aislado sino que se da en toda la autonomía por lo que hay que implantar una solución real e inmediata a la falta de personal.

"Hemos solicitado ante la Comisión Permanente de la Bolsa de Función Pública métodos de llamamiento que sean menos punitivos y que ante la situación excepcional en estos momentos se levanten las sanciones de la actual bolsa", continúa Sonia M^a Tellez.

Las penalizaciones que se imponen en la bolsa única retrasan las contrataciones pues la normativa de selección de personal laboral temporal mediante la implantación de una bolsa única, establece un llamamiento único con un intervalo de 3 horas. Si este llamamiento queda sin efecto se penaliza en la bolsa durante tres meses y el rechazo de una oferta supone seis meses de penalización. Esto se ha traducido en que en menos de dos meses la bolsa se ha quedado sin aspirantes y las necesidades de contratación han sido remitidas a la Oficina de Empleo de Castilla y León E CYL.

SAE CYL ha exigido a la Consejería que se realice un estudio de cargas de trabajo real, así como un estudio psicosocial en los centros con estos problemas de personal como base para el aumento de plantilla orgánica necesario en cada uno y que las contrataciones sigan el mismo criterio que en SACYL.

EXTREMADURA



Sin Coordinador pese a la norma del SES

LAS GERENCIAS de las Áreas de Salud de Coria, Plasencia, Navalmoral y Badajoz están incumpliendo la resolución de 1 de marzo de 2024 de la Dirección Gerencia del Servicio Extremeño de Salud por la que se crean los puestos de jefatura de unidad, denominados Coordinador de Técnicos de Enfermería de Área de Salud, configurados como plazas con dotación completa. Expone que "resulta evidente que en los últimos años se ha producido, como en otros colectivos, una evolución profesional que no ha tenido, sin embargo, un desarrollo paralelo en su presencia en las direcciones de enfermería. Así, se considera necesario que esta categoría profesional participe activamente en actuaciones de coordinación, asesoramiento, apoyo y participación en la dirección de enfermería".

Sin embargo, la evidencia se desvanece para los gerentes del Área de Salud de Coria, Plasencia, Navalmoral y Badajoz para cubrir esta jefatura que con este incumplimiento no sólo están vulnerando los derechos del colectivo de Técnicos en Cuidados de Enfermería sino que, además, obstaculizan el desarrollo y la protección efectiva de este colectivo.

La responsable autonómica de USAE, Victoria González, manifiesta que "los gerentes que representan a estas Áreas de Salud tienen el deber de cumplir con las normativas que protegen los derechos de los colectivos y promueven su inclusión e igualdad. La falta de un Coordinador representa una clara omisión en el cumplimiento de estas obligaciones legales y podría tener repercusiones legales y administrativas".

El resto de áreas de salud sí han cumplido la disposición, lo que evidencia que el problema para no hacerlo es, únicamente, la falta de interés y de respeto al colectivo de TCE.-

"Hemos reclamado que la Mesa Sectorial tome medidas para que los gerentes de las Áreas afectadas pongan fin a esta situación. USAE exige la implantación inmediata de esta figura en todas las Áreas que aún no estén cubiertas, tal y como ordena la citada Resolución, que especifica que debe crearse en todas las Áreas de Salud una Jefatura de Unidad de carácter asistencial con dotación completa y dedicación exclusiva denominada Coordinador/a de Técnicos de Enfermería de Área de Salud. El incumplimiento de la citada resolución es inadmisibles", finaliza Victoria González.

NAVARRA

SAE consigue por fin la Carrera Profesional



SAE ha mantenido una lucha constante por la Carrera Profesional con la convocatoria de concentraciones, recursos ante el Parlamento o reuniones con los diferentes consejeros; en la foto inferior, las responsables de SAE con Fernando Domínguez.



SAE HA puesto fin a una intensa lucha por conseguir el derecho de los Técnicos Sanitarios al reconocimiento de su Carrera Profesional y poder disfrutar de este derecho en igualdad de condiciones al resto de profesionales.

Tras años de intensas negociaciones y medidas de presión, tanto en la calles, donde los profesionales secundaron las concentraciones quincenales de SAE, como ante las instituciones, SAE celebra por fin la aprobación por parte del

Gobierno de Navarra del proyecto de ley foral por el que se establece el sistema de Carrera Profesional del personal sanitario de los niveles C y D. Tras el acuerdo alcanzado, el Ejecutivo da traslado del proyecto al Parlamento de Navarra para su deliberación y posterior aprobación.

SAE ha reivindicado durante años que se pusiera fin a la doble discriminación que venían padeciendo los Técnicos Sanitarios de Navarra. Por un lado, eran los únicos profesionales de la sanidad navarra que no tenían reconocido este derecho y, por otro, Navarra era la única comunidad con esta situación, por lo que no podía mantenerse por más tiempo.

"Nuestra reivindicación ha sido firme y constante.

Contamos con el apoyo de instituciones como el Defensor del Pueblo, quien consideró, hasta en dos ocasiones, que no se apreciaban razones de fondo que justificaran nuestra exclusión del sistema de Carrera Profesional", afirma Begoña Ruiz Malagón, Secretaria Autonómica de SAE, que recuerda, igualmente, que "en junio de 2020 en el Parlamento de Navarra se sometió a debate y votación, que fue aprobada por unanimidad, una moción que tenía precisamente por objeto instar al Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra a realizar las actuaciones necesarias para el reconocimiento de la Carrera Profesional, en similares términos a los previstos para el restante personal sanitario, a todos los Técnicos Sanitarios".

Finalmente, se ha conseguido que más de 3.000 profesionales vean reconocido este derecho, en el que se tienen en cuenta sus conocimientos y actualización de los mismos durante su vida profesional, la experiencia en el puesto y el cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios. En definitiva, los mismos criterios que se establecen para los niveles A y B, que hace años tienen consolidada la Carrera Profesional.

"Está previsto que a lo largo de este 2024 se pueda comenzar a aplicar la Carrera. Eso sí, continuaremos nuestra lucha por el Nivel C para los TCE", concluye Begoña Ruiz.

Reunión con el Director General de F. Pública



Rashid Mohamed Vázquez, Director General de Función Pública, con Begoña Ruiz y Catalina Jiménez.

LAS RESPONSABLES de SAE, Begoña Ruiz y Catalina Jiménez, trasladaron al Director General de Función Pública, Rashid Mohamed Vázquez, la imperiosa necesidad de avanzar y corregir la gravosa situación que padecen los Técnicos Sanitarios de Navarra, cuyos títulos formativos no son debidamente reconocidos ni valorados.

"La apuesta por la Formación Profesional debe ser real y no solo una consigna política sin desarrollo posterior en medidas concretas", consideran las responsables de SAE, que "exi-

gen que el encuadramiento de los profesionales se adecúe a los requisitos de titulación requeridos y acabar con las desigualdades que se están produciendo".

