



Qué pensamos

Qué queremos

NUESTRAS REIVINDICACIONES



PREÁMBULO

Consideramos que la profesionalidad y entrega de miles de enfermeras, enfermeros y fisioterapeutas, tanto del ámbito sanitario como sociosanitario, y junto a ellos otros profesionales que en mayor o menor medida también están compartiendo esta tarea, requerirá una justa compensación, todo ello unido a las carencias que estos profesionales vienen arrastrando en materia de organización, jornada, desarrollo profesional y que esta organización sindical ha venido denunciando en los últimos años.

Así pues, **es necesario un verdadero reconocimiento institucional para el personal de Enfermería, Enfermería Especialista y Fisioterapia**, así como para el resto de profesionales sanitarios y no sanitarios, mediante la negociación y desarrollo de Acuerdos para alcanzar la estabilidad y la calidad en el empleo, así como los elementos de desarrollo profesional y organización al que permitan mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales sanitarios en beneficio de la ciudadanía y de los pacientes de nuestros servicios sanitarios y sociosanitarios.

DESDE SATSE MADRID
RECLAMAMOS UN
**RECONOCIMIENTO
INSTITUCIONAL** PARA EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA
Y FISIOTERAPIA MEDIANTE
LA NEGOCIACIÓN Y
EL DESARROLLO DE
ACUERDOS PARA ALCANZAR
LA ESTABILIDAD PARA
MEJORAR LAS CONDICIONES
LABORALES DE LOS
PROFESIONALES

PROPUESTAS COMUNES

- **Recuperación de la jornada laboral ordinaria de 35 horas semanales** pactada en septiembre de 2003 mediante Acuerdo suscrito en Mesa Sectorial de Sanidad, sobre jornada laboral del personal que presta servicios en instituciones sanitarias transferidas a la Comunidad de Madrid y que fue suprimida y ampliada a todos los profesionales mediante la disposición adicional primera de la Ley 6/2011, de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, sobre reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos, que estableció en su primer apartado una jornada ordinaria de 37 horas y 30 minutos para el conjunto de empleados del sector público madrileño.

La Comunidad de Madrid es la única CCAA en la que no se ha aplicado esta jornada. Reclamamos el aumento de la plantilla estructural para poder aplicarla de una manera eficiente.

LA RECUPERACIÓN DE LA JORNADA LABORAL EFECTIVA DE 35 HORAS ES UNA DE LAS PRINCIPALES REIVINDICACIONES DEL SINDICATO DE ENFERMERIA EN LA COMUNIDAD DE MADRID ASÍ COMO LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL NECESARIO PARA APLICARLA

- Que los días **24 y 31 de diciembre tengan el carácter de libres retribuidos** asegurando, no obstante, que durante esos días los servicios queden adecuadamente cubiertos.

- **Reconocimiento efectivo y definitivo y el abono integro de la Carrera Profesional para todos los procesos de carrera ya judicializados, evitando la sobrecarga en los Juzgados y el sobrecoste que supone para la Administración su no reconocimiento.**

- **Supresión en el reconocimiento de la Carrera Profesional del denominado por el SERMAS 'factor condición'**, no previsto ni autorizado por el Acuerdo de Carrera Profesional, ni por Resolución de 24 de enero de 2017, y que se aplica a todos los profesionales ya sean fijos o temporales.

La introducción de este 'factor condición' ha supuesto un radical cambio en el criterio empleado por los Comités de evaluación para baremar los méritos de los solicitantes, al tener que considerar a tal efecto un factor condición, consistente en la situación de cada interesado a fecha 1/01/2013. Esto ha supuesto la introducción de un condicionante para el reconocimiento del correspondiente nivel de Carrera Profesional no previsto en el Acuerdo de Carrera Profesional de

5 de diciembre de 2006, alcanzado en la Mesa Sectorial, y tampoco previsto en la Resolución de la Dirección General de RR.HH de fecha 24 de enero de 2017.

- **Equiparación salarial de los complementos retributivos de destino y específico** con los Servicios de Salud de otras Comunidades Autónomas cuyos profesionales (**enfermeras, enfermeras especialistas y fisioterapeutas**) perciben cantidades superiores, poniendo fin a la desigualdad retributiva entre profesionales que prestan servicios para el mismo Sistema Nacional de Salud.

