

SAE

SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA

INFORMATIVO



Somos las MANOS que te CUIDAN

Año 33/ N° 372 JUNIO 2024

NACIONAL

Hoja de Ruta para la Comisión de Cuidados



Mª Dolores Martínez y Cristóbal Arjona, responsables de SAE, junto a Mónica García, Ministra de Sanidad.



Las responsables de SAE, Mª Dolores Martínez e Isabel Lozano, junto a Javier Padilla, Secretario de Estado de Sanidad.

DURANTE LA presentación de la Hoja de Ruta para la Comisión de Cuidados, se ha puesto de relieve que los TCE también son fundamentales en los cuidados.

En el acto, inaugurado por el Secretario de Estado, Javier Padilla, y clausurado por la Ministra de Sanidad, Mónica García, a quienes los responsables de SAE han tenido la oportunidad de saludar, se han resalta-do aspectos como la necesidad de reestructurar los recursos humanos de acuerdo a las necesidades de una población cada vez

más envejecida y con un mayor número de patologías crónicas; en este sentido, se ha subrayado la importancia de cambiar el paradigma sanitario actual hacia uno más sociosanitario, en donde, desde luego, los Técnicos en Cuidados de Enfermería son fundamentales.

Por su parte, Tomás Zapata, representante de la Organización Mundial de la Salud en Europa, ha señalado que el déficit de enfermeras que existe en España se debe a que, a diferencia de otros países, no se cuenta a los TCE den-

tro de los equipos de enfermería, como debería ser; una cuestión que desde SAE llevamos años denunciando públicamente.

El elevado porcentaje de burnout que existe –entre el 41 y el 52%– y que conlleva un alto índice de abandono, o la necesidad de hacer más atractiva la enfermería a través de mejores condiciones de trabajo para que el sector no se quede sin profesionales de aquí a unos años, han sido otros de los problemas a los que se enfrenta la profesión que se han puesto sobre la mesa.

Esta Hoja de Ruta es la consecución de las jornadas de trabajo previas del Comité de la Iniciativa Marco en Cuidados (IMACU), en el que ha participado SAE como representante de los Técnicos en Cuidados de Enfermería.

El objetivo es promover el avance competencial y ordenar un modelo organizativo de cuidados que integre los diferentes perfiles existentes, buscando siempre la excelencia en los cuidados, potenciando la promoción de la salud y la prevención, el seguimiento y la continuidad de

los cuidados, la orientación al autocuidado y la recuperación.

“La Formación Profesional nace por la necesidad de promover y desarrollar la evaluación y acreditación de las competencias profesionales para cubrir las necesidades del sistema productivo, por ello, los TCE no pueden quedar relegados a un plano, no ya inferior sino casi invisible, y sin reconocimiento, sobre todo en las épocas actual y futura, en las que el envejecimiento de la población ha cambiado o debe cambiar el paradigma sanitario, tal y como se ha expuesto. Ante esta realidad, no se puede olvidar que en nuestro Sistema Nacional de Salud la enfermería la componen dos profesionales, los enfermeros y los TCE, y que ambos se ocupan de los cuidados. De tal manera que, si realmente el objetivo de IMACU es promover el avance competencial, mejorar la atención y los cuidados de los pacientes y usuarios, sin olvidar la sostenibilidad del sistema sanitario, y paliar el déficit de otros profesionales, es fundamental contar con los Técnicos en Cuidados de Enfermería para que aporten su experiencia”, explica M.ª Dolores Martínez, Secretaria General de SAE.

ELECCIONES

Sumamos nuevos delegados

TRAS LAS elecciones celebradas durante el mes de mayo, USAE ha continuado sumando delegados.

En **Cataluña**, USAE, gracias a la confianza de los profesionales, ha conseguido tres miembros al Comité de Empresa y uno a delegado de sección en los comicios celebrados en Parc Sanitari Pere Virgili.

A estos resultados, se suman los dos miembros al Comité de Empresa y un delegado de sección obtenidos por FTSP (SAE +

SIETeSS) en el Consorci Sanitari Terrassa.

“Con este apoyo en las urnas reforzamos nuestro trabajo en la defensa de los derechos laborales y retributivos de los profesionales Técnicos. Así, en Pere Virgili trabajaremos por la ampliación de las funciones del Tutor de Formación, por la distribución equilibrada de las cargas de trabajo o por la compensación horaria consensuada entre los trabajadores y la empresa. En Terrassa, seguiremos rei-

vindicando mejores ratios, acabar con el intrusismo profesional, o la implantación del Tutor, entre otras cuestiones”, explica Cristian Monclús, responsable autonómico de USAE y FTSP.

En los procesos electorales que han tenido lugar en **Segovia**, la confianza que han depositado los trabajadores en Diputación ha permitido a SAECYL conseguir un delegado a Junta de Personal. Por su parte, en Servicios Sociales, USCAL-SAECYL-TISCYL-CESM ha obtenido seis miembros en Junta de Personal de Funcionarios, dos en el Comité de Sanidad y Familia, y uno en el Comité de Restos; a

estos hay que sumar los cuatro que TISCYL-CESM-SAECYL han obtenido en Junta de Personal de SACYL y los siete al Comité de Personal Laboral.

“Afianzamos nuestra presencia en los órganos de representación, lo que nos impulsa a seguir luchando por las reivindicaciones de los TCE, entre las que se encuentran la continuidad asistencial, el nombramiento del Coordinador del Técnico de Atención a Personas Dependientes, o el reconocimiento de la Carrera Profesional, en Diputación; en Servicios Sociales, nuestro trabajo se centrará en conseguir la jubilación anticipada a los 60

años sin penalización, que el tiempo de trabajo en las residencias se certifique conforme a la titulación, o que se elabore un estudio de cargas asistenciales de acuerdo al grado de dependencia de los usuarios. Finalmente, en SACYL, lucharemos por el incremento de TCE en Atención Primaria, la mejora de las retribuciones, la actualización de funciones, el correcto funcionamiento de la bolsa de empleo abierta y permanente, o para que se simplifiquen los procesos de Carrera Profesional, entre otras cuestiones”, explica Consuelo Redondo, Secretaria Provincial de SAECYL en Segovia.

EDITORIAL

Los TCE deben formar parte de los equipos de A. Primaria



LA CREACIÓN de puestos de Técnicos en Cuidados de Enfermería en los Centros de Salud de Osakidetza supone para SAE un gran avance, ya que entre nuestras reivindicaciones está el cumplimiento del Real Decreto 137/84, de 11 de enero, sobre Estructuras Básicas de Salud, donde se recoge la inclusión de los TCE en los equipos de Atención Primaria.

Sin embargo, son raras las ocasiones en las que se aplica este Real Decreto, pues la presencia de los TCE en este ámbito asistencial, aunque ha crecido en los últimos años, sigue siendo anecdótica en nues-

tro Sistema Nacional de Salud.

El último ejemplo en este sentido lo encontramos en Andalucía, donde la Consejería de Sanidad no ha incluido ninguna plaza de TCE en Atención Primaria en la recién publicada oferta de trabajo.

En el lado contrario, Osakidetza sí ha incluido a los TCE en sus centros de salud, como el de CS Zaramaga en Gasteiz y CS Matiena en Bizkaia, habilitando, incluso, un espacio propio para que los TCE puedan desempeñar en mejores condiciones sus funciones y competencias.

Confiamos en que esta medida se extienda a

todos los centros de salud del SNS, pues la Atención Primaria es la piedra angular del sistema sanitario y para garantizar la calidad asistencial que se presta en este ámbito es una prioridad incrementar las plantillas de profesionales.

Desde luego, contar con los TCE debe ser preferente, pues por nuestra formación y profesionalización, además de apoyar al resto del personal sanitario en sus funciones, participamos en la elaboración del diagnóstico de salud, o en la planificación, organización y evaluación de programas como el de Educación para la Salud, tanto en el ámbito ambulatorio como en la atención domiciliaria; pero también, dentro de estos equipos, los TCE colaboramos en las labores de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, así como en la atención a los pacientes y en la aplicación de tratamientos pautados y reha-

bilitación de las secuelas dejadas por la enfermedad. Además, somos un colectivo esencial en la atención al enfermo crónico y, con una población cada vez más envejecida, estas patologías aumentan día a día, convirtiéndonos en uno de los profesionales más importantes en la atención a estos pacientes.