El responsable del agravio que sufren los Técnicos Sanitarios es el proceso que se inició en el año 2018 y que culminó en 2020 por el que el Gobierno de Navarra promocionó directamente y sin exigencia alguna al celador y personal de servicios generales del nivel E, en el que se encontraban, al nivel D, y ello en clara discriminación del personal Técnico de Enfermería y

Técnico de Farmacia (profesionales de Formación Profesional de Grado Medio) que, siendo de una categoría y nivel superior al personal celador o de servicios generales, están equiparados en el mismo nivel D y ello sin ninguna razón objetiva.

El agravio al que se está sometiendo a los profesionales titulados de Grado Medio en la Formación Profesional equiparándoles en mismo nivel y categoría profesional que al personal subalterno, sin correspondencia con su capacitación y funciones, y sin respetar, por tanto, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública, debe ser corregido y no perpetuar esta situación.

Es el momento de poner fin a esta lamentable situación y dadas las negociaciones para una nueva redacción del Estatuto Marco, éste debe incluir el debido encuadramiento de los profesionales Técnicos Sanitarios. Es necesario un modelo de reclasificación profesional que recoja las demandas de SAE.

CÁCERES

Deniegan días concedidos

USAE HA exigido a la gerencia del Centro Residencial Los Pinos que rectifique su política de concesión de días de permiso de asuntos propios, de manera que se garantice el derecho de todos los empleados a la solicitud de los mismos sin discriminación ya que este permiso es denegado de manera injusta y no solo carece de fundamento legal, sino que también compromete la conciliación familiar de los trabajadores afectados.

Existe un patrón preocupante donde se deniegan las solicitudes de días de asuntos propios a trabajadores que estén asignados al turno de mañana en el día solicitado. Esta decisión es completamente arbitraria y no está respaldada por ninguna legislación vigente.

Además, se cancelan permisos con apenas unas horas de antelación al inicio del descanso solicitado. Se impone a todo el personal estar disponible en los tiempos de descanso de los trabajadores y se les obliga a estar localizables en su teléfono móvil personal por si existe alguna necesidad en el servicio, lo que se traduce en que deben estar localizables para comunicarles la denegación del permiso.

Esta situación se debe a la falta de previsión por parte de la dirección del centro y se traduce en la imposibilidad de los trabajadores para poder organizar adecuadamente su vida personal. Esta práctica no solo es inaceptable, sino que también afecta profundamente la moral y el bienestar de los trabajadores.

IDOIA USÓN. SECRETARIA AUTONÓMICA DE SAE EN EUSKADI

Mi reto es conseguir el empoderamiento del TCE

Idoia Usón, Secretaria Autónoma de Euskadi, lleva desde el año 1994 vinculada al SAE, trabajando para conseguir mejoras para los profesionales. Mantiene como reto fundamental alcanzar el reconocimiento del trabajo y el empoderamiento profesional de los Técnicos en Cuidados de Enfermería en todos y cada uno de los puestos de trabajo.



Idoia Usón.

¿Cuándo y por qué empezaste a formar parte de SAE?

Mi primer contacto se produce casi en los inicios de este, en una asamblea que se celebra en 1988 en el Hospital Universitario de Donostia, cuando nos informan de que en otras provincias se estaban uniendo las compañeras para crear un sindicato profesional.

Tras un tiempo de mantener el interés, formalicé mi afiliación en 1994 estando ya trabajando en el Hospital Bidasoa.

Los resultados de las elecciones del año 2009 permiten tener más horas de representación en el Hospital Bidasoa, y es en ese momento cuando empiezo con SAE como delegada sindical dos días a la semana y, en alguna temporada, a tiempo completo.

Dentro de la organización, ¿qué cargos has tenido?

Desde 2018 me dedico por completo a ser delegada sindical. En el año 2020, tras la jubilación de Coro Cuesta, ocupo la Secretaría Provincial hasta el día de hoy. Ahora, además, llevo la Secretaría Autónoma.

¿Qué mejoras se han conseguido en el hospital para los TCE y el resto de profesionales Técnicos durante estos últimos años?

En estos años se han conseguido muchas mejoras que se ven reflejadas en el día a día como el aumento de las ratios de profesionales, tanto en los hospitales como en las residencias, o la disminución de las cargas de trabajo.

El registro de nuestras funciones ha sido fundamental para que quede debidamente reflejado todo nuestro trabajo y fue SAE quien consiguió que se llevara a cabo la adaptación necesaria para que este registro pudiera hacerse.

En relación con las funciones, el pliego de limpieza del Hospital Universitario de Donostia incluyó algunas de las aportaciones de SAE, tendentes siempre al respeto de nuestra condición de personal de enfermería.

También en otro momento se consiguió que el pago de Carrera Profesional se hiciera de forma proporcional a cada categoría profesional.

Otras reivindicaciones, como nuestra presencia en los comités de los diferentes hospitales o el reconocimiento de la figura del tutor de alumnos en prácticas, se traducen también en mejoras para los profesionales.

De estos logros, ¿cuáles han sido mejor recibidos por los profesionales y por qué?

Todos los logros conseguidos en torno al respeto de nuestras funciones.

Nuestros compañeros agradecen también las alternativas formativas que ofrece el Sindicato en las diferentes modalidades, online o presencial, como es el caso de las jornadas que las provincias organizan de manera periódica.

Hay otras actuaciones en las que nuestras compañeras participan con la misma satisfacción, como son las que llevamos a cabo para conmemorar el Día de la Enfermería, el 12 de mayo, cuando realizamos diferentes actos y encuentros.

¿En qué reivindicaciones estáis trabajando ahora en el hospital?

La figura del Coordinador de Técnico en Cuidados de Enfermería es fundamental y esa reivindicación cuenta con el apoyo de todos los compañeros. También el reconocimiento del C1 es un objetivo prioritario para todos.

¿Qué mejoras quedarían por conseguir para el colectivo y el resto de profesionales Técnicos Sanitarios?

Un logro sería que las Direcciones de Enfermería

reconozcan las funciones que realizamos con autonomía y no sean delegadas, sino propias de nuestra categoría.

Durante el tiempo que llevas como responsable sindical, ¿cómo ha cambiado el trabajo sindical en la defensa de los derechos de los profesionales?

Cuando comencé a trabajar, las reivindicaciones estaban más dirigidas a los derechos laborales.

En parte se ha avanzado en este sentido y en la actualidad, una vez conseguidos esos derechos, nos preocupan más las condiciones de trabajo.

¿A qué retos se enfrenta la autonomía?

Nuestros retos serán constantes en tanto no consigamos nuestras reivindicaciones fundamentales como el uso correcto de nuestra denominación, la reclasificación en el C1 o la jubilación anticipada sin penalización.

También es una prioridad el reconocimiento de nuestra profesión, tanto en las funciones que realizamos de forma autónoma, como en las que se realizan de forma coordinada.

