

“La enfermera no es solo esencial, es la esencia del sistema”

SATSE Aragón organizó, el pasado 29 de noviembre, la jornada “Enfermería ante la violencia contra la mujer”, un encuentro que ha reunido a más de 200 profesionales para debatir sobre el papel que estas profesionales desempeñan y pueden realizar en la lucha en la violencia contra la mujer. Sira Repollés, Consejera de Sanidad de la encargada de inaugurar estas jornadas y ha reiterado el papel esencial de las enfermeras para reducir el número de víctimas, “son los profesionales más cercanos y accesibles, y además, por su formación pueden detectar cualquier síntoma antes de que ese problema sea más grave. Porque lo que aparece en los medios es solo la punta del iceberg, y cuentan con las herramientas y apoyo de la Consejería para desarrollar esta labor”.

Por su parte, desde el Sindicato de Enfermería tanto Manuel Cascos, Presidente de SATSE como María Cruz Oliván, Secretaria General de Aragón, destacaban que las enfermeras son fundamentales para reducir el número de víctimas. “Las enfermeras y matronas, no sólo son los profesionales más cercanos, también acompañan a las mujeres en todas las etapas de su vida, y son las que, por su formación, pueden dar la voz de alarma e iniciar el protocolo correspondiente ante cualquier problema por eso es importante este tipo de jornadas para la formación y encuentro”

Desde SATSE también se aprovechó esta oportunidad para reivindicar la necesidad de contar con la Enfermera Escolar, su papel es vital para detectar conductas de riesgo en los adolescentes y jóvenes.

Mari Cruz Oliván no ha querido dejar de señalar que el principal problema es la falta de enfermeras, no hay plantillas suficientes, las profesionales están agotadas y no pueden desarrollar todo su potencial.



Jornada de Sensibilización
Enfermería ante la violencia contra la mujer

Zaragoza
29 de noviembre de 2022
Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza
Paseo Isabel La Católica, 2



OPE de Estabilización del Salud

Respondemos tus dudas

El pasado 28 de diciembre de 2021 se publicó la Ley 20/2021 de Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público que, además, obligaba a adaptar el Estatuto Marco (Ley que rige al personal estatutario) a esta nueva normativa. Como consecuencia de ello se publicó, el pasado mes de mayo, la Oferta Pública de Empleo de Estabilización que incluye las plazas afectadas por la Ley 20/2021.

¿Cuántas plazas hay en esta OPE de estabilización?



Se incluyen las plazas ocupadas por interinos o eventuales, desde hace más de 3 años, (31 diciembre 2020), **que se ofertarán a concurso-oposición**; y desde hace más de 5 años, (1 de enero de 2016), **que van a concurso**, y que previamente no se hayan convocado en OPEs anteriores.

Hay que tener presente que, en el caso de la categoría de enfermera, hay una oposición ya convocada con 1287 plazas y que es posible que alguna de esas plazas convocadas cumpla esos requisitos, pero, no se pueden incluir en esta OPE de estabilización por estar ya ofertadas en un proceso anterior a la entrada en vigor de la Ley 20/2021.

Para enfermeras y fisioterapeutas las plazas de la OPE de estabilización son:

CATEGORÍA	CONCURSO	CONCURSO-OPOSICIÓN
ENFERMERA	134	108
E.E SALUD MENTAL	9	16
MATRONA	6	4
FISIOTERAPEUTA	12	4

¿Las plazas son para el personal que las ocupa?



No, a esas plazas se puede presentar cualquiera que cumpla los requisitos de acceso (titulación, edad y capacidad funcional...). Es decir, las convocatorias para acceso a estas plazas se harán garantizando los principios de acceso al empleo público, igualdad, mérito y capacidad.

¿Cuándo se realizarán estos procesos?



Antes de 31 de diciembre de 2022, tienen que publicarse las convocatorias y todo el proceso debe estar resuelto antes de 31 de diciembre de 2024.

¿Se convocarán traslados previamente a la resolución del proceso de estabilización?



Sí, el Salud se ha comprometido a convocar traslados previamente.

Estoy ocupando una de las plazas ofertadas en la OPE de estabilización, ¿pueden cesarme como consecuencia de la resolución de los traslados que vayan a convocarse?