En definitiva, el papel del Técnico en Cuidados de Enfermería dentro de la Atención Primaria contribuye a mejorar la calidad del sistema de salud, por ello es fundamental una mayor presencia de nuestro colectivo en estos equipos, que son básicos para una atención temprana y correcta.

Es el momento de adaptarnos a los cambios sociales y modificar el paradigma actual, apostando por una sanidad que combine la curación con la prevención y los cuidados sociosanitarios.

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.

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



ELOISA CAYUELA BERNAL. ASESORÍA JURÍDICA DE SAE MURCIA

Personal Estatutario. Mejora prestación IT



LA CUESTIÓN que vamos a analizar se plantea con mucha frecuencia en el personal estatutario.

Debe indicarse que hay que tener en cuenta la regulación de cada comunidad autónoma, respecto a la cuantía que corresponda de mejora de las prestaciones de incapacidad temporal, teniendo en cuenta la contingencia de la que procede, bien contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) o profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional).

El problema consiste en determinar ante la jurisdicción que tiene que reclamarse el complemento de mejora de prestaciones de incapacidad temporal, cuando la Administración no lo abona correctamente, y el plazo de reclamación del mismo, o plazo de prescripción.

Como es sabido, desde que se aprobó el Estatuto Marco de Personal Estatutario en el año 2003, reconociéndole una naturaleza jurídica similar a la de los funcionarios, las reclamaciones contra los Servicios de Salud donde prestan sus servicios deben hacerse ante la jurisdicción contencioso-administrativa, que es más gravosa para el personal que las reclamaciones ante la jurisdicción social, pues puede ser condenado en costas si se desestima la reclamación.

Una de las cuestiones que debía resolverse en la jurisdicción contencioso-administrativa era la reclamación de mejora de prestaciones de incapacidad temporal del personal estatutario contra el Servicio de Salud empleador.

Dos recientes sentencias del Tribunal Supremo han resuelto definitivamente la competencia para resolver las referidas reclamaciones y los plazos de prescripción para interponerlas.

1. Sobre la competencia para reclamar las mejoras de prestaciones de incapacidad temporal.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social establece en el artículo 2.q) lo siguiente:

"q) En la aplicación de los sistemas de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social, incluidos los planes de pensiones y contratos de seguro, siempre que su causa derive de una decisión unilateral del empresario, un contrato de trabajo o un convenio, pacto o acuerdo colectivo; así como de los complementos de prestaciones o de las indemnizaciones, especialmente en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, que pudieran establecerse por las administraciones públicas a favor de cualquier beneficiario."

La reciente STS IV de 7/02/2023, RCU 3820/2019, resuelve la referida cuestión competencial estableciendo que corresponde resolver a la jurisdicción social.

En dicha sentencia se aborda la cuestión referida a un médico con relación como personal estatutario con la Administración demandada, el Servicio Murciano de Salud, que se encontraba en situación de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con derecho a prestaciones de Seguridad Social por dicha contingencia y

reclama mejora de prestaciones de incapacidad temporal establecidas por la Administración autonómica de la Región de Murcia para todos los funcionarios, personal estatutario del Servicio Murciano de Salud y personal laboral.

Tanto el Juzgado de lo Social en el que se tramitó la demanda, como el Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, dictaron sentencias estableciendo que la reclamación de las mejoras de prestaciones de seguridad social debía hacerse ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

El Tribunal Supremo interpreta el artículo antes mencionado y la sentencia concluye que debe establecer como doctrina que el orden social de la jurisdicción es el competente para conocer de la reclamación de una mejora de las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social prevista en un acuerdo firmado por una Administración Pública que afecta al personal laboral y funcionario, y que ha sido formulada a

título individual por un funcionario integrado en el Régimen General de la Seguridad Social.

2. Sobre los plazos de prescripción para reclamar las mejoras de prestaciones de incapacidad temporal.

La reciente STS IV de 29/01/2024, RCU 3467/2021, resuelve la referida cuestión que afecta a los plazos para reclamar y los efectos retroactivos de la reclamación, estableciendo:

"Lo que se discute es, pues, una diferencia en el importe de la prestación que no ha sido incluida en el acto inicial de reconocimiento, de modo que es evidente que se reclama contra una falta de reconocimiento de una parte del derecho y no contra la falta de pago de un derecho ya reconocido. Estamos, por tanto, en el supuesto del artículo 53 de la LGSS, lo que determina que la acción de reclamación de esa parte del derecho no estaba prescrita cuando en fecha 10 de junio de 2020, la actora interpuso la papeleta de conciliación. Los efectos económicos de dicha reclamación, sin embargo, debe retrotraerse como máximo a los tres meses anteriores a dicha solicitud, de conformidad a lo previsto en el mismo precepto legal conforme al cual: "El dere-

cho al reconocimiento de las prestaciones prescribirá a los cinco años, contados desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar el hecho causante de la prestación de que se trate, sin perjuicio de las excepciones que se determinen en la presente ley y de que los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud".

Ante lo expuesto, pueden extraerse las siguientes conclusiones:

1. ¿Ante quién tengo que reclamar las mejoras de las prestaciones de incapacidad temporal que mi Administración empleadora no me abona o me abona mal?

La reclamación tiene que hacerse ante la jurisdicción social, presentando la demanda ante el Juzgado de lo Social que corresponda.

2. ¿Qué plazo tengo para interponer la reclamación ante la Administración?

El plazo es de cinco años, pero hay que tener en cuenta que la retroacción de efectos es de tres meses anteriores a la solicitud.

3. Es fundamental presentar la solicitud antes de que transcurran tres meses del inicio de la incapacidad temporal.

MURCIA

Reunión con la Directora del IMAS



SAE HA trasladado a la Directora Gerente del IMAS, Verónica López García, las reivindicaciones fundamentales de los Técnicos en Cuidados de Enfermería de los centros dependientes del IMAS y la situación que viven estos profesionales en las residencias de personas mayores, centros ocupacionales o psiquiátricos.

Verónica López ha comunicado a los responsables de SAE la creación de Mesas Técnicas inte-

gradadas por los directivos de cada centro para conocer su organización y evaluar de esta manera las necesidades particulares de cada uno.

Se prevé que antes de verano tengan todos los datos para poder solucionar las deficiencias de cada uno de los centros y, en función de estas, tomar las decisiones más adecuadas. En este sentido, si se precisa personal, se podrán solicitar contrataciones.

Respecto a las que se tienen que realizar en verano, López ha comunicado a las responsables de SAE que el número de contratos se ajustará al de ausencias y que el cómputo vacacional de estas contrataciones estará debidamente incluido.

"Igualmente, hemos trasladado la necesidad de llevar a cabo actuaciones concretas y aumentar los recursos disponibles para frenar, hasta erradicar, el número de agresiones que sufren tanto los profesionales como, en ocasiones, los propios usuarios de algunos centros. Ante esta cuestión, nos ha indicado que está teniendo reuniones con la Fiscalía y que se están elaborando protocolos específicos. Confiamos en que estas medidas se apliquen cuanto antes y se ponga fin a la lacra social que suponen las agresiones", manifiesta Elisa Romero, Secretaria Autónoma de SAE.

ASTURIAS



Aumento de plantilla y salarial en Jove



Concentración en la Junta General del Principado de Asturias.



El Comité de Empresa de la Fundación Hospital de Jove en el Pleno del Ayuntamiento de Gijón en el que se manifestó el apoyo unánime de los partidos a los a los profesionales del centro.

LAS MEDIDAS de presión ejercidas por el Comité de Empresa -manifestaciones, encierros, concentraciones en la Junta General del Principado de Asturias, y

una amenaza de huelga, han concluido con la firma de un preacuerdo de convenio que, si bien no recoge el 100% de las peticiones de los trabajadores de

la Fundación Hospital de Jove, sí está muy próximo a la homologación que se exigía con el SESPA.