Junto con esto va de la mano conseguir una figura de coordinadora de TCE. En esta línea estamos trabajando desde la autonomía del País Vasco, que está representada por las tres provincias: Agustín Serna en Álava, Marian Tapias en Bizkaia, y yo en Gipuzkoa.

MELILLA

Insuficiente protocolo Covid en el Imsero

EL AUMENTO de casos de Covid entre los residentes del Centro Polivalente de Servicios para personas mayores de Melilla está demostrando la ineficacia del protocolo establecido el pasado mes de junio por el Área Asistencial.

Ante esta situación, USAE solicitó al Director del centro un protocolo adecuado, tanto para los trabajadores como para los residentes, que cubra las medidas generales impartidas por el citado Área Asistencial.

Las medidas planteadas no garantizan la seguridad y salud ni de los residentes ni de los trabajadores. Se trata de un entorno de alta transmisión de la enfermedad y convivencia de personal sensible: residentes de avanzada edad que muchas veces no pueden seguir los protocolos adecuadamente y es fundamental aplicar

medidas adaptadas a sus particularidades así como mantenerles en aislamiento.

Las pautas establecidas no son eficaces ya que, por ejemplo, no queda clara la identificación por parte de los trabajadores, e incluso de otros residentes, de los usuarios con COVID-19, ya que ni se les aísla ni se indica en la puerta que son positivos. Conviene recordar que se trata de pacientes de avanzada edad y, en ocasiones, con sus capacidades cognitivas mermeadas, por lo que les puede resultar difícil cumplir con la recomendación de que coman en su habitación y se pongan la mascarilla al salir. Se desconoce, igualmente, hasta cuándo se considera un paciente positivo, qué procedimiento se sigue para comprobar que continúa siéndolo y durante cuánto tiempo se le aplican estas medidas.

Además, faltan actuaciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores: algunos ya se han contagiado de COVID, lo que supone una baja laboral en la residencia y el riesgo de contagios fuera de ésta.

Para USAE es evidente la necesidad de establecer un protocolo eficaz de prevención de contagios, que éste se aplique tanto a los residentes como a los trabajadores, y que se suministre a estos EPIs adecuados para evitar el riesgo biológico de transmisión de COVID-19.

Igualmente, USAE denuncia la falta de comunicación con los representantes de los trabajadores, a quienes la dirección no ha informado sobre ninguna actuación ni tiene en cuenta para poder colaborar en una cuestión tan trascendental como es la salud, tanto de los residentes como de ellos mismos.

GIPUZKOA

Logros de USAE en los centros

EL APOYO de los compañeros del Hospital San Juan de Dios a USAE, que se presentaba por primera vez en este centro a un proceso electoral, ha tenido como resultado una delegada que representará a los Técnicos del centro.

"Todos los votos y en todos los centros son importantes porque las papeletas en las urnas son las que después nos permitirán tener la debida representación", recuerda la Secretaria Autónoma de USAE en Euskadi, Idoia Usón, que insiste en la necesidad de contar con el mayor número de delegados para conseguir nuestras reivindicaciones".

Aita Menni

Así ha ocurrido en el Hospital Aita Menni donde, gracias a USAE, se

UNIÓN SINDICAL Y TÉCNICOS SANITARIOS

ha reconocido el tiempo trabajado en este centro a través de una Empresa de Trabajo Temporal a dos trabajadoras del Hospital.

Este reconocimiento se va a traducir en beneficios económicos en el tiempo de antigüedad en el centro hospitalario y, por tanto, el cobro de los correspondientes trienios.

"Son mejoras que se consiguen gracias al trabajo de nuestros delegados, lo que evidencia la necesidad de contar con el mayor número posible de representantes sindicales de USAE en todos los centros de trabajo", explica Idoia Usón.

M^a ANTONIA DÍAZ DÍAZ. COORDINADORA DE TCE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DE SONSOLES (ÁVILA)

Se asume cada vez más la necesidad del Coordinador

M^a. Antonia Díaz Díaz obtuvo su titulación del módulo de FP en 1984 y su trayectoria profesional está vinculada desde hace 22 años al Complejo Asistencial de Ávila. Inició su vida laboral con contratos de sustituciones en diferentes centros, tanto públicos como privados (residencias de la tercera edad, Diputación Provincial de Ávila, Gerencia de Servicios Sociales, H. Ntra. Sra. de Sonsoles de Ávila), ejerciendo así una vocación que siempre tuvo. Los contratos temporales dieron paso a una interinidad en 2008 y a la aprobación de la OPE en 2015 en la Comunidad de Madrid. Permaneció en su puesto en comisión de servicio hasta que, tras el concurso, se traslada a SACYL, donde lleva a cabo sus funciones como Coordinadora de TCE.



M^a. Antonia Díaz Díaz, Coordinadora de TCE en el Complejo Asistencial de Ávila.

¿Cómo y cuándo surgió la oportunidad de ser Coordinadora de TCE?

El 7 de Junio del 2019 se publicó en BOCYL la Orden SAN/541/2019, de 24 de mayo, del Concurso Específico de personal estatutario de las categorías de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería y Técnico en Farmacia para la provisión de plazas vacantes de Coordinador de Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería.

Yo estaba en comisión de servicio en SERMAS por lo que tenía que pedir traslado a SACYL.

¿Qué funciones desarrollas en el cargo?

Al igual que el resto de Coordinadoras de TCE de Castilla y León, mis funciones están designadas por BOCYL. Poder ejecutarlas por completo depende de la Dirección de Enfermería correspondiente a cada hospital.

En la orden por la que se convocó la plaza aparecen explícitas las funciones que debe desempeñar el Coordinador de TCE:

1. Formular a la Dirección de Enfermería propuestas de mejora para la organización y coordinación del personal propio de su categoría.

2. Ejecutar el plan de acogida a los nuevos profesionales de la categoría de Técnicos en Cuidados de Enfermería que se incorporan al centro, poniéndolos en contacto con el Jefe de Unidad (Supervisor) correspondiente.

3. Participar en la elaboración, planificación, ejecución y evaluación de los objetivos de la Dirección de Enfermería del centro, res-

pecto de la categoría de Técnicos en Cuidados de Enfermería.

4. Participar en los programas de estudios y propuestas encaminados a mejorar la calidad en los cuidados prestados.

5. Detectar e identificar las necesidades de formación continuada de los TCE.

6. Participar con el Departamento de Formación Continuada en la organización y realización de cursos, seminarios, jornadas... relacionadas con las funciones de la categoría profesional.

7. Participar en las Comisiones de Docencia Formación Continuada y/o Investigación en los programas dirigidos a perfeccionar a los profesionales.

8. Ser el canal y mediador de conflictos profesionales de los Técnicos en Cuidados de Enfermería.

9. Servir de vehículo de comunicación e intercambio de propuestas y planificación entre el Tutor de Formación del TCE en el centro de Trabajo y la Dirección de Enfermería.

10. Mantener informada a la Dirección de Enfermería del desarrollo de sus actividades, emitiendo para ello los informes que se estimen oportunos

¿Por qué es importante el puesto de Coordinadora de TCE en los hospitales?