Sí, estas plazas se ofertarán a traslado y por tanto, pueden ser ocupadas por personal fijo y en ese caso, cesaría el personal temporal que la estuviese ocupando.

En este caso la Ley, no contempla indemnización para quien resulte cesado, aunque estuviera ocupando esas plazas.



¿Por qué unas plazas van a concurso de méritos y otras a concurso-oposición?



Depende de la fecha desde la que están ocupadas por personal temporal, entendiéndose por temporal, tanto los interinos como los eventuales.

Si están ocupadas desde hace más de 5 años, se convocan a concurso de méritos. Si están ocupadas desde hace más de 3 años, se convocan a concurso-oposición.

Si se incluyen plazas ocupadas por eventuales, ¿van a crear esas plazas en la Plantilla orgánica?



Si, es lo que ya se ha hecho, crearlas en la plantilla orgánica y cubrirlas con nombramientos de interinidad por plaza vacante

Esto ha supuesto la creación de las siguientes plazas para enfermeras y fisioterapeutas:

CATEGORIA	PLAZAS CREADAS
ENFERMERA	237
ENFERMERA SALUD MENTAL	11
MATRONA	5
FISIOTERAPEUTA	11

Las plazas creadas han sido cubiertas mediante nombramiento de interinidad expedido a favor de las mismas personas que vienen desempeñando la plaza como eventual. Esto es así debido a que el Tribunal Supremo ha fijado doctrina casacional en este sentido y por tanto, debe acatarse lo indicado por dicho Tribunal.

¿Cómo afecta esta OPE de estabilización a la oposición ya convocada de 1287 plazas?



No afecta para nada, son procesos independientes. La oposición de 1287 plazas corresponde a las OPEs de 2018, 2019, 2020, 2021 y sigue adelante.

El examen de esa oposición se realizó el 23 de octubre de 2022.

¿Puedo presentarme a los dos procesos?



Si se incluyen todas las plazas en una única convocatoria, podrás inscribirte en ambos procesos.

Si se hacen dos convocatorias distintas, en este caso, es muy posible que se haga primero la convocatoria del concurso y después la de concurso-oposición.

Podrías inscribirte en ambas, siempre y cuando no se haya resuelto el proceso selectivo por concurso y hayas obtenido plaza, en ese caso no puedes participar en otro proceso selectivo.

¿Qué baremo se utilizará para el concurso de méritos y el concurso-oposición?



Todavía no está cerrado. Los Servicios de Salud están consensuando unos criterios generales para ello. Mientras no esté cerrado ese documento, no se articulará el procedimiento en cada Comunidad Autónoma: los baremos, las fechas de realización de los procesos.

NOVEDAD IMPORTANTE:

Las convocatorias del proceso de estabilización establecerán la obligatoriedad de que las personas participantes se relacionen por medios electrónicos con la Administración, por lo que os recomendamos que, si vais a participar en este proceso, solicitéis con antelación la Clave Permanente o el DNI electrónico.



Sin la enfermera escolar no se puede garantizar la salud y seguridad del alumnado en los centros educativos

La Plataforma Estatal de Enfermera Escolar subraya que, si siempre resulta necesaria la presencia de una enfermera o enfermero en cada centro educativo, en el nuevo curso lo es más si cabe ya que la amenaza del Covid-19 sigue muy presente.

La Plataforma Estatal de Enfermera Escolar exigía a las Consejerías de Educación y Sanidad que garantizaran adecuadamente la salud y seguridad de los niños, niñas y jóvenes en sus respectivos centros educativos a lo largo del este curso **al no propiciar la implantación generalizada de una enfermera o enfermero escolar.**

La Plataforma Estatal de Enfermera Escolar, integrada por el Sindicato de Enfermería, SATSE; el Foro Español de Pacientes (FEP) y el Sindicato Independiente de la Enseñanza Pública ANPE, destacaba que las Administraciones tienen la "enorme responsabilidad" de asegurar un entorno seguro y saludable en el conjunto de centros educativos y, una vez más, se resisten a no apostar por una figura que beneficia, no solo al alumnado, sino a madres y padres, profesorado y al conjunto de la comunidad educativa.