Así, durante los próximos años, hasta 2027, los profesionales percibirán un incremento salarial anual del 2%, y, de forma inmediata, la incorporación de 25 nuevos profesionales a la plantilla.

Igualmente, el preacuerdo establece la homologación de todas las categorías profesionales respecto al SESPA, el reconocimiento de la antigüedad laboral y, hasta 2027, los cuatro tramos de Carrera y Desarrollo Profesional.

"Queremos agradecer el apoyo de los trabajadores y la ciudadanía, así como de los representantes políticos, durante estos últimos meses de lucha. Para todos era evidente que esta equidad con los profesionales del SESPA era necesaria para dotar a los usuarios de una atención adecuada y de calidad y a los profesionales de unas condiciones de trabajo dignas", explica Jorge Santurio, delegado de SAE en la Fundación Jove.

EXTREMADURA



La Consejera debe reunirse con USAE

USAE HA instado a la Consejera de Sanidad y Servicios Sociales, Sara García Espada, a atender sus peticiones de reunión para abordar aquellas cuestiones cruciales para los trabajadores sanitarios y a las que la Consejera no da ninguna respuesta.

A pesar de varios intentos de establecer un diálogo constructivo y proactivo con la Consejera, ésta ignora las solicitudes repetidamente, lo que refleja una falta de respeto y consideración por su parte a una organización sindical con representación en Mesa Sectorial de Sanidad.

"Hemos buscado incansablemente establecer un diálogo con la Consejera para abordar cuestiones serias que afectan a nuestros afiliados y al conjunto de los trabajadores, y para presentarle nuestros proyectos actuales. Sin embargo, todas nuestras solicitudes han sido ignoradas con indiferencia y desdén. Es fundamental que los legisladores muestren una disposición positiva para colaborar con los sindicatos y abordar las

cuestiones que afectan al mundo laboral. Por eso no entendemos, por ejemplo, que, desde que llegó al Gobierno de Extremadura, no se haya presentado a las organizaciones sindicales en el foro de Mesa Sectorial de Sanidad", explica Victoria González, responsable autonómica de USAE.

Pero este desprecio hacia USAE, hacia los trabajadores que representa y hacia el foro de negociación es algo puntual, pues sí ha mantenido reuniones con otros sindicatos de manera individual.

"Este comportamiento muestra una clara falta de compromiso con los valores democráticos y el respeto por los derechos laborales de los Técnicos en Cuidados de Enfermería. Por ello, instamos de nuevo a la Consejera a reconsiderar su postura y a priorizar el bienestar de los trabajadores que representa. La falta de diálogo y cooperación solo sirve para obstaculizar el progreso y perpetuar las desigualdades en nuestra sanidad y en nuestra sociedad", concluye Victoria González.

NACIONAL -CESI

SAE aboga en Europa por el cambio de Directiva sobre Cualificación



Mesa de trabajo sobre "Las condiciones laborales de los profesionales de la sanidad".



Responsables de SAE junto a Klaus Heeger, Secretario General de CESI.

M^a DOLORES Martínez, Secretaria General de SAE, ha participado en la jornada de trabajo "Las condiciones laborales de los profesionales de la sanidad", organizada por CESI, para evaluar el impacto del reconocimiento, o la falta del

mismo, de las cualificaciones profesionales en la disponibilidad de personal sanitario en varios estados miembros.

Para ello, durante la jornada de trabajo, se ha intentado dar respuesta a la necesidad, o no, de actuali-

zar la Directiva 36/2005, sobre Cualificaciones Profesionales.

Como es evidente, y así lo ha trasladado M^a Dolores Martínez durante su intervención en la mesa "Los desafíos", para SAE esta actualización es imprescindible, pues durante los 20 años de vida de esta normativa se han producido cambios en las necesidades sanitarias y sociosanitarias de la población.

Así, uno de los grandes desafíos que tiene la sanidad europea es hacer frente a una población cada vez más envejecida, con pluriopatologías crónicas y pacientes dependientes o grandes-dependientes; un cambio social que precisa un cambio en el paradigma sanitario, reconociendo a los cuidados, tanto fundamentales como especializados, un peso más importante del que tienen en la actualidad.

Igualmente, solventar el problema de la escasez de profesionales de los cuidados que actualmente tienen muchos países de la UE, pasa por plantear realizar una reforma o revisión de las titulaciones sanitarias o

de enfermería no universitarias y dotar de mayor cualificación a los profesionales no universitarios del cuidado, pues esta actualización redundaría en beneficio de los usuarios/pacientes y de los sistemas sanitarios.

En este sentido, la Directiva, que garantiza la calidad y la movilidad de solo seis categorías de profesionales sanitarios, debe extender su aplicación a otros profesionales sanitarios de la Formación Profesional, como los Técnicos Superiores de Radiodiagnóstico o Laboratorio, por ejemplo, o los Técnicos en Cuidados de Enfermería, fundamentales en los cuidados, entre otros.

Si analizamos el perfil y formación de estos profesionales de la enfermería básica existentes en la Unión Europea, apreciamos que la formación exigida puede ser dispar, pero no las competencias asignadas, pues los alumnos de estos ciclos formativos pueden hacer sus prácticas a través del programa ERASMUS+; por lo que no tiene sentido que puedan llevar a cabo estas prácticas y no se les garnatice el reconocimiento formativo o de cualificación que les facilite la

migración laboral a aquellos países que necesiten su mano de obra.

Además, la escasez de estudiantes de Formación Profesional se está revertiendo en los últimos años, especialmente en sectores como el sanitario y sociosanitario, en la mayoría de países miembros de la UE, lo que justifica, igualmente, la reforma de la Directiva, máxime cuando en la misma se establece que la introducción a escala europea de certificados profesionales por asociaciones u organizaciones podría facilitar la movilidad de los profesionales, en particular, al agilizar el intercambio de información entre el Estado miembro de acogida y el Estado miembro de origen.

"Así, revisar la Directiva e incluir a otras profesiones sanitarias derivadas de la Formación Profesional, facilitaría una mayor movilidad de los profesionales sanitarios y redundaría en un mayor y mejor reconocimiento, lo que implicaría un alivio a la escasez de estos profesionales. Esperamos que este desafío al que se enfrenta la Unión Europea se solvete a la mayor brevedad en pos de una mejor calidad asistencial para sus ciudadanos", explica la Secretaria General de SAE.

NACIONAL

Tenemos razones para celebrar el 12 de mayo

#TambiénSomosEnfermería
#DíaInternacionaldeITE



**TENEMOS RAZONES
PARA CELEBRAR EL
12 DE MAYO.**

Somos
Técnicos de Enfermería



¡FELIZ DÍA!



Guadalajara ha incluido a una Técnico en Cuidados de Enfermería en el acto que han organizado para celebrar este día, dando voz al colectivo a través de una de las ponencias.

“Es tedioso tener que explicar año tras año lo evidente, por eso en esta ocasión, hemos querido plasmar a través de varios vídeos el trabajo fundamental que los TCE desempeñamos en los equipos para recordar a las administraciones públicas, los mandos intermedios, las instituciones e, incluso, a algunos compañeros de otras categorías, que no somos profesionales de segunda y que nuestra atención a los pacientes es tan fundamental como la del resto:

LOS TÉCNICOS de Enfermería somos los profesionales que estamos a pie de cama, lo que nos permite observar variaciones o complicaciones en la recuperación del paciente, le acompañamos y empatizamos con él y su familia, humanizando así la asistencia sanitaria, realizamos técnicas de enfermería, junto al resto del equipo de enfermería y otros profesionales, en todos los servicios y unidades hospitalarias, así como en la atención primaria y domiciliaria, planificamos y organizamos programas de educación para la salud, lo que favorece la prevención de patologías, y realizamos un trabajo fundamental en la atención sociosanitaria, algo imprescindible en una sociedad cada vez más envejecida y con un aumento significativo de las patologías crónicas.

Éstas y muchas otras son las razones que este año hemos puesto en valor para ensalzar nuestra profesión y explicar porqué los TCE también celebramos nuestro día el 12 de mayo, Día Internacional de la Enfermería.