Las intervenciones que llevamos a cabo las coordinadoras de TCE a nivel autonómico, día a día, generadas por el cumplimiento normativo, conllevan la coordinación de un elevado número de profesionales sanitarios y una gran responsabilidad, que aumenta a medida que se integra completamente en el funcionamiento de los Complejos Asistenciales de Castilla y León.

Es un eje vertebrador en cada centro hospitalario, dependiente de la Dirección de Enfermería, que fomenta la incorporación del profesional TCE, como pieza acti-

va y participativa en los equipos de cuidados.

Es vital para las Coordinadoras de TCEs avanzar hacia un modelo global de gestión de los Recursos Humanos dentro de estos equipos multidisciplinares y por consiguiente, su repercusión en las actuaciones y funcionalidad de los centros de trabajo sin entrar en conflictos con ninguno de los puestos de gestión/mandos intermedios que actualmente existen en las áreas de enfermería.

Por este motivo, las direcciones de enfermería no querían al principio este perfil profesional.

En Castilla y León, ¿cuántos puestos de Coordinador/a de TCE se han creado?

La Gerencia Regional de Salud de Castilla y León estableció la creación de 14 plazas de Coordinadoras de TCAE, con categoría C2, nivel 16 y Complemento Específico 34.

Hay una Coordinadora de TCE en cada hospital de la comunidad, excepto en el Hospital Santos Reyes de Aranda de Duero (Burgos), que no llegó a incorporarse y no ha existido suplente. Y, actualmente, en el Hospital Santiago Apóstol de Miranda de Ebro (Burgos), donde la Coordinadora ha promocionado a otra categoría profesional, y aún no se ha asignado suplente.

Las Coordinadoras de TCEs de Castilla y León mantenemos una estrecha relación laboral, con proyectos en común (unificando criterios), en continua colaboración y apoyo entre nosotras.

Desde que eres Coordinadora, ¿qué mejoras se han conseguido para los TCE y en qué proyectos estás trabajando ahora?

La principal es que se nos tenga en cuenta en todo aquello que compete al colectivo en cuanto a nuestro trabajo y la calidad de los cuidados que prestamos.

Mejorar el Plan de Acogida al nuevo trabajador, editando una guía para favorecer su incorporación al nuevo puesto.

Contacto directo con el colectivo para que me exponga su problemática, y así exista una comunicación

directa con la Dirección de Enfermería y poder sugerir mejoras que demandan.

Trabajar en la Unidad de Formación Continuada, donde estoy ubicada, desde donde lucho por que los TCE tutoricen a sus propios alumnos. Estoy muy involucrada en la detección de necesidades formativas de los TCEs y propongo actividades para mejorar sus capacidades profesionales.

Los TCEs nos hemos visto relegados en los últimos años a ser una figura menor, sin participación en las Comisiones de Cuidados, en la elaboración de protocolos...Desde la implantación del Coordinador, ya se nos incluye en algunas comisiones y se nos tiene en cuenta a la hora de realizar protocolos en los que intervenimos.

¿Cómo es el trabajo con el resto de los miembros de los equipos directivos?

Van asumiendo que existe la figura de Coordinadora, aunque falta mucho para estar plenamente integradas y reconocidas en los equipos de dirección.

¿Observaste reticencias por parte de otros compañeros sobre la creación de este puesto?

Sí, mucha. A los compañeros les cuesta asimilar las funciones de la Coordinadora.

Y entre los que exigen cosas que no están en mi mano conseguir y los que critican por criticar sin conocimiento de mis funciones, el puesto se hace muy cuesta arriba y muchas veces piensas "qué para lo que gano, qué hago yo aquí complicándome la vida por el colectivo, si en primaria o en una consulta tendría el mismo salario y estaría más tranquila".

¿Cuál es el siguiente paso que deben dar los TCE para seguir avanzando como profesionales?

Uno de los motivos por los que esta profesión no ha conseguido avanzar a lo largo de los años radica en la falta de representación dentro de los órganos de dirección de los centros de trabajo para poder ordenar y aglutinar los problemas del colectivo, evitando con ello lo que ocurre en la actualidad, que sean otros colectivos los que toman las decisiones que repercuten en el día a día del trabajo del Técnico en Cuidados de Enfermería, sin contar con su participación.

Es importante y necesario estar representados como colectivo en todos los órganos de dirección de nuestros hospitales.

Urge conseguir la actualización de la cualificación profesional, fomentando la autonomía en nuestras funciones, sin delegaciones asignadas.

Luchar por la actualización del plan formativo de la titulación TCE, como el resto de grados de formación profesional, tanto de Grado Medio como Superior, para validar las competencias asistenciales.

Subir a C1, en reconocimiento de la labor profesional.

CASTILLA Y LEÓN

Actúan en contra de los TCE

CCOO HA actuado en contra de los derechos de los TCAEs de Castilla y León al denunciar en los Juzgados el acuerdo de continuidad asistencial que SAECyl firmó con la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León el pasado 7 de febrero.

Tras años de incesante lucha por este reconocimiento, SAECyl logró con este acuerdo el reconocimiento de 14 horas efectivas anuales para la transmisión de información durante el relevo de los equipos profesionales en las unidades hospitalarias en las que se trabaja por turnos.

Es un tiempo insuficiente, pero es necesario el

reconocimiento de este derecho del que ya disfrutaban las enfermeras y que Comisiones Obreras, ante la imposibilidad de negociarlo en Mesa, decidió recurrir.

Lamentablemente, ha sido estimado y pone en peligro este derecho que gracias a SAECyl muchos TCAE ya disfrutaban.

Desde SAECyl, dejando al margen que CCOO ha negociado al igual que SAECyl varios acuerdos a puerta cerrada, nos preguntamos si lo que tanto molesta es realmente la imposibilidad de negociar dicha continuidad asistencial en Mesa Sectorial, o el hecho de que no lo consiguieron ellos.

ANDALUCÍA

Compromiso para bajar nota de corte



Carmen Bustamante, Directora General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, y Cristóbal Arjona, Secretario Autonómico de SAE en Andalucía.

SAE HA conseguido el compromiso de Carmen Bustamante, Directora General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, de publicar nuevos listados de las bolsas de trabajo con una reducción de la nota de corte de 2023.

Cristóbal Arjona, Secretario Autonómico de SAE en Andalucía, presentó a la responsable política un estudio realizado por la organización sobre el número de Técnicos en Cuidados de Enfermería y Técnicos Superiores que se van a quedar sin contrato ante el incremento llevado a cabo por el SAS en las notas de corte de las bolsas de empleo; en el caso de los TCE, por ejemplo, se está contratando con la bolsa de 2021 (25,5 puntos), habiendo baremados más de 25.000

candidatos. Con la actualización de corte, que corresponde a 2023 y que eleva a 37,5 puntos la nota, la bolsa se quedaría con menos de 10.100 candidatos baremados cuando ésta sea definitiva. En total, casi 15.000 profesionales TCE menos. En el caso de los Técnicos de Farmacia, con el corte correspondiente a 2021 hay más de 5.000 candidatos baremados y con el corte de 2023 (35 puntos) se quedarían 664 candidatos, una diferencia de más de 4.400 expedientes sin baremar.