La Plataforma considera que la razón por la que las Consejerías de Sanidad y Educación no apuestan por ofrecer mayores garantías de seguridad y salud en los centros educativos es meramente económica cuando el gasto de implantar una figura plenamente consolidada en países, como el Reino Unido, Francia o EE.UU., es únicamente de unos 16-20 euros al año por habitante.

Un coste "insignificante" si se compara con los beneficios en salud y también en sostenibilidad del sistema sanitario que supondría contar con una enfermera o enfermero, en el actual escenario de pandemia y en cualquier otro periodo, en todo lo relativo a procesos de salud que se pueden prevenir, como la obesidad, la diabetes tipo 2, patologías respiratorias, consumo de tabaco, alcohol y sustancias estupefacientes...

La Plataforma defiende que haya un modelo de consenso entre Sanidad y Educación, que facilite la presencia de la enfermera dentro de la comunidad escolar. Para ello, se deben establecer criterios normativos homogéneos en todo el Estado, asignar cada colegio al centro de salud de referencia, y que haya una adscripción integral de la enfermera al equipo de Atención Primaria, pero llevando a cabo su actividad exclusivamente en el



ámbito educativo.

Las familias exigen también la enfermera escolar

Por otro lado, cerca de 500 familias de niños, niñas y jóvenes se han dirigido en las últimas semanas al Sindicato de Enfermería, SATSE, para trasladarle su preocupación por que el centro educativo en el que cursan estudios sus hijos e hijas no cuentan con una enfermera escolar por mucho que así lo han reclamado a sus correspondientes administraciones educativas y sanitarias.

Desde que el Sindicato de Enfermería inició su estrategia de actuación tendente a lograr la implantación generalizada de la enfermera escolar en todo el Estado, son muchos los padres y madres que se han puesto en contacto con la organización sindical para relatar su experiencia personal y reiterar la urgente necesidad de que el centro educativo de sus hijos e hijas cuenten con este profesional sanitario.

La madres y padres son conscientes de que, además de realizar una labor asistencial y de cuidados al conjunto del alumnado, y especialmente a los niños con necesidades sanitarias específicas (diabetes, asma, epilepsia...), y actuar en situaciones de urgencia al producirse un accidente en el centro, la enfermera puede promover numerosas actividades informativas y de sensibilización para fomentar hábitos de vida saludables que eviten problemas de salud futuros (obesidad, consumo de alcohol, tabaco, sustancias estupefacientes...)

En este sentido, SATSE recuerda que las enfermeras y enfermeros pueden promover la educación para la salud, tanto individualizada y colectiva a alumnos padres y madres y docentes, así como actividades formativas (talleres, seminarios, charlas...), sobre hábitos de vida saludables, pautas correctas de alimentación, prevención de trastornos de la conducta alimentaria, drogodependencias, adicciones, autocuidado, salud afectivo-sexual...

Prueba de la evaluación de la competencia para la especialidad Familiar y Comunitaria



La segunda convocatoria para la realización de la prueba de evaluación de la competencia para acceso a la especialidad de Familiar y Comunitaria por la vía excepcional **se realizará el próximo día 26 de noviembre**.

El examen se realizará a través de la plataforma AVEX de la UNED. Previamente se abrirá un plazo para que los interesados que no se inscribieron en la primera prueba puedan hacerlo ahora.

Las preguntas versarán sobre el programa vigente de la especialidad de Enfermería Familiar y Comunitaria y la prueba objetiva constará de dos partes:

► La primera parte de la prueba consistirá en un cuestionario de 100 preguntas más 10 de reserva, de tipo test de respuesta múltiple, de las que sólo una de ellas será válida. Esta parte tendrá una duración de 2 horas, y en cuanto a la calificación, se valorará con 1 punto cada respuesta correcta, se restará 0,35 puntos por cada respuesta incorrecta y se dejarán sin puntuar las

preguntas que no hayan sido respondidas. El cuestionario de preguntas se valorará sobre una escala de 0 a 100 puntos.