- **Mejora de la ratio enfermera/paciente.** Según los datos que ha publicado la OCDE en su informe ' Health Statistics 2019', en lo que a ratio de Enfermería se refiere se encuentra en 8,8 enfermeras por cada 1.000 pacientes. Una cifra que está



RECLAMAMOS LA SUPRESIÓN DEL DENOMINADO 'FACTOR CONDICIÓN' YA QUE ES UN ASPECTO NO PREVISTO NI AUTORIZADO EN EL ACUERDO DE CARRERA PROFESIONAL. CONSIDERAMOS QUE HA SUPUESTO UN CAMBIO DE CRITERIO A LA HORA DE LA BAREMACIÓN DE LOS MÉRITOS



tres puntos por encima de nuestra media nacional, situada en una ratio de 5,7 enfermeras. Según dispone el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud y con el objeto de la planificación de la gestión de los recursos humanos del SERMAS, pretende la consecución de los siguientes objetivos:

- Conseguir la máxima eficiencia en la asignación de los recursos humanos que redunde en una mayor calidad en la prestación del servicio sanitario, equilibrando las cargas asistenciales en función de la demanda.
- Buscar el equilibrio óptimo entre la creación de empleo, la necesaria renovación de las plantillas y la estabilidad en el mismo.

Todo ello, teniendo como referencia las líneas estratégicas de la Comunidad de Madrid, entre las que se enumeran las siguientes:

- Mantener la calidad de los servicios sanitarios y los indicadores de salud de la población madrileña.

En consecuencia, **es prioritario el aumento de la ratio enfermera/paciente**, para lo que es necesaria la contratación del personal suficiente para dar cobertura a la aplicación de esta ratio, tal y como esta organización sindical indica en el Proyecto de Ley de Seguridad del paciente presentado por nuestro sindicato como una ILP.

LA COMUNIDAD DE MADRID TIENE 5'7 ENFERMERAS POR CADA MIL HABITANTES, VARIOS PUNTOS PORCENTUALES POR DEBAJO DE LA MEDIA NACIONAL. EL OBJETIVO DE SATSE MADRID ES AUMENTAR ESA RATIO CONSIGUIENDO CREAR EMPLEO Y RENOVANDO LAS ACTUALES PLANTILLAS

- **Adecuar las plantillas de matronas y fisioterapeutas a la media de la OCDE.** Según estudios recientes, la media de matronas en la OCDE es de 69 por 100.000 mujeres mientras que la de fisioterapeutas es de 1/1.000 habitantes. En nuestro país, y en la Comunidad de Madrid aún más, estas cifras están a años luz por lo que hay que implementar políticas de contratación que la hagan posible a corto y medio plazo.

- **Finalización de la precariedad en el empleo.** Por el derecho social comunitario y la jurisprudencia que lo interpreta se proscribe el empleo o la utilización abusiva de los contratos o nombramientos temporales, cuando se orienta a satisfacer necesidades permanentes y duraderas resultantes generalmente de una falta estructural de personal titular. No puede admitirse que mediante contratos o nombramientos de duración determinada (en muchas ocasiones de varios días de duración) se cubra la actividad permanente de nuestro sistema sanitario, por lo que solicitamos:
 - Que los contratos o nombramientos interinos en cualquiera de sus modalidades tengan una **duración mínima de un año**.
 - Una vez finalizada la negociación de las OPEs 2020-2023, recabar el compromiso de la Administración para dar cumplimiento a la normativa europea que recoge **oposiciones anuales o bien la instauración de un Concurso Abierto y Permanente (CAP)**.

- **No olvidamos la falta de Reconocimiento institucional para el personal por haber estado al frente de la pandemia** y seguimos solicitando:
 1. Abono de una **retribución por una sola vez y en concepto de productividad** de una cantidad adicional equivalente al Complemento de Destino que tengan asignado por su categoría profesional, por cada mes trabajado durante la pandemia Covid.
 2. **Puntuación doble por cada mes trabajado** en el período mencionado en concursos de traslados y movilidad interna.
 3. **Para el personal temporal puntuación doble**, por cada mes trabajado en el período mencionado, en bolsas de contratación y en concurso – oposición.

- Adopción de las medidas necesarias para **garantizar la efectiva conciliación de la vida laboral y familiar**, dando así cumplimiento a la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), que han de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre.