Un estudio que Rosario Bonilla y Araceli Marín, responsables del Sindicato de Técnicos de Enfermería en Andalucía, entregaron igualmente a Rafael Ortiz y Ma Ángeles Prieto, del Grupo Parlamentario PSOE.

Durante el transcurso de la reunión con la Directora General de Personal, los responsables de SAE también registraron en los servicios centrales del SAS un total de 10.000 firmas de profesionales indignados con este incremento en la nota de corte.

“Mantener la nota de corte en 37,5, no solo dificulta el acceso a un empleo -alcanzar esta nota supone para un Técnico en Cuidados de Enfermería realizar tres módulos de Formación Profesional adicionales a su titulación y aprobar una OPE-, sino que merma la calidad laboral de los trabajadores, impidiendo realizar contratos en un sistema sanitario que ya adolece por la falta de profesionales. Por ello, desde SAE esperamos que el compromiso de nuestra interlocutora, junto al apoyo de todos los compañeros técnicos sanitarios y no sanitarios que han manifestado su malestar a través de su firma, finalmente se traduzca en la publicación de los nuevos listados de bolsa el próximo 31 de octubre de 2024 para todas las categorías, pues es la única manera de conseguir contrataciones transparentes y no tener que recurrir a los listados adicionales, que no son públicos. Desde SAE seguiremos luchando por un empleo digno y estable para todos”, explica Cristóbal Arjona.

CÓRDOBA

Días malosos según jornada

FTPS INTERPUSO un recurso contencioso administrativo contra la resolución de julio de 2023 de la Dirección Gerencia del Hospital Universitario Reina Sofía que desestimaba la reclamación en materia de cómputo horario en solicitud de cómputo de los días de reposo para el personal que presta sus servicios en turnos superiores a 7 horas.

Los días de reposo, conocidos como días malosos, se vienen computando en el centro como 7 horas trabajadas que es el cómputo de la jornada habitual y es el que aplica para todo el personal, con independencia de las horas de trabajo, aunque sea superior.

El Juzgado de lo contencioso-administrativo nº 7 de Sevilla comparte con Miguel Ángel López Moya, letrado de FTPS, que “la aplicación e interpretación de la norma que llevó a cabo la Dirección Gerencia del H.Universitario Reina Sofía es contraria a derecho para el cálculo de la jornada en la aplicación para la gestión de RRHH del SAS (GERHONTE)”.

En consecuencia, ha estimando el recurso presentado por FTPS y declara que para el personal que presta servicios en turnos superiores a 7 horas (10 a 12 horas) los días de reposo (días malosos) computen a las horas que efectivamente conste en turno.

MÁLAGA

Indigna celebración

EL HOSPITAL Virgen de la Victoria celebró recientemente un acto para conmemorar el 35 aniversario de su inauguración en el que solo participaron directivos, ex directivos y otras instituciones, pero no los trabajadores.

Esta celebración contó con unos 60 vigilantes de seguridad contratados que se encargaron de impedir al personal sanitario y a sus representantes mostrar su indignación ante el desprecio de sus directivos.

Un exceso de seguridad que causó alarma entre los usuarios del hospital sorprendidos por el despliegue.

La sorpresa ante esta medida fue acompañada de

la indignación de profesionales y sindicatos, pues ante la reiterada solicitud a la Dirección del centro para incrementar la seguridad y evitar agresiones a los profesionales y otras actuaciones, sus respuestas son múltiples: no hay más presupuesto, se estudiará, se le dará una vuelta o estamos pendientes de que nos reciban en Sevilla, entre otras excusas. En cambio, no hubo ningún problema para asumir el coste que supone contratar un catering y aumentar la seguridad para un evento privado.

Este hecho demuestra el desprecio con los trabajadores y profesionales, que son realmentel la columna vertebral del hospital.

CÁDIZ

Restitución de puestos de TCE

SAE HA conseguido que se restituya a la plantilla de Técnicos de Enfermería del turno de noche del Servicio de Medicina Interna II del Hospital de Jerez el puesto de la compañera que se suprimió tras la reestructuración catastral que se realizó de cara al verano.

Después de numerosas reuniones con Gerencia y Dirección de Enfermería, finalmente conseguimos que la plantilla vuelva a estar completa, tal y como marcan las ratios establecidas. No podemos consentir que se cercenen puestos de trabajo, pues perjudica a los profesionales en activo, que

deben asumir la sobrecarga laboral generada, y a los usuarios, que se enfrentan a mayores listas de espera y ven mermada su calidad asistencial.

“Seguimos luchando para que se repongan todos los puestos que esta reestructuración suprimió, pues nuestro sistema sanitario debe funcionar adecuadamente todo el año para garantizar la asistencia y la seguridad y salud de los profesionales. Y para alcanzar ambos objetivos, las ratios deben cumplirse” explica Marisa Herrericapicazo, delegada de SAE.

SAE SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA

PARTICIPA!

VIII CONCURSO DE DIBUJO

¡¡Para hijo/as y nieto/as de afiliados/as de 6-12 años!!

¡De entre los dos finalistas, se escogerá el dibujo que será utilizado como felicitación de Navidad de SAE y su autor/a recibirá un juego de mesa y un lote de libros!

sindicatosae.com/acción-social/certamenes

MADRID



Se traslada al AMAS la situación de los Técnicos



Los Técnicos de Enfermería son una parte básica para la atención de los mayores en las residencias.

LA FEDERACIÓN AMYTS-SAE-SIETeSS ha mantenido el primer encuentro con la Gerencia de la Agencia Madrileña de Atención Social (AMAS), tras las pasadas elecciones sindicales, para tratar algunos de los problemas laborales que afectan a los profesionales a los que representan: Técnicos en Cuidados de Enfermería (TCE) y médicos.

En este sentido, se abordaron cuestiones fundamentales como la situación con la Carrera Profesional y las injusticias en torno a la misma que padecen ambos colectivos.

Así, la Federación AMYTS-SAE-SIETeSS insistió en que la situación es manifiestamente inaceptable para aquellos profesionales, como los TCE, que no perciben este complemento, consiguiendo el compromiso de la gerencia para desarrollar la Carrera Profesional para todos los profesionales.

En relación con los médicos, a diferencia de otras situaciones existentes a nivel nacional, en este ámbito se les exige una contraprestación asistencial en forma de guardias localizadas, no remuneradas, para poder percibir este

complemento. Además, no exista cuantificación horaria del número de guardias localizadas máximas a realizar por trabajador.

