

enfermería

SINDICAL

Año V • Número 10

CASTILLA Y LEÓN

Julio 2019



EMERGENCIAS SANITARIAS

SATSE recoge firmas para pedir mejoras retributivas

Exige tus días libres por continuidad asistencial pág. 4

sumario



**Sindicato
de Enfermería**
Castilla y León

EDITA
Sindicato de Enfermería
de Castilla y León

DIRECTORA
Mercedes Gago López

DIRECCIÓN ADJUNTA
Isabel Nieves López
Sylvia Gema López Venero
Ruth Barrientos Pastrana
Sonia Pascual Ortega
Óscar García Berrocal
Miriam Rubio Moral
Sylvia Aceña Martínez
Inmaculada Izquierdo Perrino
María Ballesteros Mantecón

DIRECTORA TÉCNICA
Cristina Rosado

REDACCIÓN Y ADMINISTRACIÓN
Pasaje de la Marquesina, 17
47004 Valladolid

DIRECCIÓN INTERNET
<http://castillayleon.satse.es/>

DISEÑO Y MAQUETACIÓN
Pie de Página

IMPRESIÓN
M. Sandonis

DEPÓSITO LEGAL
VA-901-2014

PROTECCIÓN DE DATOS

En cumplimiento del marco regulador de protección de datos, le informamos que los datos personales contenidos en la etiqueta de envío son tratados por SATSE Castilla y León, en su condición de editor, y, sus colaboradores, con la finalidad de gestionar la distribución postal de la publicación. *Enfermería Sindical* se edita en el ámbito de las actividades legítimas del Sindicato de Enfermería, de acuerdo la doctrina del Tribunal Constitucional al interpretar el contenido de la libertad sindical. En todo caso, si ya no desea recibir esta publicación, o desea actualizar o rectificar sus datos de contacto, puede ejercer su derecho de oposición indicando que no desea continuar recibéndola remitiendo un correo-e a la siguiente dirección: castillaleon@satse.es. Alternativamente, también puede hacerlo a través del delegado de protección de datos (o ganizacioncyl@satse.es). Puede obtener información adicional accediendo a nuestra política de protección de datos en <http://www.satse.es/aviso/politica-de-proteccion-de-datos-de-satse>



5 ATENCIÓN CONTINUADA

En Especializada

SATSE logra el abono de la atención continuada (noches y festivos) a los profesionales de Enfermería

9 CONCENTRACIÓN EN LAS CORTES

Servicios Sociales

SATSE se concentra ante el Parlamento Autonómico para reivindicar mejoras para las enfermeras de este sector



10 ASESORÍA JURÍDICA

Lactancia natural

Una sentencia reconoce el derecho de una enfermera a cobrar la prestación por riesgo en la lactancia durante el tiempo que dure la paga sin necesidad de acreditarlo periódicamente.

13 TESIS DOCTORAL

Investigación

El enfermero Alberto González defiende su tesis doctoral: "Modelo de Competencias para la Gestora Enfermera".



OTRAS NOTICIAS

Guardias localizadas

SATSE logra que se publique el Decreto que equipara la retribución de las guardias localizadas de las enfermeras de Especializada a las de Primaria (PÁG. 6)

Jornada de 35 horas

SATSE defiende que esta jornada sea efectiva de forma real para Enfermería y lleve aparejado un aumento de plantilla (PÁG. 8)

Consulta avanzada de Enfermería

María Eugenia Diez Esteban, enfermera referente en la Unidad de Curas del Hospital de Burgos, nos habla de su experiencia (PÁG. 14)

Enfermería, preparada para gestionar

EN ESTAS FECHAS, cuando se publique este artículo, habrá caras nuevas al frente de la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León, tras haberse celebrado las elecciones autonómicas el pasado 26 de mayo. Caras nuevas que deberán hacer frente a innumerables retos que la cartera de Sanidad trae aparejados. No en vano, es uno de los departamentos más sensibles del Gobierno autonómico. Pero esas caras nuevas también deberán tomar decisiones de un modo distinto a como se han venido adoptando, y más en concreto, en lo relacionado con la Enfermería.

Es nuestra profesión la más numerosa del Sistema Regional de Salud y no nos cansamos de decir que es un pilar fundamental del mismo no por su número, que también, sino por la calidad y profesionalidad de los cuidados que ofrece y porque es la única que está al lado de los pacientes las 24 horas de los 365 días del año. Sin embargo, esta relevancia no lleva aparejado un reconocimiento acorde por parte de la Consejería de Sanidad, que a lo largo de los años relega a un segundo plano a esta profesión respecto a otras.

Por este motivo, desde estas líneas queremos recordar a quien tenga que regir el destino de dicha Consejería los próximos cuatro años, que tenga en cuenta el nivel y la preparación alcanzada por las enfermeras y enfermeros de la Comunidad y obre en consecuencia. Debe tomar nota de que la En-

fermería está capacitada para ofrecer lo mejor de sí en beneficio de la Sanidad, y que puede asumir la gestión, las gerencias y direcciones sanitarias, hasta ahora siempre ostentadas por otras profesiones. Una Dirección General de Enfermería vendría a sumar muy positivamente en ese esfuerzo por conseguir una Sanidad aún de más calidad. Los conocimientos y competencias de las enfermeras y enfermeros pueden contribuir en gran medida a que la salud mejore, pero también a que las decisiones que se toman y tienen que ver con la Enfermería son las que

van por el buen camino.