Entre tales medidas se encuentra la derogación de los apartados 3 c) y 4 c) de la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de 29 de mayo de 2020, por la que se dictan Instrucciones sobre el disfrute de la excedencia por cuidado de familiares del personal estatutario del Servicio Madrileño de Salud.

- **Dotación de presupuesto económico real al Plan de Igualdad de la Comunidad de Madrid.**

- Desde SATSE Madrid consideramos imprescindible la aplicación efectiva de las **Especialidades de Enfermería, con la definición de plazas de especialistas, integración de enfermeras en plazas de enfermeras especialistas y el abono de su especialidad**, revisando la tabla salarial correspondiente.

- **Conversión de la Gerencia de Cuidados en Dirección General de Cuidados con capacidad ejecutiva y en la que esté al frente una enfermera/o.**
- **Dotación de plantilla propia para el Hospital Enfermera Isabel Zendal:** Es prioritario para el Servicio Madrileño de Salud (Sermas) dotar al Hospital Enfermera Isabel Zendal (HEEIZ) de una plantilla propia.
- **Prescripción enfermera:** Aplicación efectiva de la Legislación vigente y apoyo efectivo desde la Consejería.
- **Reclamamos la actualización del pacto de formación** para los trabajadores de las Instituciones sanitarias del SERMAS.
- Reclamamos el derecho de la **jubilación anticipada voluntaria** (sin penalización) para enfermeras, enfermeros y fisioterapeutas y ahora, con más razón si cabe, insistiremos al Gobierno que está absolutamente justificada esta petición por las condiciones sufridas durante la pandemia y dada su actividad laboral como profesión de riesgo.
- **Reconocimiento directo del nivel A1** de todos los enfermeros, enfermeras y fisioterapeutas con independencia de si su titulación es Grado o Diplomado.
- **Creación de un Plan homogéneo aplicable en todos los centros del Sermas, tanto en los procesos de movilidad interna como en los distintos complementos retributivos que se perciben (abono por hora extraordinaria, guardia localizada ‘búsquas’, etc.)**
- **Aplicación efectiva de las medidas contempladas para asegurar la adecuada dotación de personal en los centros de difícil cobertura.**
- **Negociación de un nuevo Plan de Urgencias y Emergencias de las Comunidad de Madrid.**



8

SALUD LABORAL

EVALUACIONES DE RIESGOS/PLAN AUTOPROTECCIÓN/SISTEMAS DE CLIMATIZACIÓN

- **Revisión y actualización de todas las evaluaciones de riesgo** en los centros de la CAM, haciendo especial hincapié en las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales y su implementación posterior.
- **Revisión, verificación y renovación, si fuera necesario, de todos los sistemas de climatización** y ventilación de los centros sanitarios (también difusores, rejillas o toberas de descarga de aire de los sistemas de ventilación y climatización) poniendo especial énfasis en la renovación del aire, flujos del mismo, tasa de ventilación del aire por hora, caudal de ventilación, revisión de la configuración de sistemas de ventilación forzada para maximizar la cantidad de aire exterior y reducir la cantidad de aire recirculado, revisión de filtros de los sistemas de climatización, evaluación de la calidad del aire mediante medición de niveles de CO₂ en los peores escenarios posibles de aforo, temperatura, humedad relativa. Realizar mediciones y controles periódicos permitiendo a los delegados de prevención estar presentes y estableciendo cartelería informativa a los trabajadores sobre las condiciones y funcionamiento de los sistemas de climatización y ventilación de las salas donde desempeñan su trabajo. Instalación de monitores de CO₂ previa explicación de funcionamiento e interpretación de alarmas a los trabajadores.
- Redactar, negociar y hacer público por cada gerencia Plan de Contingencia ante posible nuevo repunte o aparición de enfermedades infecciosas pandémicas que requieran adaptación de espacios y recursos humanos y materiales.