Ante esto, el gerente del AMAS, José Manuel Miranda, afirmó que están a favor de la homologación de la plantilla sanitaria de la AMAS al SERMAS, pero que la Función Pública no ha dado su visto bueno y son conscientes del malestar existente entre los médicos por esta organización asistencial, pero no tienen en su mano hacer más. Se les recordó que la Gerencia del AMAS es competente en algunos aspectos organizativos asociados a la Carrera Profesional y la contraprestación y que la situación ha ido deteriorándose con el tiempo, sin ninguna actuación para corregirlo.

Se planteó, igualmente, la inexistencia de bolsas de contratación de TCE en la AMAS, algo que dificulta la cobertura de suplencias en las residencias.

La Gerencia aseveró que las bolsas actualmente dependen de Función Pública y que en el caso de los médicos utilizan la bolsa de Atención Primaria del SERMAS.

Sin embargo, han solicitado y obtenido la gestión de la bolsa de contratación de TCEs, que están integrando en la misma aplica-

ción informática de gestión que otras categorías sociales del AMAS. Así, esperan tenerla implantada en octubre de este año y su puesta en funcionamiento en enero de 2025, con cadencias anuales en el mes de enero para nuevas incorporaciones.

Desde la Federación AMYTS-SAE-SIETeSS confiamos en que esta medida ayude a las residencias a una mayor agilidad de contratación y les invitamos a desarrollar una bolsa similar para médicos, ya que entendemos que la bolsa de Atención Primaria no responde adecuadamente a las necesidades y requisitos de ejercicio médico en AMAS.

Competencias y formación

En la reunión, se abordó también el problema competencial que ha surgido en algunas residencias de mayores con las TCEs e insistimos en la puesta en valor y en la importancia del trabajo asistencial que desarrollan estos profesionales. Por ello, solicitamos que sus funciones queden diferenciadas respecto a las de otras categorías, especialmente al denominado Personal Auxiliar de Servicios (PAS).

Consideramos como una prioridad clarificar las funciones y respetar las pro-

pias del colectivo de TCE. Ante esto, la Gerencia del AMAS nos respondió que las funciones dentro de servicios sociosanitarios no son exactamente iguales a las de los hospitales o centros sanitarios, y que existe una apuesta del AMAS por personal sanitario cualificado, siendo las TCEs una parte básica para la atención de los mayores en las residencias. Así, se insistió en que disponer de personal cualificado también conlleva una responsabilidad con la adecuación de sus funciones, evitando que se pudiera 'degradar' la imagen profesional de esta categoría sanitaria.

Finalmente, expusimos las quejas llegadas desde algunas residencias por TCEs preocupadas por su formación, que quieren acceder a las 100 horas de formación anual existente en AMAS, y que se les deniegan algunos cursos "por necesidades de servicio". Desde la Gerencia del AMAS nos aseguraron que las horas de formación se han de cumplir escrupulosamente, que existe una instrucción para que todas las denegaciones "por necesidades de servicio" estén adecuadamente argumentadas y motivadas; y que no les consta que sea un problema importante, al no haber recibido quejas por escrito. En cualquier caso, se comprometieron a llevar a cabo el debido seguimiento para garantizar el cumplimiento de estas.

Apoyo a los opositores



LOS OPOSITORES que optaban a una plaza en el Hospital de Fuenlabrada y que se enfrentaron recientemente al examen contaron con el apoyo de los delegados de SAE Madrid.

"Apoyamos a nuestros compañeros, resolvemos sus dudas en cuanto a la localización de las aulas y cualquier cuestión que en estos momentos previos al examen les genere incerti-

dumbre", manifiestan nuestros delegados, que añaden que "nuestra presencia es siempre muy agradecida. Más de un bolígrafo hemos entregado a la puerta", recuerdan como anécdota.

Garantizar que el proceso se ha hecho con la debida transparencia para todos es también una de las funciones de nuestras delegados en estos procesos.

XXI CONCURSO DE FOTOGRAFÍA

¡YA ESTÁ ABIERTO NUESTRO CONCURSO ANUAL DE FOTOGRAFÍA!

¡Podrás ganar una inscripción al Congreso de FAE de TCE/TES o su importe equivalente en cursos formativos de FAE!

PUEDA PARTICIPAR CUALQUIER PROFESIONAL DE LA SALUD CON INDEPENDENCIA DE SU CATEGORÍA

+ INFORMACIÓN
<https://sindicatosae.com/accion-social/certamenes>

ALBACETE



Reunión con la delegada de salud



La delegada de Sanidad, Juani García, con las responsables de SAE en Albacete, M^a José Soria Narro y M^a Isabel Sánchez López.

LA DELEGADA de Sanidad, Juani García, mantuvo recientemente una reunión con las responsables de SAE en Albacete, M^a José Soria Narro y M^a Isabel Sánchez López, en la que quedó patente el valor e importancia del trabajo que desempeñan en su día a día los TCE en todos los centros sanitarios.

Un valor compartido por la delegada de Sanidad, que no solo ha considera-

do imprescindible la labor del colectivo en la atención a los pacientes, sino que ha puesto en valor la negociación colectiva como cauce para llegar a acuerdos útiles para los profesionales.

Las responsables de SAE han expuesto las necesidades de cada uno de los hospitales provinciales y las propuestas del sindicato para mejorar la situación de los TCE en sus centros de trabajo.

Entre otras, la necesidad de adecuar las plantillas en determinados servicios donde hay un evidente déficit de TCE para poder ofrecer una mejor calidad asistencial, como ocurre en servicios quirúrgicos, unidades de críticos, o el servicio de urgencias del Hospital de Albacete por el gran volumen asistencial en este centro.

Para SAE es igualmente fundamental que los centros cuenten con las figuras del Tutor de Formación y el Coordinador de TCE, dada la necesidad de implicación, integración y reconocimiento de estos profesionales dentro de los equipos.

Asimismo, se ha planteado la necesidad de que se reactive la Carrera Profesional en Castilla La Mancha porque es fundamental que todo profesional vea valorada y reconocida su formación y capacidad como parte de su desarrollo profesional.

Hacer tangible este concepto supone que el profesional mejore la motivación e implicación en su servicio.

VALENCIA



Falta de personal en Manises

LA GERENCIA del Hospital de Manises está destinando las nuevas contrataciones de personal estatutario para cubrir las vacaciones de los profesionales. Sin embargo, ante la falta de TCE esta medida puede generar conflictos una vez finalizado el periodo vacacional.

Las planillas son iguales tanto para personal laboral como para el estatutario, pero mientras el cómputo horario de los primeros es de 1789 horas al año, el personal estatutario realiza 1589 h/año. Es por ello que estos profesionales estatutarios están acumulando excesos de jornadas y, si no se soluciona la falta de personal, no podrán disfrutar antes de fin de año el exceso de horas acumulado.

Sara Miras, delegada de SAE en el Hospital de Manises, manifiesta que "se han mantenido reuniones con las direcciones en las que hemos insistido en la falta de TCEs en los servicios de urgencias, hospitalización, servicios especiales, UCI, el Hospital HACLE...