Aunque por ley llevamos años formando parte de los equipos de enfermería, tenemos que seguir expli-

cando a los responsables sanitarios y políticos que en España estos equipos los integran tanto quienes acceden a la disciplina desde el grado universitario como quienes lo hacen desde la Formación Profesional, es decir, los Técnicos de Enfermería.

Entre los últimos ejemplos en este sentido, se encuentran el Servicio Andaluz de Salud, que ha felicitado únicamente a “enfermer@s” a través de un video, o la Consejería de Salud del Principado de Asturias y los responsables del SESPA, que han vuelto a ningunearnos organizando una jornada autonómica de Enfermería dirigida a “Enfermeras/os de cualquier ámbito, a profesionales del cuidado, a sociedades científicas y asociaciones de pacientes”. Sólo con la denominación que emplean para referirse a los TCE, “profesionales del cuidado”, ya están minusvalorando al colectivo como profesionales sanitarios que forman parte de los equipos de enfermería junto a las/os enfermeras/os. Pero es que, además, no han contado con ningún TCE para que participara en el programa.

También hay ejemplos en el otro sentido. Así, la gerencia del Hospital de

el eje principal es el paciente y ante éste todos actuamos, cada uno dentro de nuestras competencias, con la misma responsabilidad para garantizar su salud. Por ello, no se debería discriminar a unos colectivos sobre otros, ya que cada día demostramos nuestra profesionalidad y responsabilidad, lo que debería proporcionarnos un reconocimiento adecuado; sin embargo, tristemente, aunque todos los profesionales somos igual de necesarios, aún hoy día algunos prefieren continuar marcando estas diferencias. Por ello, desde SAE seguiremos exigiendo respeto consideración y reconocimiento”, explica M^a Dolores Martínez, Secretaria General de SAE.

Actividades por el 12 de mayo

Junto a la campaña a nivel nacional, hemos llevado a cabo actuaciones en diferentes comunidades, como Navarra, donde las delegadas de SAE han celebrado el 12 de mayo entregando a las/os compañeras/os una pulsera azul que simboliza el color de sus uniformes y de los cuidados que proporcionan a los pacientes, concienciando así a los profesionales y ciudadanía de la importan-



Taller promovido por el Ayuntamiento de Pueblonuevo de Miramontes (Cáceres) e impartido por SAE.



Un momento de la jornada celebrada en el Hospital Perpetuo Socorro de Albacete.



SAE Navarra concienció a ciudadanos y profesionales sobre la importancia de los TCE en los equipos de enfermería.



Agustín Serna, Secretario Provincial de SAE en Álava, en la muestra expuesta en el Hospital Psiquiátrico.

cia del colectivo en los equipos de enfermería.

Asimismo, en Cataluña se ha llevado a cabo un concurso de fotografía para visibilizar el trabajo de los Técnicos en Cuidados de Enfermería en los equipos; en Álava se han expuesto varios carteles con las funciones del colectivo; en Gipuzkoa se ha elaborado un video poniendo en valor el trabajo de los TCE; en Extremadura y en Castilla La Mancha se han impartido charlas sobre la profesión...

“Desde SAE vamos a continuar realizando actos

para celebrar nuestra profesión el 12 de mayo, que es cuando debemos hacerlo como miembros de los equipos de enfermería que somos. Y si existen gestores, compañeros y organizaciones sindicales que no lo comparten, quizá deberían plantearse que este día es de celebración, por lo que sembrar crispación y desunión no es la mejor forma de incentivar el trabajo en equipo, cuyo objetivo final es garantizar la salud y bienestar de los usuarios”, explica Isabel Lozano, Secretaria de Comunicación de SAE.

CANTABRIA

La formación en diálisis es imprescindible

Rosa Barriuso Penagos es Técnico en Cuidados de Enfermería en el Hospital Universitario Marqués de Valdecilla, donde desde hace nueve años trabaja en el servicio de hemodiálisis. En esta entrevista nos cuenta su experiencia profesional y pone en valor el trabajo de los TCE en los equipos de diálisis, así como la relación de cercanía que se establece con los pacientes.



¿Cuántos profesionales integráis la plantilla?

Somos un total de 25 trabajadores.

¿Cuántos TCE formáis parte del equipo de diálisis y qué otras categorías lo completan?

Somos 12 TCEs y 13 enfermeras. También hay celadores y auxiliares administrativos.

¿Cuáles son las funciones de un TCE en esta unidad?

Recibimos a los pacien-

tes, les pesamos, les quitamos la ropa y les ponemos el pijama o el camisón. Cuando están listos, les ayudamos a acostarse y acomodarse para la sesión de diálisis.

A continuación, preparamos los campos para iniciar el procedimiento, reponemos la unidad, colocamos el material y coordinamos con nuestros compañeros el proceso asistencial.

Una vez que el paciente recibe el alta, volvemos a preparar la unidad (máquinas, camas...) y dejamos todo dispuesto para el siguiente turno.

¿Cómo organizáis el trabajo?

En el equipo de TCEs, somos cuatro en el turno de mañana, tres en el de tarde y una en el de noche (principalmente, para Urgencias).

Las camas se dividen por colores y por necesidades, existiendo una zona para pacientes aislados y otra con camas de apoyo.

¿Qué vínculo establecéis con los pacientes?

El contacto con los pacientes es muy cercano ya que al ser crónicos vienen una media de tres veces a la semana y pasan en la unidad entre 4 y 5 horas, lo que hace que creamos lazos afectivos.

Para los pacientes, los profesionales de la unidad de diálisis somos como su segunda familia y, muchas veces, como la primera porque suelen venir pacientes que por edad sufren mucha soledad.

¿Cómo gestionáis las emociones de estos usuarios conociendo su situación médica?

La finalidad de la diálisis es que los pacientes puedan tener mejor calidad de vida hasta que tengan la posibilidad de recibir un trasplante de riñón.

Cuando por las condiciones físicas o de salud o por edad, esto no es posible, se trata de crear un ambiente de confianza, omitiendo

comentarios que puedan interpretarse como que su situación no tiene solución y creando con ellos un diálogo en el que lo primero que impera es la esperanza de que pueden llegar a estar bien, sino es posible cuidarles al máximo.

¿Tienes alguna reivindicación para mejorar el servicio o la situación de los TCE?

La principal reivindicación que podemos hacer es que la plantilla a veces es un poco insuficiente, sobre todo en el turno de tarde, donde hay que atender las urgencias, acudir a UCI, a reanimación o a las plantas con pacientes ingresados para realizar la diálisis, lo que hace que la plantilla se queda escasa.

Otro punto importante es la formación; la unidad es un servicio especial y los trabajadores TCE que llegan no siempre están formados para realizar funciones específicas, de manera que el resto de la plantilla tiene que asumir la responsabilidad. Por ello, reivindicamos que se forme a los Técnicos en Cuidados de Enfermería que están en la unidad como correturnos (Pool) para que, cuando sea necesario, puedan desempeñar con total garantía sus funciones, alcanzando así la calidad asistencial en cualquier situación.

ALICANTE

Tarjeta Abucasis en Alcoi

TRAS AÑOS de lucha, SAE ha conseguido que los Técnicos en Cuidados de Enfermería del Departamento de Salud de Alcoi cuenten con la Tarjeta identificativa Abucasis.

Este ha sido el último departamento en facilitar a los profesionales TCE esta herramienta, después de que la tarjeta se implantara en hospitales como el de Elche, por ejemplo.

“La digitalización que estamos viviendo está modificando la manera de realizar los procesos, por ejemplo de ofertas de empleo o bolsas de trabajo, pero también el acceso a las nóminas y contratos, lo que hace imprescindible que la Tarjeta Abucasis no sea exclusiva de algunas categorías profesionales, sino que su uso se extienda a todo el personal, sanitario y no sanitario. Si la Consejería quiere cambiar los sistemas y adaptarlos tecnológicamente, debe facilitar a los profesionales el acceso a los mismos”, explica Belén Santacruz, Secretaria Provincial de SAE.