► La segunda parte de la prueba consistirá en el análisis de 5 casos clínicos referidos a la especialidad. Cada caso irá seguido de 5 preguntas, para cada una de las cuales se propondrán varias respuestas alternativas de las que sólo una será la correcta, tendrá una duración de 1 hora. En la calificación se valorará con 4 puntos cada respuesta correcta, se restará 1 punto por cada respuesta incorrecta y se dejarán sin puntuar las preguntas que no hayan sido respondidas. La valoración final de esta parte, sobre una escala de 0 a 100 puntos, estará integrada por la suma de las puntuaciones que obtenga el aspirante en cada caso clínico, a cuyos efectos cada uno de ellos se valorará sobre una escala de 0 a 20 puntos.

Nuevas medidas para la conciliación familiar y laboral

El pasado mes de julio se aprobaron en Mesa Sectorial de Sanidad dos nuevas medidas para mejorar la conciliación familiar y laboral que se han publicado ahora en BOA.



Permiso por cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave

El permiso se concede en el supuesto que el hijo o menor en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento o tutela legal (hasta los 23 años), padezca cáncer o una enfermedad grave que requiera una necesidad de cuidado continuo, directo y permanente. Las enfermedades son las listadas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Se concederá tanto si la persona enferma está ingresada en un hospital como si no lo está, pero, precisa un cuidado directo, continuo y permanente, aunque el menor esté escolarizado.

El permiso consiste en una reducción de jornada laboral que abarcará al menos la mitad de la duración de la jornada. El porcentaje máximo respecto de dicha jornada podrá ser del 99%.

La reducción de jornada tendrá carácter retribuido por lo que la concesión del permiso implicará la percepción de las retribuciones íntegras a las que tenga derecho el solicitante en el momento de acceder al permiso, según el régimen de jornada que estuviera realizando hasta el inicio del permiso.

El permiso se concederá por un periodo inicial de un mes, que podrá ser prorrogado por periodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado y hasta un máximo de seis meses.



Permiso para familias monoparentales

Se concederá el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, y lactancia para el personal estatutario y funcionario del Servicio Aragonés de Salud y que forme parte de una unidad familiar monoparental.

En la Instrucción publicada se recoge el disfrute adicional de los permisos de nacimiento de hijo (16 semanas) y lactancia (4 semanas) o las correspondientes en caso de parto múltiple, una vez disfrutados estos permisos por derecho propio, al tratarse de familia monoparental.

Se podrán disfrutar hasta los 18 meses desde el nacimiento.

La duración de estos permisos no se verá minorada por la concesión de la situación de excedencia por cuidado de hijo o hija.



Agresiones en los centros de trabajo



Publicado en BOA el Procedimiento de actuación ante la violencia externa derivada del trabajo para el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, documento en cuya elaboración ha participado *CEMSATSE*, junto con el resto de las organizaciones sindicales.

Ahora hay que elaborar otro específico para el Servicio Aragonés de Salud que debe ajustarse a la realidad en la que desarrollamos nuestro trabajo para garantizar que aquellos compañeros que sean víctimas de agresiones, encuentren una respuesta rápida por parte de la Administración, así como apoyo y acompañamiento de los delegados de Prevención y Mandos intermedios.

Los problemas endémicos de la sanidad pública (listas de espera quirúrgicas, en las consultas o en la realización de pruebas diagnósticas, infraestructuras deficientes, sobrecarga de pacientes en las salas de urgencias, falta de camas para ingreso...) contribuyen a crispar al usuario /paciente que culpa al sanitario de todos esos problemas cuando en realidad es la Administración la responsable. **Por eso es fundamental que desde la Consejería se realicen campañas informativas de sensibilización de la población contra las agresiones a los sanitarios.**

Además, deben implantarse otras medidas disuasorias como la presencia de vigilantes de seguridad en todos los centros, y principalmente en aquellos donde el número de agresiones son frecuentes, como en el caso flagrante del centro de salud de Tauste donde en el último año han sufrido varias agresiones a sanitarios o la última agresión sufrida en centro de salud Casetas. También mejorar las infraestructuras en las que desarrollamos nuestra actividad asistencial y dotarlas de sistemas de seguridad como cámaras, puertas de seguridad en Atención Continuada o doble puerta en consultas. O por ejemplo, tal y como ha solicitado *CEMSATSE*, revisar la atención al paciente psiquiátrico en las urgencias hospitalarias cuando acude en fase aguda porque, en ocasiones, supone un riesgo para sí mismo, para otros pacientes y para los profesionales que le atienden, situación que se agrava aún

¡Basta ya de agresiones al personal sanitario!

más cuando permanece durante días en sala de observación pendiente de una cama para ingreso y atendidos por una plantilla insuficiente

En definitiva, es deber del SALUD, según la ley de prevención de riesgos laborales, velar por la seguridad de sus trabajadores y para ello debe tomar todas las medidas que estén a su alcance.