La escasez de recursos en todas las unidades es una evidencia y se dan situaciones como las de la planta de hospitalización donde en las noches de lunes a jueves hay 1 TCE para 32 pacientes y un pool compartido con otro pasillo de 32 pacientes. Las noches de los viernes, sábados y domingos no hay este pool de refuerzo y hay 1 TCE para los 32 pacientes de cada pasillo.

"Es necesario poner soluciones a los problemas cuando surgen antes de que la situación tenga peores consecuencias. De la misma manera que la Consellería de Sanidad solventó antes del 31 de julio el retraso en el cobro de las nóminas de mayo y junio y, así como ha facilitado que los trabajadores afectados pudieran solucionarlo de manera individual, es necesario resolver también las contrataciones de los TCEs antes de que la escasez de profesionales tenga mayores consecuencias", finaliza la delegada de SAE en el centro.

PROGRAMA DE FORMACIÓN "EN LÍNEA" DE FAE 2024 (WWW.AULAF AE.ORG)

Los cursos "en línea" se realizarán a través de la plataforma de FAE, www.aulafae.org y estarán disponibles en el apartado **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 plazo.

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.

INSTRUCCIONES

1) Ingrese en la página WWW.AULAF AE.ORG, identifíquese y pulse **FORMACIÓN**.

2) En tipo de curso, seleccione **CURSOS EN LÍNEA**. Aparecerán los cursos que tenemos disponibles. Elija en el que quiera inscribirse y seleccione la convocatoria.

3) Una vez realizada la selección del curso y la convocatoria, pulse en **INSCRÍBETE**.

CURSOS PARA TÉCNICOS EN CUIDADOS DE ENFERMERÍA

* Actualización en infecciones nosocomiales para el Técnico en Cuidados de Enfermería (35 h.- 6,4 créditos) Edición septiembre (02/09/24 al 18/10/24) **(55€ afil. / 100€ no afil.)**

* Cuidados paliativos realizados por el Técnico en Cuidados de Enfermería (50 h.- 7,9 créditos) Edición septiembre (09/09/24 al 15/11/24) **(65€ afil. / 120€ no afil.)**

* Atención, técnicas y cuidados del TCAE en otorrinolaringología (30 h.- 4,4 créditos) Edición septiembre (09/09/24 al 04/10/24) **(45€ afil. / 80€ no afil.)**

* El TCAE en el servicio de diálisis. Cuidados, técnica y atención al paciente dializado (40 h.- 8,7 créditos) Edición septiembre (23/09/24 al 15/11/24) **(65€ afil. / 120€ no afil.)**

* Actualización en cuidados, técnicas y curas en las úlceras por presión (70 h.- 12,5 créditos) Edición octubre (21/10/24 al 25/01/25) **(65€ afil. / 120€ no afil.)**

* Climaterio y menopausia: aspectos generales. La andropausia (25 h.- 4,4 créditos) Edición octubre (14/10/24 al 15/11/24) **(45€ afil. / 80€ no afil.)**

* Actualización de conocimientos sobre los trastornos de la conducta alimentaria para Técnicos en Cuidados de Enfermería (40 h.- 6 créditos) Edición octubre (07/10/24 al 29/11/24) **(55€ afil. / 100€ no afil.)**

¡¡¡APUESTA POR TU FORMACIÓN. APUESTA POR FAE!!! WWW.AULAF AE.ORG

ANA GONZÁLEZ MENÉNDEZ, TÉCNICO SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El formaldehído en sanidad. Usos y riesgos



¿Qué es el formaldehído?

El formaldehído es un agente que se encuentra de forma natural en el medio ambiente en bajas concentraciones. También puede producirse como resultado de la combustión de materiales que lo contienen (madera, alfombras, telas, pintura, etc.) en estufas, chimeneas e incluso en los cigarrillos, ya que es altamente inflamable y se evapora fácilmente en condiciones normales.

Usos del formaldehído en sanidad

En el sector sanitario se sigue usando el formaldehído en solución acuosa, conocida como formol, como:

- Desinfectante.
- Conservante.
- Fijador de tejidos en anatomía patológica, biopsias, autopsias, quirófanos, consultas externas, etc.
- Fijador de muestras de tejidos.

En formato de vapor y aerosol es usado como desinfectante de equipos y superficies, mobiliario, y telas en habitaciones de hospitales, y en mayor concentración para desinfectar materiales y equipo quirúrgico.

Su uso es tan extendido que, a pesar de su conocido efecto tóxico, los trabajadores que lo manipulan olvidan su peligrosidad.

¿Qué peligros tiene el formaldehído?

De acuerdo a sus características, el formaldehído es un producto con carácter irritante clasificado como cancerígeno y mutágeno que se rige por el Reglamento Europeo CE 1272/2008 (Reglamento CLP: Clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas químicas) y puede ocasionar lo siguiente:

- Es tóxico por ingestión, por contacto con la piel y por inhalación.
- Provoca quemaduras graves en la piel.
- Provoca lesiones oculares graves.
- Puede provocar una reacción alérgica en la piel.

Es importante considerar aparte de estos peligros provocados por un contacto del formaldehído con nuestro cuerpo, que el formaldehído también:

- Puede provocar cáncer.
- Se sospecha que provoca defectos genéticos.

Es decir, con el paso del tiempo y tras la exposición prolongada, hay una toxicidad crónica según la cual el formaldehído se acumula en nuestro organismo llegando a producir cáncer y provocando defectos genéticos.

¿Cómo podemos contaminarnos?

El formaldehído puede ocasionarnos los daños anteriores cuando entra en contacto con nuestro cuerpo y no estamos protegidos, a través de los siguientes medios:

- Vía respiratoria: Es la vía más común. El formaldehído es un gas muy volátil, por lo cual pasa rápidamente al ambiente y es respirado, pasando a los pulmones y a la sangre.
- Vía digestiva: El formaldehído penetra en el organismo junto con la comida o bebida o por cigarrillos contaminados.
- Vía dérmica: esta vía es importante y con frecuencia se infravalora. Es importante usar los guantes adecuados y que estos nos cubran toda la piel.
- Vía conjuntiva: Penetrando a través de la membrana de los ojos, por salpicaduras.

¿Cómo podemos protegernos?

Para protegernos, debemos evitar que el formaldehído entre en nuestro cuerpo. Para ello procederemos a:

1. Utilizar los equipos de trabajo y los equipos de protección (EP) que nos proporcione la empresa, conforme a la formación e instrucciones recibidas.
2. Seguir las instrucciones, los procedimientos específicos de trabajo y respetar la señalización y autorizaciones de acceso.
3. Realizar los reconocimientos médicos que la empresa nos ofrezca para controlar periódicamente nuestra salud.

4. Comunicar a nuestros representantes o superiores inmediatamente cualquier situación de riesgo o incumplimiento que detectemos, así como cualquier accidente que implique la manipulación de formaldehído.