MADRID

Visibilizar a los TCE más allá de la asistencia

El próximo 28 de junio finalizan los actos por el centenario del Hospital Universitario Santa Cristina, que comenzaron en junio de 2023. Durante este año, las actuaciones que se han llevado a cabo en el centro hospitalario para conmemorar este aniversario han estado signadas por el logotipo que Borja Herranz y Raúl Alcojor, Técnicos en Cuidados de Enfermería, diseñaron para el concurso que puso en marcha el centro.



Borja Herranz y Raúl Alcojor junto a Guillermo Ceñal, gerente del H.U. Santa Cristina, y Sierra Redondo, directora de Enfermería del centro.

¿Qué os motivó a participar en el concurso?

Como Técnicos en Cuidados de Enfermería,

dejar una huella en la historia y la memoria de nuestro hospital, que ha ido evolucionando desde 1924.

¿En qué os inspirasteis para diseñar el logotipo?

Principalmente en el número 100, como los años que cumplimos, enmarcando nuestra marca institucional, que es la imagen del edificio -declarado Monumento Artístico de Bien Cultural desde 1999-, dentro de la cifra.

¿Qué habéis querido transmitir con el mismo?

Una imagen visible, sencilla y clara, pero a la vez visual, de nuestro 100 cumpleaños.

Vuestra participación en este concurso es una muestra de la implicación de los Técnicos en Cuidados de Enfermería

en los centros asistenciales en los que desarrollan su trabajo, ¿por qué es importante participar en cuestiones que van más allá de la asistencia sanitaria?

Para hacer visible que nuestra profesión puede desarrollarse en muchos ámbitos y que es interesante e importante participar en otras actuaciones más allá de la actividad asistencial para visibilizar a nuestra categoría y mostrar nuestro potencial.

El logo se usará en los décimos de lotería nacional del 29 de junio, ¿cómo estáis viviendo esta experiencia?

Con la alegría de dejar esa huella histórica en nuestra institución y ser la imagen de los décimos de

lotería nacional, que nos rinde este homenaje en nuestro centenario.

Además del empleo del logo en los actos del centenario durante este año, ¿habéis recibido algún otro tipo de premio y/o reconocimiento?

Durante los actos de clausura del centenario recibiremos un reconocimiento. Pero, sobre todo, el apoyo de compañeros y el cariño con el que se recibió el logotipo.

Queremos mostrar nuestro agradecimiento al gerente del Hospital, Guillermo Ceñal Pérez, por su acogida del logotipo, y a la directora de Enfermería, Sierra Redondo González, por habernos motivado a participar en este concurso.



ANDALUCÍA

La falta de contratación merma la calidad



Manifestación por el cierre de servicios en el H. Militar (Sevilla).

LA CONSEJERA de Sanidad del Servicio Andaluz de Salud se comprometió a actualizar el corte de la Bolsa de Empleo de los años 2022 y 2023 de las 108 categorías o áreas específicas de personal estatutario que se rigen por este sistema antes del inicio de las contrataciones de verano. Una vez más, la Consejera incumple su palabra y el Pacto de la Bolsa, por el que se debe actualizar ésta cada cierto tiempo, y miles de profesionales se vuelven a quedar sin contrato.

Alrededor de 30.000 TCE, 15.000 Técnicos Superiores Sanitarios y 5.000 Técnicos de Farmacia están inscritos en esta bolsa y el retraso del SAS tiene implicaciones directas en los profesionales, ya que se está trabajando con la bolsa actualiza-

da en octubre de 2021 y estamos en 2024, de manera que aquellos que dependen de las convocatorias de 2022 y 2023 no podrán acceder a un contrato este verano.

“Es intolerable que los trabajadores estén perdiendo contratos por el incumplimiento del Pacto acordado para el desarrollo de la bolsa. Ahora mismo sólo se han actualizado cortes provisionales de algunos listados de facultativos especialistas, pero estos profesionales no llegan al 0,9% de los inscritos en la bolsa. Para el resto de categorías ni siquiera se tiene prevista la publicación de los listados provisionales, lo que significa que tardará tiempo en finalizar todo el proceso”, explica Cristian Braza, vocal de Comunicación y

Organización de SAE en Andalucía.

Además, al no funcionar correctamente este proceso, los problemas por la falta de personal durante este verano ya han empezado a producirse.

Sevilla

Concentraciones y marchas están marcando la agenda de los profesionales del Hospital Militar ante la inacción de su gerente para solucionar los problemas económicos que están ocasionando el cierre de camas.

La decisión de cerrar el servicio de UCI ha sido el motivo que ha llevado a las organizaciones sindicales, entre las que se encuentra SAE, a protestar, pues se prevé que a este cierre se sume el de otras unidades en el periodo estival.

El verano pasado, la dirección, a pesar de las denuncias sindicales, cerró el 61% del centro hospitalario debido al “déficit económico”. Ahora la situación se vuelve a repetir y los más de 35.000 usuarios que tienen como referencia este hospital se quedan de nuevo sin su derecho a poder recibir una atención de calidad.

“La dejadez, la mala gestión y la falta de previsión marcan, un año más, la

actuación de la Dirección, y si no se soluciona, obligará a los profesionales y usuarios a tener que adaptarse a una situación que, en el primer caso, supone la vulneración de la conciliación familiar y laboral debido a los continuos cambios de servicio y turnos, lo que supone un estrés añadido, y, en el segundo, les obliga a acudir a centros hospitalarios alejados de sus domicilios, suponiendo un perjuicio para su movilidad. Es inadmisibles que la mala gestión continúe impidiendo que los hospitales funcionen adecuadamente durante todo el año. Por ello, desde SAE nos sumaremos a todas las medidas de protesta que se celebren en este sentido”, explica Dulcenombre Cabrera, delegada de SAE en el hospital.

Cádiz

Ante la falta de respuesta por parte de la dirección del H. Punta de Europa sobre el aumento de plantilla de TCE, SAE trasladó esta situación al Defensor del Pueblo andaluz, quien ha dado la razón a la Organización y ha iniciado las actuaciones para que la dirección resuelva y notifique la petición que se presentó.

Servicios como oncología, neumología, medicina interna, cirugía o traumatología, entre otros, mantienen una plantilla fija de un TCE en el turno de noche para atender a un rango de usuarios que oscila entre 27 y 33. Desde SAE denuncia-

mos esta falta de profesionales a la dirección del hospital y ésta ha dado la llamada por respuesta hasta que, finalmente, la dirección de Enfermería reconoció recientemente que existía este problema y que lo solventaría, pero no en un corto periodo de tiempo.

“La ratio establecida para los profesionales de enfermería, equipo integrado por TCEs y enfermeras, indica una estimación de entre 10 y 15 pacientes por profesional, una ecuación muy alejada de la realidad actual para los TCE, pues en el caso de las enfermeras sí se cumple. Entendemos que este agravio comparativo se debe a que la dirección desconoce las funciones de cada categoría y que ambas somos fundamentales para atender al paciente. Por ello, la ratio debe ser, como mínimo, la misma para ambos profesionales”, explica M^a Eugenia Fernández, delegada de SAE en el centro.

En el Hospital de Jerez, donde sí se cumplen las ratios, se ha dado la situación puntual de que la unidad de Ictus, perteneciente al servicio de Neurología, ha estado durante una noche sin personal.

“Desde SAE esperamos que esta situación no se repita, pues estamos ante un servicio complejo que requiere de todos los profesionales que conforman la plantilla en cada turno para dar una atención adecuada a los pacientes”, concluyen las delegadas del hospital.

ÁLAVA

La seguridad pasa por incrementar la plantilla



LOS TRABAJADORES de las Urgencias del Hospital de Txagorritxu, apoyados por SAE y el resto de organizaciones sindicales de la Junta de Personal, están manteniendo un calendario de protestas por la falta de profesionales en el servicio.

Desde que las Urgencias se reformaran y ampliaran, y tras el desmantelamiento de este servicio en el Hospital de Santiago, donde

sólo se atienden pacientes derivados en ambulancia desde el centro coordinador, se ha experimentado un incremento de pacientes que no ha ido acompañado de un aumento de la plantilla acorde, lo que está dificultando que los usuarios puedan recibir una atención adecuada y segura. Una situación que también está poniendo en riesgo a los profesionales, que sufren

sobrecargas de trabajo, agotamiento y episodios de estrés y ansiedad.