PROTECCIÓN GESTANTES/LACTANTES

- **Consideración de baja por riesgo de embarazo** en la semana 24 de gestación, todo ello en virtud de lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales, que en su artículo 25 de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, indica que los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico [...] debidamente reconocida, puedan ellos, [...] ponerse en situación de peligro [...] y en su artículo 26 de protección de la maternidad refiere que “la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada”.
- Protección efectiva a las gestantes con **adaptaciones de puestos ausentes de riesgo** para la salud de la embarazada y el feto, así como protección de la lactancia aplicando las mismas medidas.
- **Instauración de un protocolo único y común de adaptación de puesto de trabajo a profesionales gestantes y lactantes.**

MEDIDAS DE REFUERZO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

- **Ampliación plantillas estructurales, especialmente especialistas en Enfermería del Trabajo**, desarrollando y potenciando todas sus competencias y habilidades, garantizando más presencia y más cercanía en los diferentes centros. Los SPRL deben integrarse de una manera normalizada en el funcionamiento de los centros mediante programas de prevención, educación y promoción de la salud entre los profesionales sanitarios.
- **Creación de SPRL propio en la AMAS.**

MEDIDAS DE REFUERZO DE LOS SERVICIOS DE SALUD PÚBLICA

- Incremento de recursos humanos, materiales y económicos al servicio de la salud pública. Uno de los principales factores que incrementó el impacto del COVID.19 en nuestra Comunidad fue la falta de inversión y refuerzo de la salud pública.

PREVENCIÓN DE AGRESIONES A PERSONAL SANITARIO

- Incremento de las **medidas preventivas de seguridad frente a agresiones** a profesionales sanitarios mediante la efectiva implementación del protocolo frente a agresiones, implicando al SERMAS en los procesos judiciales abiertos contra los agresores y auditando periódicamente el buen funcionamiento de dicho protocolo.
- Realización y publicación de mapas de riesgo respecto a agresiones en las diferentes gerencias y ámbitos.
- Revisión de la Ley de Autoridad Pública en la Comunidad de Madrid con punto específico respecto a la figura de los profesionales sanitarios.

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN CENTROS SANITARIOS

- **Incremento de las medidas preventivas frente al acoso laboral y resolución de situaciones conflictivas** entre trabajadores mediante la efectiva implementación de la mediación y la aplicación efectiva del protocolo frente a la violencia interna, auditando periódicamente el buen funcionamiento de dicho protocolo.

10

- **Incrementar la formación** en habilidades para la comunicación y resolución de conflictos.
- Revisión de los estilos de liderazgo imperantes en nuestra comunidad y formación en este aspecto a todos los equipos directivos.
- Fomento de ambientes de trabajo saludables mediante talleres, actividades y reuniones de equipo.

ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA GARANTIZAR LA EFECTIVA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- Dar así cumplimiento a la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), que han de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre.

DESDE SATSE MADRID REITERAMOS LA NECESIDAD DE PROCEDER A LA REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE TODAS LAS EVALUACIONES DE RIESGO

Entre tales medidas se encuentra la derogación de los apartados 3 c) y 4 c) de la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de 29 de mayo de 2020, por la que se dictan Instrucciones sobre el disfrute de la excedencia por cuidado de familiares del personal estatutario del Servicio Madrileño de Salud.

La Conciliación es el DERECHO de todas las personas a un equilibrio entre el tiempo de trabajo y el personal (familiar, ocio, amigos...). Hablar de Conciliación Enfermera es apelar a que la Enfermería, a lo largo de todo su ciclo vital pueda realmente llevar adelante su trayectoria vital, social, profesional y familiar sin costes monetarios, ni de salud ni de oportunidad.

Esto implica un enfoque de CORRESPONSABILIDAD de toda la sociedad, empezando por la Administración, que debe de velar por los derechos de las enfermeras como trabajadoras esenciales del sistema sanitario.

En este sentido, se han elaborado diferentes propuestas teniendo en cuenta:

- El contexto social y cultural actual: recordemos que estamos en tiempos de pandemia, confinamiento, aislamientos, aumento de número de camas y colapso de servicios, pacientes... Todo esto aumenta las cargas asistenciales y las obligaciones laborales de los profesionales, además de la carga emocional.
- Aplicación de perspectiva de género: el 85% del colectivo enfermero son mujeres, lo que implica que socialmente asumen las cargas de cuidados familiares (educación de hijos, cuidados a mayores y dependientes) y la responsabilidad sobre la gestión de estos cuidados.