Equipos de Protección Individual (EPI)

Los EPI son la última barrera y únicamente se van a proteger si su uso y mantenimiento es adecuado y de acuerdo al manual del fabricante.

Hay que considerar que no todos los EPI requieren las mismas condiciones de limpieza y mantenimiento y que algunos EPI pueden tener fecha de caducidad, tras la cual el fabricante no garantiza la seguridad de dicho EPI.

El tipo de EPI a usar nos será indicado por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa, que analizará el más adecuado al producto que se use e informará a los trabajadores sobre cómo deben usarlo y mantenerlo en buenas condiciones.

¿Qué obligaciones tiene el empresario?

Conforme al RD 665/97 sobre riesgos por exposición a agentes cancerígenos las obligaciones del empresario son:

1. Identificar los riesgos y evaluarlos, determinando la naturaleza, grado y duración de la exposición, teniendo en cuenta:
 - Todas las vías de entrada posibles, incluida la absorción por la piel.
 - Los posibles efectos sobre trabajadores, especialmente sensibles (asma, embarazadas, etc.).
 - Repetir la evaluación cuando haya cambios en las condiciones que puedan afectar a la exposición de los trabajadores, cuando se hayan detectado alteraciones de la salud y cuando pueda haber una inadecuación o insuficiencia de las medidas de prevención.
 - Realizar las medidas correspondientes para poder evaluar la concentración del formaldehído si fuera necesario.

2. Nunca rebasar el valor límite de exposición, y aunque la evaluación indique que estamos por debajo, siempre prevenir y reducir la exposición mediante las siguientes medidas (en orden de prioridad, según sea técnicamente posible):

1º. Evitar el uso de formaldehído y programar su sustitución por una sustancia, mezcla o procedimiento no peligroso o menos peligroso.

2º. Garantizar la utilización de formaldehído en un sistema cerrado.

3º. Garantizar un nivel de exposición tan bajo como sea posible técnicamente.

3. Aplicar las siguientes medidas:

- Limitar las cantidades en el lugar de trabajo.
- Diseñar los procesos y las medidas técnicas para evitar al mínimo la formación de agentes cancerígenos.
- Limitar el riesgo, por ejemplo, disponiendo de botes de formol de diferentes tamaños que eviten la manipulación por parte de los trabajadores. Se trata de una medida económica que disminuye el riesgo en gran medida, al no realizarse trasvases entre recipientes.
- Evacuar los agentes cancerígenos mediante extracción localizada, o si no fuera técnicamente posible, mediante ventilación general.

• Usar métodos de medición para detectar inmediatamente exposiciones anormales por imprevistos o accidentes.

• Aplicar los procedimientos y métodos de trabajo.

• Adoptar métodos de protección colectiva o, cuando la exposición no pueda evitarse por otros medios, medidas individuales de protección (EPI).

• Delimitar las zonas de riesgo, señalizándolas y limitando el acceso sólo a las personas que deban operar en ellas, excluyendo a trabajadores especialmente sensibles, embarazadas y mujeres en período de lactancia.

• Velar porque los recipientes, envases e instalaciones estén etiquetados y colocar señales de peligro claramente visibles.

• Instalar dispositivos de alerta para casos de emergencia que puedan ocasionar exposiciones anormalmente altas.

• Disponer de medios que permitan el almacenamiento, manipulación y transporte seguros, así como para la recogida, almacenamiento y elimina-

ción de residuos, y colocar señales de peligro.

4. Adoptar las siguientes medidas de higiene personal y protección individual:

• Los trabajadores dispondrán para su aseo de 10 minutos antes de la comida y 10 minutos antes de abandonar el trabajo.

• La empresa se responsabilizará del lavado y descontaminación de la ropa, quedando prohibido que los trabajadores la lleven a su domicilio.

• Cuando exista riesgo de contaminación:

o Prohibir comer, beber o fumar.

o Proporcionar ropa de protección u otro tipo de ropa especial.

o Disponer de lugares separados para guardar la ropa de trabajo o protección y las ropas de vestir.

o Disponer de un lugar determinado para el almacenamiento de los equipos de protección y verificar que se limpian y se comprueba su funcionamiento después de su uso y, si fuera posible, también antes.

o Disponer de retretes y cuartos de aseo apropiados.

5. Adoptar medidas para casos de exposiciones accidentales y exposiciones no regulares

6. Ofrecer vigilancia a la salud antes del inicio a la exposición, a intervalos regulares establecidos por el médico y cuando se haya detectado algún trastorno que pudiera deberse a la exposición.

7. Los trabajadores recibirán formación e información sobre los riesgos y medidas preventivas, uso de los equipos de protección individual y ropa de trabajo, las disposiciones en materia de higiene y medidas de actuación en caso de incidente.

Para la formación e información es necesario que las fichas de los productos químicos (formaldehído) y Equipos de Protección estén a disposición de los trabajadores.

Toda la formación deberá impartirse cuando el trabajador se incorpore a un trabajo que suponga un contacto con el formaldehído, adaptarse a la aparición de nuevos riesgos y a su evolución y repetirse periódicamente si fuera necesario.

8. Los representantes de los trabajadores y los trabajadores afectados deberán ser informados de las causas de las exposiciones accidentales y las no regulares así como de las medidas para solucionar dicha situación.

SAE
SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA**SINDICATO
DE TÉCNICOS
DE ENFERMERÍA****Somos las MANOS que te CUIDAN**

AFÍLIATE A LA PRIMERA ORGANIZACIÓN QUE LUCHA POR RESOLVER LOS PROBLEMAS LABORALES Y PROFESIONALES ESPECÍFICOS DE LOS TÉCNICOS SANITARIOS

Ventajas de afiliarse a SAE

▶ FORMACIÓN:

- A través de FAE, SAE te da la bienvenida con actividades formativas gratuitas para TCE y TF.
- Revista Nosocomio TCE y Nosocomio FARMA. (2 actividades formativas acreditadas gratuitas anuales, previa realización de matrícula en aulafae.org).
- Jornadas.
- Cursos para afiliados.
- Congresos, preparación de OPE...

▶ ASESORAMIENTO JURÍDICO LABORAL GRATUITO:

- Te informamos y ayudamos en cuestiones socio-profesionales.
- Te defendemos en juicios laborales con nuestros abogados.

▶ SEGUROS DE RESPONSABILIDAD CIVIL:

Al darte de alta como afiliado eres beneficiario de un seguro de responsabilidad civil de 450.000 €. Puedes ampliar tu cobertura hasta llegar a los 900.000 €.

▶ INFORMACIÓN DIARIA SOBRE OPEs, BOLSAS DE EMPLEO, ETC. EN TU CORREO ELECTRÓNICO, EN WEB, REDES SOCIALES, Y EN TU SECCIÓN SINDICAL DE SAE.

▶ DESCUENTOS EN OCIO, SEGUROS Y ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES.

¡¡ Afíliate!!