“Es inadmisibles que contemos con un servicio moderno y equipado con los últimos avances tecnológicos y no con las plantillas de profesionales adecuadas para que la asistencia sanitaria se pueda ofrecer con todas las garantías para los pacientes y los profesionales. Por eso, desde SAE nos sumaremos a todas las medidas de protesta que se pongan en marcha para que tanto Osakidetza como el nuevo Gabinete del Gobierno Vasco que ha salido tras las últimas elecciones autonómicas lleven a cabo las contrataciones necesarias para que las urgencias no solo cuenten con los recursos materiales adecuados, sino también con los humanos”, explica Agustín Serna, Secretario Provincial de SAE en Álava.

GIPUZKOA

Protestas por la congelación salarial



LOS PROFESIONALES de la Fundación Matia han protagonizado varias concentraciones ante la intención de la dirección de congelar su salario durante los próximos dos años en el nuevo convenio colectivo que se está negociando.

“Esta medida no tiene ningún sentido, especialmente si tenemos en cuenta que la Fundación no deja de ampliar su patrimonio, por ello desde SAE nos sumaremos a todas las

protestas que se lleven a cabo para conseguir un convenio digno, que respete los derechos retributivos y laborales de los profesionales, que pasan porque sus salarios se actualicen cada año, se aumenten las plantillas para que se reduzcan las cargas de trabajo y, en definitiva, se reconozca la responsabilidad y profesionalidad de los TCE”, explica Idoia Usón, Secretaria Provincial de SAE.

BALEARES

Hay que aumentar la inversión en cuidados

Isabel García Ankerman es afiliada a SAE desde hace varios años, pero no dió el salto como delegada hasta hace un par, convirtiéndose rápidamente -febrero de 2023- en la representante de SAE en la Fundación de Atención y Soporte a la Dependencia y Promoción de la Autonomía Personal. En esta entrevista nos cuenta cómo funciona este ámbito asistencial en Baleares y las reivindicaciones que profesionales y usuarios tienen al respecto.



¿Cómo se estructura la Fundación de Atención y Soporte a la Dependencia y Promoción de la Autonomía Personal de Islas Baleares?

Es un organismo de titularidad pública de naturaleza institucional con personificación privada, sin ánimo de lucro, que tiene como fines colaborar y prestar servicios con las administraciones públicas en el desarrollo de planes, programas o proyectos que tienen por objetivo la atención integral de los siguientes colectivos beneficiarios: personas con dependencia, personas con grado de discapacidad reconocido y personas con problemas de salud mental. Dentro de la fundación, yo pertenezco a la residencia y centro de día Son Güells.

¿En qué consiste tu trabajo como delegada en el mismo?

Intento estar presente no solo a nivel de delegada como tal, sino también a nivel de organización del trabajo, siendo la voz de todos mis compañeros, trasladando, junto a mi coordinadora, con quien trabajo mano a mano, sus peticiones y las mías propias como profesional.

Nosotros llevamos el peso más grande de la residencia ya que somos quienes estamos en primera línea con los residentes. Es fundamental que tengamos un buen feedback entre todos los profesionales para el buen funcionamiento del centro.

¿Cuáles son las reivindicaciones de los Técnicos en Cuidados de Enfermería en este ámbito asistencial?

Una de las principales es que nos reconozcan los servicios prestados como Técnicos en Cuidados de Enfermería, ya que al ser un centro sociosanitario, solo lo hacen como Técnico Sociosanitario, lo que nos impide puntuar en nuestra categoría.

Yo entré en el 2009, fui contratada como TCE y nos daban los servicios prestados como tal; pero en torno a 2013 hubo un cambio y la categoría de TCE desapareció.

Entendemos que sea un centro sociosanitario, pero no que, haciendo las mismas funciones, no puntúe el tiempo trabajado. Es cierto que cada vez quedamos menos Técnicos en Cuidados de Enfermería en la residencia, pero los que

estamos vemos injusto que no se reconozca nuestro tiempo trabajado en otros entes públicos.

Otro punto a tener en cuenta es la lucha por la equiparación salarial, una cuestión que estamos reivindicando a día de hoy.

¿En qué aspectos está trabajando el sindicato para mejorar la asistencia sociosanitaria y la situación laboral de los Técnicos en Cuidados de Enfermería que dependen de la Fundación?

Desde SAE estamos intentando unificar mejoras retributivas para igualarnos a los profesionales de otros centros de la administración que prestan el mismo servicio.

¿Qué mejoras se han conseguido en estos años?

Cuando empecé como delegada estábamos iniciando el proceso de estabilización, lo que era una situación nueva para todos, ya que nunca habíamos pasado por nada parecido en la Fundación. Estuvimos involucrados en ese proceso porque todos nos jugábamos nuestro puesto de trabajo.

Ahora estamos de lleno con el convenio, donde espero poder conseguir mejoras significativas.

Ante una sociedad cada vez más envejecida, con más patologías crónicas y un elevado porcentaje de patologías mentales, ¿deberían las Administraciones tomar conciencia de la importancia de este ámbito asistencial e incrementar la inversión para garantizar unos cuidados adecuados y el bienestar de los usuarios?

Por supuesto; ya no es tan solo la población mayor, también hay un número importante de jóvenes y personas de

mediana edad con patologías que les afectan tanto física como mentalmente y que necesitan de los cuidados y ayuda para cubrir sus necesidades básicas de la vida diaria; por tanto, sí es necesario que las administraciones incrementen esa inversión para garantizar que gran parte de la población afectada pueda tener unos cuidados adecuados y gozar de un buen confort.

En nuestro centro tenemos gente muy joven que, lógicamente, tiene necesidades muy distintas de las que puedan demandar los usuarios de una residencia de gente mayor. Nuestros residentes van desde los 18 a los 55 años, por lo que, los ratios, por ejemplo, no pueden ser los mismos que están estipulados en una residencia de mayores.

Por ejemplo, la residencia y centro de día Son Güells es de puertas abiertas, por lo que los usuarios salen y entran como si estuvieran en su casa: se van a cenar, al cine, conciertos... y necesitan mucho más tiempo para satisfacer sus necesidades.

Firmado el plus de Dificil Cobertura en Ibiza



Firma del plus de Dificil Cobertura para los profesionales de Ibiza.

LA MESA Sectorial de la Sanidad Balear ha aprobado el acuerdo del pago del plus de Dificil Cobertura para los profesionales sanitarios del área de salud de Ibiza y Formentera incluidos en los grupos C1 y C2.

Así, desde el 1 de julio, el personal sanitario de la categoría C2, entre los que se encuentran los TCE, percibirá 196 € brutos/mes (2.352€ en total).

Esta medida se ha puesto sobre la mesa a petición de USAE, que lleva denunciando desde hace más de un año los problemas que el impago de este plus provoca: la falta de profesionales y el agotamiento de las bolsas, la falta de cobertura de los profesionales en los procesos de selección, o el coste de la vida, que se publica en el

informe del Ministerio de Vivienda y Suelo Urbano.

"El siguiente paso es que IBSALUT reconozca este derecho a los profesionales de Menorca, un proceso que mantiene parado porque los informes jurídicos recogen que la isla no cumple todos los ítems establecidos en la ley de presupuestos. Desde USAE hemos presentado nueva documentación con datos estadísticos que demuestran que el coste de vida en Menorca presenta para los profesionales las mismas dificultades que en el resto de islas baleares", explica Alejandro Juan, responsable de USAE.

Insularidad

Recientemente, la plataforma UNISEP, de la que forma parte USAE, ha man-



Un momento de la manifestación en Ibiza por la insularidad.



Reunión de UNISEP con la Presidenta del Govern Balear.

tenido una reunión con la Presidenta del Govern Balear, Marga Prohensha, y ha llevado a cabo una manifestación en Ibiza, por la difícil situación que provoca la insularidad.