Añadir que las propuestas sobre Conciliación Enfermera tienen tres ejes vertebradores fundamentales: **TIEMPO, SERVICIOS Y DINERO.**

REDUCCIÓN DE JORNADA

- No podemos vincular la voluntad del interesado a las necesidades asistenciales en una situación que se prolonga en el tiempo como la utilización de la reducción de jornada y que realmente deja a la arbitrariedad de cada centro la posibilidad de conciliar o no sin una instrucción clara y concisa.
- Para ello proponemos permitir, de manera real, que las **reducciones de jornada se puedan disfrutar tal y como indica el EBEP**, hasta el 50% de la jornada, sin imponer un mínimo en su disfrute tal y como ocurre actualmente en algunos centros sanitarios. Consideramos que es el trabajador el que debe elegir la forma de disfrute de la reducción.
- También es **necesario proporcionar la cobertura real de todas las reducciones de jornada** solicitadas por los profesionales, evitando la descubierta en los momentos de disfrute de esa reducción **para no sobrecargar al resto de profesionales.**
- Proponemos renegociar al artículo 13 y 19 del Pacto de Permisos para desvincular de las necesidades del servicio la distribución de la reducción de jornada o la acumulación en jornadas completas. Igualmente que, en caso de no haber acuerdo entre ambas partes, sea en una comisión de conciliación en la que se decida y debata sobre la forma de disfrute y no una decisión unilateral de la Administración.

TRASLADOS EXTERNOS

- **Establecimiento del Concurso de Traslados abierto y permanente.**

FLEXIBILIDAD HORARIA

- **Adaptación de horario de entrada y salida** del trabajador por situaciones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar.
- **Bolsa de horas** para conciliación de al menos el 5% de la jornada anual.
- **Potenciación de turnos acabalgados y deslizantes** sin repercusión en horario de atención o agendas de los turnos de tarde.
- 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.
- **Adopción de medidas de conciliación** para las parejas formadas por sanitarios en la que ambos coincidan en el mismo turno (mañana o tarde) mediante medidas de flexibilización horaria o cambios de turno temporales.

12



- **Ponderación de la jornada como medida excepcional** aplicada a Sanidad. Somos diferentes, convirtamos esa diferencia en ventaja.

GUARDERÍAS Y AYUDAS COMEDOR

- **Creación y apertura de guarderías en cada centro hospitalario**, así como ayudas similares a las aprobadas para las fuerzas de seguridad del estado y cuerpos del orden en nuestra comunidad para la asistencia de menores a comedores de colegios y guarderías.

- Inclusión del personal sanitario en la Modificación de la Orden 2619/2017, de 13 de julio, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, por la que se establece el precio del menú escolar en los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad de Madrid La Orden 2619/2017, de 13 de julio, se modifica en los siguientes términos:

Uno.

—Se incorpora un nuevo apartado, el 2.5, al artículo 2, Precios reducidos, con la siguiente redacción: “2.5. Se fija en 3 euros el precio diario del menú escolar a aplicar en los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad de Madrid a las familias que acrediten que alguno de los progenitores es miembro de alguno de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado”. SATSE Madrid propone **añadir “personal sanitario”**.

Servicios de cuidados en el centro de trabajo y/o durante las formaciones y colaboraciones que se hagan fuera de jornada: más allá de las guarderías, también, ludotecas por ejemplo.

ADAPTACIÓN POR VULNERABILIDAD

- Adaptaciones de jornada/reubicación por motivos de especial vulnerabilidad del trabajador: no solo por familiares/hijos con discapacidad, dependencia, sino **también por divorcio, fallecimiento de pareja/progenitor, familia monoparental, etc.**

PUBLICACIÓN DE PLANILLAS

- **Confirmación de turnos/horarios con carácter semestral.**
- El personal debe disfrutar de sus jornadas de descanso establecidas para evitar el acúmulo de exceso de jornada, así como poder llevar a cabo una conciliación efectiva de su vida familiar y laboral. **Las planificaciones de jornada en ningún caso podrán ser modificadas sin consulta y acuerdo previo con el trabajador.**
- Establecer el máximo de jornadas continuadas a realizar.

ITINERARIOS LABORALES/ADAPTACIÓN DE PUESTO POR SALUD LABORAL

- **Desarrollo de itinerarios laborales, exención de noches o reducciones de jornada**, por enfermedad grave del profesional (por ejemplo, un cáncer), sin pérdida económica. En determinados momentos vitales, la turnicidad, nocturnidad y exigencias del trabajo generan cargas que no pueden ser asumibles por los trabajadores, según denuncia SATSE Madrid.
- Extensión a cualquier adaptación y/o cambio de puesto por motivo de salud laboral de la instrucción de la Dirección General de Recursos Humanos del Sermas, de fecha 19 de diciembre de 2016, ASUNTO:

“Adaptación del puesto de trabajo de trabajadoras embarazadas y durante el periodo de lactancia”

Aplicar a cualquier persona con adaptación/cambio de puesto el siguiente párrafo:

“En consecuencia, cuando se adapte el puesto de trabajo a trabajadoras embarazadas o durante el periodo de lactancia natural, por recomendación del Servicio de Prevención, al amparo del artículo 26, de la Ley de Prevención de

Riesgos Laborales correspondiente, mediante la exención de guardia, noches o turnicidad, la mujer en periodo de gestación o de lactancia natural deberá conservar el derecho al conjunto de las retribuciones que viniera percibiendo con anterioridad a esta situación, entre las que se debe incluir un promedio de lo percibido por la trabajadora durante los seis meses anteriores al cambio de puesto, funciones u horario, por los conceptos retributivos de carácter funcional como es el complemento de atención continuada que retribuye la realización de guardias, noches o festivos, así como, en su caso, el complemento específico singular por turnicidad.”

- **Cobertura de todas las adaptaciones de puesto con personal de refuerzo** para que la adaptación del puesto no suponga sobrecarga laboral ni incremento de jornada anual al resto de profesionales.

ATENCIÓN PRIMARIA

Según la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad: en el ámbito de la Atención Primaria de salud, mediante fórmulas de trabajo en equipo, se atenderá al individuo, la familia y la comunidad; desarrollándose, mediante programas, funciones de promoción de la salud, prevención, curación y rehabilitación, a través tanto de sus medios básicos como de los equipos de apoyo a la atención primaria.

LA ATENCIÓN PRIMARIA, ESENCIAL EN EL SNS, NO PUEDE SEGUIR SIENDO IGNORADA Y SUS PROFESIONALES NINGUNEADOS Y MAL RETRIBUIDOS

En relación con lo expuesto, **el Sindicato de Enfermería en Madrid formula las siguientes propuestas:**

- **Revisión íntegra del actual modelo de Atención Primaria.**

- **Exigimos que las enfermeras/os puedan dirigir los centros de salud.**

La profesión ha avanzado, hay excelentes profesionales de Enfermería formadas en gestión pero seguimos estancadas ya que no nos dejan crecer y desde la Administración se nos imposibilita poder dirigir los centros de salud. **Reclamamos que una enfermera pueda dirigir los centros de salud en igualdad de condiciones que otros profesionales sanitarios y que solo se tenga en cuenta su valía profesional, no la titulación.**

Centros de salud en igualdad de condiciones que otros profesionales sanitarios y que solo se tenga en cuenta su valía profesional, no la titulación.

- **Abono del valor hora de los doblajes a 38 € la hora** prolongando la jornada en cuatro horas más por atender la asistencia sanitaria del profesional ausente y cuya cobertura no se puede realizar por falta de profesionales. Esta medida ya fue adoptada en Mesa sectorial con fecha de 27 de noviembre de 2019 para los facultativos.

15

En el caso del **personal de enfermería se percibirían por esas cuatro horas 152 €** siendo el objetivo como así se ha hecho para los facultativos sustituir el doblaje por una prolongación de jornada en cuatro horas en las que se atenderá la agenda de la enfermera ausente.

- **Implantación del modelo en el que la enfermera finalice el proceso asistencial**, ofreciendo resolución a las demandas de atención a los usuarios asumiendo funciones para las que están cualificadas y que pueden hacer más eficaz la atención al paciente, contando con el debido respaldo jurídico y administrativo para desarrollarlo.

- **Creación del puesto de ENFERMERA COORDINADORA** para la gestión y puesta en común de los Responsables de Área con la Dirección Asistencial.

- **Aumento sustancial de la plantilla de los centros de salud.** Desde SATSE Madrid se aboga por la contratación de, al menos, una enfermera especialista en Obstetricio-Ginecología (matrona) y de un fisioterapeuta por centro de salud, imprescindibles para ofrecer una atención de calidad a los madrileños.