Por otro lado, también hemos solicitado que siga su tramitación el anteproyecto de Ley de Derechos y Deberes de los usuarios, paralizado desde el 2019 donde se le imponían sanciones económicas de hasta 30000 euros a los agresores

Además, los propios profesionales debemos denunciar las agresiones no sólo si son físicas sino también las verbales.

Una agresión sufrida en el lugar de trabajo o derivada del trabajo es cualquier acto que se acomete contra alguien para herirlo o hacerle daño o cualquier acto contrario al derecho de otra persona y eso incluye las amenazas, insultos, vejaciones, coacciones, acoso por razón de sexo o daños contra el patrimonio de los profesionales.

Por lo tanto, os recomendamos a todos los profesionales que notifiquéis todas y cada una de las agresiones (verbal, telefónica, física, en domicilio) que padezcáis en el desempeño de vuestras funciones a través del anexo II Comunicaciones de las agresiones para que el SALUD tome de manera urgente medidas que, por otro lado, tienen obligación de instaurar.

Las agresiones a sanitarios son una auténtica lacra, hasta septiembre de este año se han notificado 342, lo que supone un incremento respecto a años anteriores, por eso **No debemos consentir ni una agresión más.** Debemos de decir un **BASTA YA y TOLERANCIA CERO** a las agresiones a sanitarios.

Si habéis sufrido una agresión sea cual sea, no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Os asesoraremos y apoyaremos en todo el proceso.

Incremento retributivo del 1,5%

Se ha publicado en el Real Decreto-Ley 18/2022 una subida adicional del 1,5% de las retribuciones del personal al servicio del sector público que tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022.

Las Comunidades Autónomas tienen plazo para materializar el pago antes del 31 de diciembre de 2022 y en todo caso con anterioridad al 31 de marzo de 2023. Aunque, según nos informaron en la Mesa General de Negociación, en Aragón se va a pagar esa subida adicional muy probablemente en la nómina de noviembre.

A pesar de que esta subida del 1,5% se suma a la subida del 2% que estableció para este año la Ley de Presupuestos Generales del Estado totalizando un incremento del 3,5%, **para SATSE es claramente insuficiente**, ya que no permite ni de lejos una mínima recuperación del poder adquisitivo de las enfermeras/os y fisioterapeutas que se ha ido perdiendo desde los recortes de 2010 hasta la actualidad. Por ello, esta subida en nada altera la reivindicación de recuperación salarial que estamos planteando junto a otros sindicatos independientes y que se ha visualizado ya en concentraciones en distintas provincias y en la manifestación del pasado sábado 22 de octubre en Madrid



JORNADA PROFESIONAL

Deudas con las profesiones enfermera y fisioterapeuta: Jubilación anticipada y Grupo A

SATSE

SATSE va a organizar Jornadas informativas profesionales para todos los enfermeros, enfermeras y fisioterapeutas en las que os explicaremos cuales son las razones que nos han llevado a plantear dos de nuestras principales reivindicaciones: Jubilación anticipada voluntaria para las enfermeras y Grupo A sin subgrupos.

Desde septiembre de 2021 SATSE viene realizando distintas acciones reivindicativas y movilizaciones, como concentraciones en el Congreso de los Diputados, centros de salud, hospitales y Sede del Servicio Aragonés de Salud, relacionadas con estas reivindicaciones.

Os adelantamos un breve resumen de los argumentos para estas demandas, en las próximas semanas os indicaremos los lugares en los que celebraremos estas Jornadas informativas.



