

30+1 PROPUESTAS
para la conciliación
y la igualdad

SATSE
Madrid

introducción

En el SERMAS, la feminización de la plantilla es evidente en muchas categorías profesionales, más aún en la categoría enfermera, donde más del 80% de la plantilla son mujeres.

Sería imaginable que en un ámbito así, y ante el largo trayecto que queda por recorrer en materia de conciliación e igualdad, las medidas establecidas en nuestro SERMAS fueran ambiciosas y facilitaran la conciliación de miles de trabajadoras y trabajadores que no pueden disfrutar adecuadamente de medidas que en otros ámbitos sí son posibles.

La feminización, en vez de ser un factor desequilibrante en positivo, **ha sido convertido por la administración en una excusa para no mejorar la situación de sus profesionales**, por el absurdo argumento infundado de no disponer de personal suficiente. No es un gran descubrimiento decir, que la productividad de las trabajadoras y trabajadores está íntimamente ligada al trato que su empresa les da.

En el SERMAS perdemos en un goteo incesante personas trabajadoras que ya no quieren seguir aquí.

Si al alto nivel de vida, a los bajos salarios y a la precariedad, le unimos la nula implantación de medidas para conciliar y facilitar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, el resultado, son cientos de enfermeras y enfermeros huyendo de la Comunidad de Madrid.

Un ámbito tan específico y diferente como el nuestro merece un trato diferenciador y especial de la maternidad, paternidad, cuidados de dependientes y otras situaciones de vulnerabilidad que impiden el desarrollo profesional completo de nuestras y nuestros profesionales.

Remarcar que **SATSE Madrid rechazó en la subcomisión de igualdad, el Plan de Igualdad aprobado en función pública para todos los funcionarios de la CAM**, en el que apenas se incluían dos medidas específicas para el Sermas, habiendo presentado nuestra organización más de 100 propuestas.

Un plan de igualdad sin financiación y sin medidas reales de conciliación, no supone mas que un mero cumplimiento normativo, que no cambiará ni mejorará la vida de los miles de enfermeras/os, enfermeras/os especialistas y fisioterapeutas de nuestra Comunidad.

Por todo lo anteriormente expuesto, desde SATSE Madrid **queremos hacerte llegar una gran batería de medidas presentadas en la Subcomisión de Igualdad y en otros foros de relación con la administración, que mejorarían la vida de nuestras/os profesionales, facilitando la conciliación de su vida laboral y personal y reduciendo al máximo el absentismo y la pérdida retributiva que actualmente supone el hecho de conciliar.**

Con tu apoyo, seguiremos peleando por cada medida, mejorándolas y añadiendo nuevas propuestas y defendiéndolas ante la Administración.

SATSE
Madrid

PROPUESTAS SATSE MADRID CONCILIACIÓN E IGUALDAD



1. Crear comisiones de conciliación en todos los centros del SERMAS para dirimir conflictos en materia de conciliación entre empresa y personas trabajadoras.

2. Implantar medidas que **no supongan merma económica**, como flexibilización horaria que permitan, modificación de turno de trabajo, adaptar la hora de entrada y salida y/o disminuir la jornada semanal de trabajo en determinados períodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y otras situaciones de vulnerabilidad.

3. Estudiar la implantación de nuevos turnos de trabajo, **desarrollo de turnos deslizantes y/o acabalgados** en todas las gerencias, **turno de 12 horas** (compatible con otros turnos diferentes en la misma unidad). **Modificación de Jornada Laboral:** 4 turnos de 6 horas, ganando en flexibilidad (poder juntar dos turnos), sin perder la continuidad asistencial y sin reducciones de tiempo y salario. Pueden ser de 8.30-14.30-20.30-2.30 o más clásico 6-12-18-24. Hay que tener en cuenta que la jornada laboral, **los turnos no se han adaptado a la situación social actual** de distancias, horarios escolares,... etc.



4. Creación de una **bolsa de horas** para la conciliación de al menos el 5% de la jornada anual.
5. Implantación de **traslados abiertos y permanentes** para facilitar movilidad geográfica dentro del SERMAS.
6. Con la publicación del Real Decreto-Ley 5/2023 se introduce en el artículo 49, letra g) del EBEP el permiso de 8 semanas para el cuidado de menores de 8 años, desde **SATSE Madrid solicitamos que sea un permiso retribuido.**
7. Recomendar la **prestación por riesgo durante el embarazo**, a partir de la semana 28 de gestación, (como máximo en función del servicio), retirada de noches desde el inicio de la gestación y durante la lactancia sin pérdida retributiva y con ponderación horaria de las noches no realizadas.
8. Facilitar la exención de guardias y noches del **personal del SERMAS en situaciones de especial VULNERABILIDAD** y/o necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin merma retributiva.
9. Adaptar la normativa reguladora para que **cualquier permiso incluido en el pacto de permisos del SERMAS sea contabilizado al 100%** a todas aquellas personas que sean titulares de una reducción de jornada laboral, especialmente el permiso de formación.