Entre los problemas que esta particularidad de las islas está generando en todos los servicios públicos se encuentran la falta de

vivienda, la imposibilidad de conseguir un alquiler asequible o la incesante subida de la cesta de la compra. Aspectos que frenan a los profesionales a la hora de aceptar un empleo en Baleares, lo que debilita los servicios públicos y pone en riesgo, por ejemplo, la atención sanitaria o la educación.

FORMACIÓN

Apostamos por la formación de los futuros TCE



Un momento de la charla en el instituto La Sisla, de Sonseca (Toledo).



Los responsables de SAE en el CEIP A Carballeira-Marcos Valcárcel (Orense).



Los delegados de SAE en uno de los institutos andaluces visitados, el I.E.S. Santa Bárbara (Málaga).



Un momento de la charla en el I.E.S. La Torreta de Elche (Alicante).



Charla a los TCE del instituto de Barakaldo por parte de los delegados de Bizkaia.

LOS RESPONSABLES de SAE continúan visitando a los futuros profesionales Técnicos en Cuidados de Enfermería que están a punto de concluir su ciclo de Formación Profesional para resolver las dudas que tienen ante su inminente salida al mundo laboral.

Un ejemplo de esta actuación de SAE la tenemos en Andalucía, donde los delegados han visitado el I.E.S. Victoria Kent y el I.E.S. Santa Bárbara (Málaga), el I.E.S. Ilipa

Magna (Sevilla) o el I.E.S. Albaida (Almería). Por su parte, en Catilla La Mancha, las charlas han tenido lugar en el instituto La Sisla (Sonseca-Toledo) y en el Rivera del Tajo (Talavera de la Reina).

Los alumnos de los I.E.S. La Torreta, Canónigo Manchón y el Centro de Estudios Europa, de Elche (Alicante), han contado, igualmente, con el asesoramiento de SAE en sus institutos. Asimismo, más de 70 alumnos de los ciclos formativos de TCE y

TES del Instituto CIPFP La Costera en Xàtiva (Valencia), han participado en la charla impartida por las delegadas de SAE.

“La acogida por parte del equipo docente ha sido muy buena y hemos conseguido despertar gran interés entre los alumnos, por lo que la dirección del centro nos ha solicitado una próxima intervención para los futuros Técnicos de Farmacia”, explica Valeria Casero, Vicesecretaria Provincial de SAE en Valencia.

Finalmente, los delegados de SAE en Orense han acudido al CEIP A Carballeira-Marcos Valcárcel, y los de Bizkaia al instituto de Barakaldo, para abordar el futuro de sus alumnos, presentarles las oportunidades laborales que tendrán tras realizar el ciclo y resolver todas aquellas cuestiones que les inquietaban.

“La labor del sindicato en este sentido es fundamental y debe ser continua porque creemos que la mejor manera de que nuestros futuros compañeros de profesión se incorporen a la vida laboral es conociendo sus opciones en los diferentes niveles y ámbitos asistenciales y siendo conscientes de que pueden contar con un sindicato como SAE para recibir orientación en procesos laborales como Ofertas Públicas de Empleo o bolsas de trabajo, resolver aquellos problemas que puedan surgir en el día a día laboral o mantener una formación continua, lo que es imprescindible en nuestra profesión, a través del calendario formativo de la Fundación para la Formación y Avance de la Enfermería”, coinciden las/os delegadas/os de SAE que están impartiendo estas charlas.

BALEARES /MURCIA / MADRID



Apoyo de los delegados de USAE en Baleares a los más de 1.000 opositores que se han presentado en los procesos de TCE y Técnico Sociosanitario para IMAS.



Las delegadas de SAE en Murcia durante el acto de elección de destino de la OPE 2017-2018 del SMS. SAE ha acompañado a los TCE en todas las fases de este proceso desde su convocatoria.



Los delegados de SAE Madrid han estado apoyando a los TCE que optan a una de las plazas de personal laboral de la OPE de la Agencia Madrileña de Atención Social (AMAS).

DEBEMOS GARANTIZAR OPES EQUITATIVAS Y TRANSPARENTES. Desde SAE estamos presentes en todas las etapas de los procesos de Oferta Pública de Empleo, apoyando a los profesionales y resolviendo sus dudas durante el día del examen, y acompañándoles en su elección de destino. Nuestra implicación en estos procesos es fundamental no solo para ayudar a nuestros futuros compañeros de profesión, sino para garantizar que las diferentes fases se desarrollen con todas las garantías de transparencia y equidad, así como para informar o denunciar cualquier tipo de incidencia que pueda surgir y que vulnere los derechos que deben regir estos procesos.

Necesidad de adaptar el trabajo a las personas



CUANDO TRABAJAMOS es muy importante que estemos seguros. Al fin y al cabo, vamos a estar gran parte de nuestro tiempo haciéndolo.

Puede que ya entremos a trabajar con unas condiciones que requieran adaptaciones de nuestros puestos o, por el contrario, puede darse el caso de que nuestras circunstancias cambien mientras estamos trabajando.

Si estos cambios pueden hacer que nuestro trabajo nos suponga un riesgo, es necesario que la empresa nos adapte el puesto.

En ningún caso el trabajo puede suponer un riesgo ni a nuestra seguridad ni a nuestra salud.

Quién puede solicitar una adaptación de puesto de trabajo

Embarazadas y mujeres en periodo de lactancia

Esta adaptación es transitoria, es decir, que dura el tiempo del embarazo y la etapa posterior de lactancia.

Tan pronto como nos quedemos embarazadas, si tenemos un trabajo que pueda afectar a nuestra salud o a la del bebé, debemos informar al servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

La comunicación aquí es clave para comenzar con las medidas preventivas cuanto antes, en caso de que éstas fueran necesarias. De hecho, las empresas deben tener ya previamente una relación de los puestos exentos de riesgo para embarazadas.

En este caso, la Evaluación de Riesgos de

la Empresa debe recoger las medidas particulares que las embarazadas o mujeres en periodo de lactancia deben seguir. Por ejemplo: coger menos peso, limitar algunos productos, no hacer ciertas tareas, etc.

Ante todo, deben ser informadas de los riesgos a los que están expuestas por el hecho de estar embarazadas y de las medidas necesarias para protegerse, así que comuniquen su situación.

Si la adaptación no fuera posible, se podrá cambiar a la trabajadora a otro puesto que no suponga un riesgo. En caso de que la adaptación y el cambio no fueran posibles, se procederá a la baja de la trabajadora por riesgo de embarazo.

Asimismo, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Protección de trabajadores sensibles a determinados riesgos

Trabajadores que tengan una discapacidad, trabajadores que tengan una patología o un problema médico que, aunque no sea una discapacidad, les suponga un problema al trabajar.

Concretamente, la Ley 31/1995 nos dice: "trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida

la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo".

Puede darse el caso de que seamos alérgicos y tener que estar en contacto en nuestro trabajo con productos habituales que nos ocasionen problemas, que tengamos operaciones que nos limitan, enfermedades, etc.

Citando otra vez la Ley de Prevención 31/1995, "los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo".

Es decir, no sólo se trata de proteger nuestra seguridad y salud en nuestro trabajo, sino también la seguridad y salud del resto de compañeros y pacientes, del resto de personas con las que podamos interrelacionar, algo muy importante en nuestro sector.

También considerar aquí la discapacidad psíquica o sensorial, no únicamente el estado biológico.

En caso de duda, no pasa nada por solicitar un reconocimiento médico. La vigilancia de la salud debe ser garantizada por el

empresario. También es importante realizar un reconocimiento médico tras una baja laboral larga para garantizar la adecuada reincorporación.

Cómo solicitar una adaptación de puesto de trabajo

Cuando entramos a trabajar a una empresa, se nos contrata para hacer un trabajo y unas tareas que forman parte de un puesto laboral.

Las tareas de nuestro puesto son detalladas por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales en lo que se llama "Evaluación de Riesgos Laborales (EVR)". Cada Centro de Trabajo suele tener un procedimiento específico que puede variar, pero lo que siempre hay que hacer es informar a Prevención.

Hacemos aquí especial hincapié en las embarazadas, porque si no informamos, la empresa no es consciente y no podrá poner las medidas adecuadas. Puede que haya riesgos a los que solo estemos expuestos mientras estamos embarazadas.