Creando
FUTURO

La razón principal en la que SATSE fundamenta la reivindicación de un **Grupo A** sin subgrupos, se basa en considerar que la nueva clasificación profesional que estableció el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en su artículo 76, no es coherente ni respeta la nueva estructura de las titulaciones universitarias implantada tras el proceso de Bolonia, al perpetuar, con denominación diferente (subgrupo A1 y subgrupo A2), la antigua diferenciación entre las titulaciones universitarias

de licenciado y diplomado (grupo A y grupo B antiguos) a pesar de que, tras el proceso de Bolonia, todas las actuales titulaciones universitarias son de Grado.

Seguir encuadrado en el subgrupo A2 conlleva para las enfermeras, enfermeros y fisioterapeutas, una clara discriminación en aspectos como el acceso a puestos relacionados con la gestión/dirección de alto nivel, toma de decisiones, liderazgo, grupos de investigación/docencia, puestos de gerencia en centros sanitarios, acceso a capacitaciones específicas de nuestro sector.

Nuestros fundamentos para solicitar la eliminación de los subgrupos dentro del Grupo A son:

- ✓ En el Espacio Europeo de Educación Superior el título de Grado corresponde a 4 años y 240 créditos ECTS, como es el caso de Enfermería y Fisioterapia.
- ✓ El Real Decreto 1393/2007 dispuso que la antigua diplomatura mantendría los mismos efectos académicos y profesionales que la nueva titulación de grado.
- ✓ Somos profesiones esenciales para la sociedad, costo-eficientes y con gran impacto en la salud del individuo y de la comunidad.
- ✓ Nuestras funciones están recogidas en la Ley 44/2003 de Ordenación de las Profesionales Sanitarias.
- ✓ Las características de las pruebas de acceso a plazas públicas son absolutamente homólogas al resto de categorías universitarias.
- ✓ Por todos ello, SATSE solicita la modificación del artículo 76 del EBEP para suprimir la subclasificación del Grupo A, con la intención de que sólo exista un grupo A sin subgrupos, donde se encuadren las enfermeras, enfermeros y fisioterapeutas que accedan a puestos en la Administración Pública bajo la exigencia de un título Universitario de Grado o "equivalente"

¡Por nuestra dignidad y respeto profesional, Grupo A sin subgrupos!

JUBILACIÓN

anticipada voluntaria

SATSE Aragón
Solicita las **35 horas**

SATSE se ha dirigido a la Consejera de Sanidad, al Gerente del Salud y a los distintos partidos políticos con representación en las Cortes de Aragón solicitando la implantación de las 35 horas para los empleados públicos de Aragón.

Otra de las reivindicaciones de SATSE es la de lograr una **jubilación anticipada voluntaria** para las enfermeras/os, a través de la aplicación de un coeficiente reductor de la edad de jubilación, sin pérdida retributiva.

SATSE ha realizado los estudios necesarios para justificar esta petición y trasladó el pasado año al Director General de Ordenación de la Seguridad Social toda la documentación necesaria para que iniciase el procedimiento que permita la jubilación anticipada y voluntaria para las enfermeras y enfermeros.

Nuestra pretensión es que se aplique este coeficiente reductor de la misma forma que se hace ya con otras profesiones (policía local, bomberos, mineros...)



Abono del desplazamiento entre centros educativos dentro de la jornada laboral



El personal sanitario de Educación pueden ya disfrutar de dos días de conciliación



Acceso del personal interino al complemento específico de perfeccionamiento profesional y anticipo a cuenta del complemento de desarrollo profesional.



Jornada laboral de 37 horas semanales



Recálculo de trienios de personal laboral que pasa a ser funcionario.



Adaptación del puesto de las embarazadas, o en periodo de lactancia sin pérdida económica



Permisos para familias monoparentales.



Creación de puestos de especialistas de Enfermeras del Trabajo en la Administración General.



Eliminar las denominaciones de *ATS* y *Técnico* para designar a las enfermeras de Salud Pública.



Bolsa de horas de un 5% de la jornada por conciliación.



Compensación por actividades extraordinarias con motivo del Covid 19

Estos son sólo alguno de los logros de los últimos años, pero todavía queda mucho por hacer, por eso desde CEMSATSE seguiremos trabajando para conseguir mejoras para enfermeras y fisioterapeutas.

CEMSATSE.

siempre contigo