10. En caso de **emergencia sanitaria**, como en 2020 cuando se suspendió el pacto de permisos, solicitamos se negocié previamente un procedimiento a tal efecto recogiendo medidas específicas que **garanticen la conciliación** del personal sanitario.
11. Garantizar que **prime la necesidad** de la persona trabajadora del SERMAS **sobre las necesidades del servicio** para la organización de la jornada laboral en personas titulares de una reducción de jornada, dando cobertura total a la fracción en la que o está presente la persona titular.
12. Recuperar la posibilidad de **fraccionar la excedencia** para el cuidado del familiar dependiente o cuidado de menores hasta 12 años en diferentes periodos. De no ser así, asignar al permiso sin sueldo similares condiciones a las de la excedencia en caso de solicitarse por conciliación, contabilizándose como tiempo trabajado a todos los efectos y desvinculándose de las necesidades del servicio.



13. **Implantar servicios de guardería o ludoteca** tanto en turno de tarde como en turno de mañana para la atención de hijos e hijas menores de las personas trabajadoras del SERMAS en todas las gerencias. De no ser posible en todas las gerencias, ofrecer cheques descuentos en guarderías o ludotecas cercanas al centro de trabajo.

14. Incluir al personal sanitario en el artículo 5. Requisitos de los alumnos del acuerdo actual de 17 de mayo de 2023, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las normas reguladoras del procedimiento de **concesión directa de becas para comedor escolar** para alumnos escolarizados en centros sostenidos con fondos públicos de la Comunidad de Madrid.

15. Recoger de forma específica en el pacto de permisos que el otro progenitor pueda **asistir a exámenes prenatales** y cursos de preparación al parto.

16. Fomentar que los cursos de formación que realiza la persona trabajadora del SERMAS **durante su permiso por conciliación** sea considerado como horas trabajadas al incorporarse de su permiso.



17. Fomentar la realización de **formación en el horario laboral** en cualquiera de sus modalidades.



18. **Reservar el puesto de trabajo** al personal estatutario fijo del SERMAS durante **todo el periodo de excedencia** por cuidado de persona dependiente o cuidado de menor de 12 años.
19. Adopción de **medidas de conciliación para las parejas formadas por personal del SERMAS** con hijos o dependientes a cargo en la que ambos coincidan en el mismo turno (mañana o tarde) mediante medidas de flexibilización horaria o cambios de turno por conciliación.
20. **Modificación de la norma para incluir adaptaciones** de jornada o reubicación por motivos de especial vulnerabilidad: no solo por familiares/hijos con discapacidad, dependencia, sino también por divorcios, fallecimientos de pareja/progenitor, familia monoparental, etc.

21. Acordar en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad un procedimiento normativo respecto a publicación y modificación de **planificaciones de trabajo**, siendo publicadas estas con una antelación mínima de 6 meses y no pudiendo ser modificadas sin consulta y acuerdo con la persona trabajadora.
22. Revisar Pacto de Permisos y Licencias del SERMAS incluyendo entre otras la **acumulación de permisos en familias monoparentales**, añadir el disfrute de los 10 días de la CAM tras nacimiento al otro progenitor.
23. **Revisar las situaciones protegidas en las bolsas de empleo** para que quede incluido por escrito en su funcionamiento, la posibilidad de ofertar y reservar a las mujeres gestante o personas en situación de permiso maternidad o paternidad, adopción o acogimiento e interrupción del embarazo, así como personas inmersas en procesos relacionados con la violencia de género, los nombramientos de larga duración que les pudieran corresponder por bolsa de selección temporal, asegurando un puesto de trabajo exento de riesgo en la situación de embarazo o lactancia.
24. Regular en las bases de convocatorias de selección, un procedimiento para que las aspirantes embarazadas, lactantes o en puerperio y personas que atienden situaciones de especial necesidad de cuidados, así como personas inmersas en procesos relacionados con la violencia de género que puedan





afectar a la normal realización de pruebas selectivas puedan pedir, en su caso, las **adaptaciones que precisen para realizar, en condiciones de igualdad, cualquiera de los ejercicios contemplados en el proceso selectivo.**

25. Garantizar la celebración de **procesos selectivos en todas las categorías cada dos años**, con resolución estimada en menos de 12 meses.
26. **Desarrollo y regulación de concurso abierto permanente** para el acceso a plazas fijas en el SERMAS con el fin de reducir la temporalidad existente que afecta especialmente a mujeres en este ámbito.
27. Aplicar entre otras **excepciones a la carrera profesional**, que el tiempo de baja de maternidad o paternidad o situación relacionada con la conciliación, cuidados de familiar dependiente, violencia de género, enfermedad del profesional o cualquier otra situación de vulnerabilidad no sea necesario cumplir el criterio de 1 crédito por año en el apartado de formación y que el tiempo en el que la persona trabajadora permanece en esta situación sea ponderado para cualquier cálculo.
28. Estudiar **implementar el teletrabajo en enfermeras** y la necesidad de un acuerdo de **desconexión digital** para nuestras trabajadoras.

- 29. Incluir al personal del SERMAS** en la norma por la que el resto de funcionarios públicos perciben **ayudas por nacimiento de hijos**. (Ayudas de hasta 1.100 euros por nacimiento, adopción, acogimiento permanente o temporal para empleados públicos).
- 30. Reducir el peso de la entrevista en las convocatorias** singulares o puestos de responsabilidad, garantizando al máximo la objetividad y estandarizando los cuestionarios. Incluir en los tribunales a los agentes sociales.

SATSE
Madrid

**Únete a
nuestro
canal**



Telegram

Canal SATSE Madrid
<https://t.me/satsemadrid>

**Recibirás TODA la información relacionada
con tu profesión**