Desde Prevención de Riesgos Laborales nos informarán de todo el proceso y gestionarán todo para que se realice el reconocimiento médico del trabajador/a que ha presentado la solicitud, iniciando el proceso de solicitud de adaptación/cambio de puesto de trabajo que, como ya hemos dicho, a nivel de procedimientos puede depender de cada centro de trabajo.

Este reconocimiento es realizado por un médico especialista en medicina en el trabajo.

Es importante que cuando acudamos a este reconocimiento llevemos los informes médicos que tengamos, medicación que tomamos, pruebas médicas, certificados de discapacidad, etc.

La información del reconocimiento médico es confidencial. A nosotros se nos entregará un informe del reconocimiento médico y a la empresa otro, sin la información médica, únicamente con los datos necesarios para saber si es necesaria la adaptación de nuestro puesto de trabajo y las limitaciones.

En ningún caso esta información podrá ser usada con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

El tiempo de entrega del informe médico puede variar; lo mejor es preguntar internamente al Departamento de Prevención o bien al médico cuando vayamos al reconocimiento.

Cuando se disponga del Certificado médico pueden darse tres casos:

Apto médico sin limitaciones: Quiere decir que nuestro puesto de trabajo es seguro. Podemos tener patologías y estas no presentan ningún problema con nuestro puesto de trabajo y viceversa. Todo dependerá de qué puesto de trabajo ocupemos.

Apto médico con limitaciones: En este caso el médico ha considerado, basándose en los informes previos, nuestra información y los resultados del chequeo médico, que hay ciertas tareas que no podemos realizar en nuestro puesto actual. Por ejemplo: no levantar más de un número de kg, no realizar ciertos movimientos, no trabajar con determinados productos, etc.

No apto: No es posible la adaptación.

En caso de haber limitaciones, desde Prevención analizarán nuestro puesto de trabajo, es decir qué tareas tenemos descritas (movilizar pacientes, coger cajas de X kg durante X horas al día, trabajo a turnos, etc.).

Por esto es tan importante acudir e informar siempre a Prevención, porque ellos van a iniciar el proceso y, en base a los resultados del reconocimiento médico, analizar las tareas de esa persona, las máquinas y equipos que maneja, los productos que usa y sus efectos, etc.

Según esta información, se procederá, siempre que se pueda, en primer lugar, a la adaptación del puesto de trabajo, es decir, adaptar nuestro puesto actual modificando el entorno o las tareas e informando a nuestro responsable. Pueden ser medidas como no coger mucho peso, no usar ciertos productos, usar ciertos EPIS, no hacer turnos nocturnos, etc. Si la adaptación no fuera posible, se puede realizar el cambio de puesto a otro. Por ejemplo, es común cambiar a trabajadores que no pueden levantar peso a unidades con pacientes autónomos.

La adaptación del puesto de trabajo debe realizarse de forma individualizada, ya que depende de cada persona. La situación y las tareas que cada uno realiza son diferentes, aunque tengamos el mismo puesto de trabajo.

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

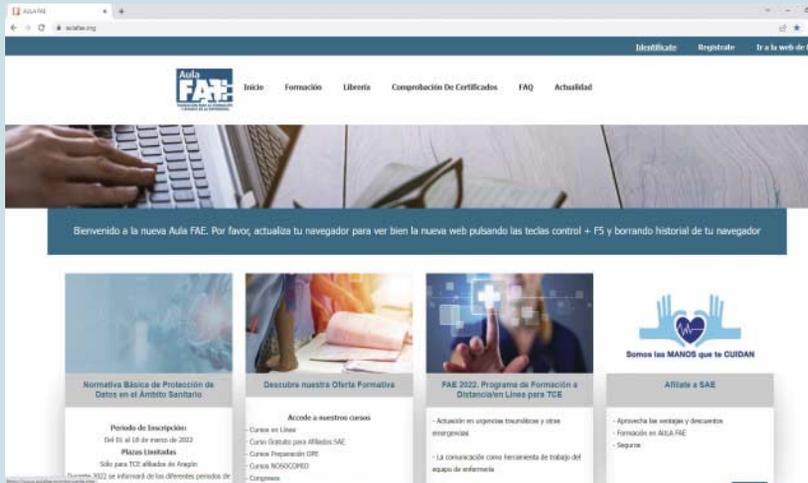
Los cursos "en línea" se realizarán a través de la plataforma de FAE, www.aulafae.org y estarán disponibles en el apartado **Mi Cuenta /Cursos Online**.

IMPORTANTE

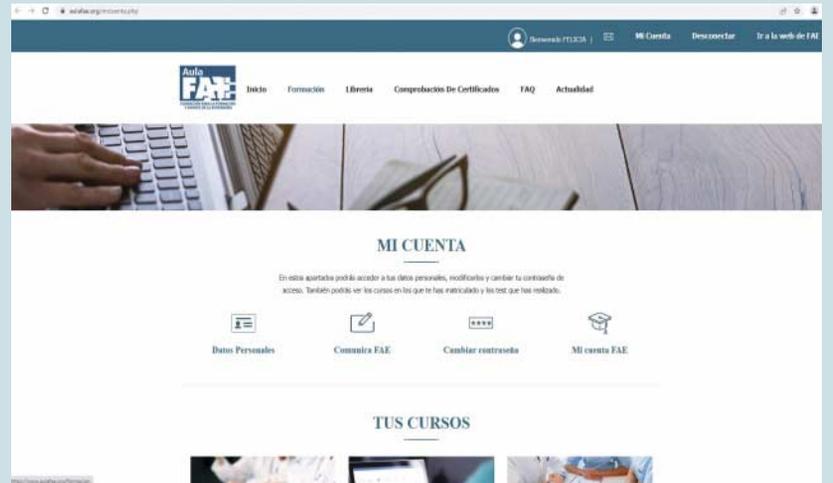
Periodo de matrícula: 2 días antes del inicio de la actividad. No se admitirán matrículas fuera de plazo.

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

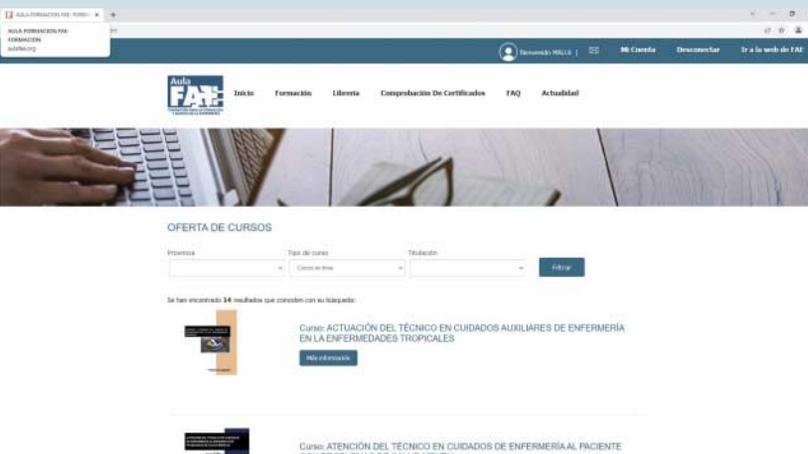
Es importante leer los documentos de "Guía de Navegación" y "Presentación del Curso", donde se recogen las novedades de la plataforma y de los requisitos para poder aprobar la actividad. Estas guías se encuentran en la plataforma tras acceder con usuario y contraseña.



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**.

CURSOS PARA TÉCNICOS EN CUIDADOS DE ENFERMERÍA

* Aspectos generales de la atención geriátrica. Cuidados a la persona mayor (40 h.- 6,3 créditos)
Edición julio (22/07/24 al 13/09/24)
(55€ afil. / 100€ no afil.)

CURSOS PARA TÉCNICOS EN FARMACIA Y PARAFARMACIA

* Conocimientos básicos y fundamentales en farmacia hospitalaria (25 h.- 4,3 créditos)
Edición junio (03/06/24 al 05/07/24)
(45€ afil. / 80€ no afil.)

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