- **Abono de las TSI por número de tarjetas efectivas.** Reclamamos que enfermeras/os, enfermeras/os especialistas y fisioterapeutas de los centros de salud cobren las Tarjetas Sanitarias Individuales (TSI) por número de tarjetas efectivas (y no por la media del equipo). Igualmente, demandamos desde SATSE Madrid, **el aumento de la remuneración que, por tramo,** perciben las enfermeras de los centros de salud,

- **Negociación de un Complemento Específico en AP, independiente de las TSA, que se aplicaron en el modelo de Mejora de Atención Primaria y equiparable al que percibe otro colectivo.**



16

ATENCIÓN ESPECIALIZADA

- **Aumento de las plantillas enfermeras para asegurar la correcta atención al usuario, evitando la sobrecarga laboral actual.**
- **Incremento de la plantilla de fisioterapeutas** en los centros hospitalarios para prestar atención directa a los pacientes hospitalizados en las distintas Unidades o Servicios y en las UVIs.
- **Reconocimiento y abono del complemento de continuidad asistencial** en todas las Unidades en que ésta se lleva a cabo de manera real (quirófanos, hemodinámica, etc.).
- **Mejora retributiva del valor/hora noche y festivos.**
- **Reconocimiento del sábado como festivo, al igual que ocurre en otras CCAA.**
- **Cobro, como festivo doble, el 6 de enero.**

- En aquellos casos en los que, llegado el fin de año y realizado el contaje de jornada anual de cualquier profesional, haya un exceso de jornada de **más de 14 horas, dicho exceso deberá ser abonado como exceso de jornada.**
- **Dotación y apertura de todas las Unidades que permanecen cerradas de los Hospitales Infanta Leonor, Infanta Sofía y Hospital del Sureste** compromiso adquirido por el consejero de Sanidad hace más de un año y que no se ha llevado a cabo a pesar de las numerosas reclamaciones realizadas por SATSE Madrid.
- En las **reducciones de jornada por cuidado de hijo y/o familiar**, regular el derecho a decidir las jornadas que puede trabajar cada mes.
- **Aplicación efectiva de las medidas contempladas para asegurar la adecuada dotación de personal en los centros de difícil cobertura.**



ENFERMERAS Y FISIOTERAPEUTAS ESCOLARES

- **Implantación de enfermeras en todos los centros escolares y fisioterapeutas aquellos en los que se precisen por las condiciones del alumnado.** Estos profesionales habrán de depender orgánicamente del SERMAS con vínculo estatutario y con funciones de prevención y promoción de la salud entre el alumnado (mediante charlas, exposiciones, etc.).
- **Retorno a la condición de personal estatutario del SERMAS** de las enfermeras y fisioterapeutas que ya prestan sus servicios en los centros escolares y que fueron asignadas a la Consejería de Educación. Deben pertenecer al Sermas, entre otros motivos, porque al hacerlo de la Consejería de Educación lo hacen de los directores de los centros que carecen de la formación sanitaria que se demanda para el desarrollo de la actividad sanitaria diaria.
- **Estabilidad laboral** a través de contratos interinos por vacante, hasta su estabilización.
- **Creación de una figura centralizada de la que dependan** las enfermeras y fisioterapeutas escolares. Ha de ser de su misma categoría profesional y que se ocupe de coordinar las actividades de los profesionales en los distintos centros educativos de la Comunidad de Madrid.

(*) A estas medidas concretas hay que añadir las recogidas bajo el epígrafe *Propuestas Comunes*.

ENFERMERA RESIDENTE/EIR

- Reclamamos un **aumento del número de plazas que anualmente se convocan** por la formación sanitaria especializada para Enfermería en la Comunidad de Madrid.
- Consideramos imprescindible abordar una **mejora retributiva** durante el periodo de formación EIR ya que no se puede permitir que tras acceder a una plaza de formación sanitaria especializada, el profesional pierda poder adquisitivo.
- **Tutorización efectiva y real de los alumnos** que están desarrollando la formación sanitaria especializada. Consideramos necesario que los alumnos tengan, siempre, un referente al que consultar y que no sean utilizados como un trabajador más de la Unidad/Servicio para paliar la falta de profesionales.
- **Creación de las plazas de especialistas**, tanto en el ámbito público como privado, necesarias para absorber la mayor parte de las plazas de EIR convocadas.
- **Aumento de las Unidades Docentes** en la Comunidad de Madrid
- Facilitar la conciliación familiar para aquellos residentes que, por falta de Unidades Docentes en la Comunidad de Madrid, se ven obligados a desplazarse a otras Comunidades.

SATSE



@SATSE_Madrid



@sindicatosatsemadrid

www

madrid.satse.es



madrid@satse.es

Cuesta de Santo Domingo, 6
Tfno: 91 542 36 09