Hemos pasado años en los que SATSE no ha dejado de batallar duro por distintas cuestiones que afectan a los profesionales enfermeros: la apertura de la bolsa de empleo, la continuidad asistencial, unas plantillas

adaptadas a las necesidades asistenciales... Pero nos ha faltado alguien en la Consejería con la sensibilidad de una enfermera para aportar lo que necesita de verdad esta profesión y la sanidad. Es el momento de que ese cambio, para mejor, se produzca. ■

«La Enfermería está capacitada para asumir la gestión, las gerencias y direcciones sanitarias»



Mercedes Gago
Secretaría General
de SATSE
Castilla y León





La Consejería de Sanidad compensará ese tiempo con siete días libres al año de 2019 hasta 2021

RETRIBUCIONES LAS CARTELERAS DE 2019 YA DEBEN RECOGER ESOS DÍAS COMO JORNADA TRABAJADA

Comprueba si te han compensado la continuidad asistencial

SATSE CASTILLA y León recuerda a las enfermeras de Atención Especializada de Sacyl que este año tienen el derecho a disfrutar de tres días de descanso computables como jornada efectivamente trabajada para compensar la continuidad asistencial que realizan a mayores de su jornada ordinaria.

El Sindicato de Enfermería firmó hace unos meses un acuerdo con la Consejería de Sanidad por el que ésta compensará con 7 días libres al año ese tiempo de continuidad asistencial a las enfermeras de Especializada. En total, serán tres días los reconocidos para este año 2019 y 5 en 2020, hasta alcanzar los 7 jornadas a disfrutar en 2021.

Por este motivo, SATSE recomienda a los profesionales enfermeros que antes de fin de año comprueben que tienen esos tres días computados como jornada efectivamente trabajada.

SATSE también recomienda que

se compruebe que las carteleras contienen los días a mayores a que tienen derecho las enfermeras porque no disfrutaron de la reducción de la jornada de 35 horas en época estival. En 2018, quedaron excluidas del acuerdo entre Junta y otros sindicatos para aplicar las 35 horas en verano a los empleados de la Administración Autonómica y, como compensación, se estableció que los sanitarios tendrían derecho (en 2019) a cuatro días antes de finalizar el año.

También mantiene SATSE que los enfermeros de Especializada deben comprobar que si el 24 y 31 de diciembre de este año no trabajan, esos días aparezcan sus planillas como jornada efectivamente trabajada. Si los han trabajado, estos profesionales tienen derecho a una compensación en otro día que computaría como jornada efectivamente trabajada y que aparece con la letra F. 

RETRIBUCIONES

La enfermería de diputaciones también debe tener reconocida la continuidad

LA BATALLA HA estado enfocada en los últimos años a conseguir que las enfermeras de Especializada de Sacyl vieran compensado como tiempo trabajado el que dedican a garantizar esa continuidad asistencial de los pacientes. Pero la demanda se extendió a las enfermeras de la Gerencia de Servicios Sociales y SATSE también defiende que las enfermeras de residencias de las diputaciones, que realizan el mismo trabajo y tiene iguales competencias a las de Sacyl, deben tener reconocido ese tiempo.

Teniendo las mismas competencias profesionales que las de Sacyl y dedicando también ese tiempo a la continuidad asistencial, las enfermeras de residencias como la Santa Luisa de León no tienen reconocido el derecho a disfrutar de esos 7 días libres (3 en de 2019 y 5 en 2020, hasta lograr los 7 en 2021) que acordaron SATSE y la Consejería para las enfermeras de Especializada de Sacyl, máxime cuando la residencia no solo atiende a mayores, sino que también cuenta con una unidad de convalecencia de pacientes derivados del hospital que requieren cuidados de enfermería iguales a los hospitalarios.

Pero es más, hay una sentencia del TSJ de Castilla y León que así se lo reconoce a enfermeras de la Gerencia de Servicios Sociales (dicha sentencia aún pendiente de ejecución) y el TSJ de Andalucía ha fallado en el mismo sentido. Por este motivo, SATSE se plantea ya en provincias como León demandar a la Diputación para que las enfermeras de esta institución disfruten ese reconocimiento. 

REIVINDICACIONES PIDEN EQUIPARARSE A SACYL Y A OTRAS COMUNIDADES

Más de 200 firmas para exigir mejoras retributivas en Emergencias

MÁS DE 200 firmas de las enfermeras y médicos que trabajan en Emergencias Sanitarias de Castilla y León fueron entregadas en la Consejería de Sanidad por SATSE para exigir mejoras retributivas para dichos profesionales, de modo que sus retribuciones estén equiparadas a las del resto de profesionales de Sacyl y de las emergencias de los otros servicios de salud. También piden que sean acordes a la responsabilidad, profesionalidad y dificultad técnica de su trabajo.

Complemento específico

Estos profesionales exigen que se les abone un complemento específico que recoja la penosidad, peligrosidad y dificultad técnica de su trabajo. “Ahora estas condiciones especiales no se ven reflejadas en ese complemento, y en el caso de las enfermeras y enfermeros, estos perciben la cantidad irrisoria de 25,35 euros, el más bajo de todos los trabajadores de Sacyl”, dijo Fernando Martín, delegado de SATSE en Emergencias de Castilla y León. El de Emergencias es uno de los servicios más reconocidos por la población, pero, paradójicamente, desarrolla su actividad en unas condiciones penosas en la mayoría de las ocasiones, como denuncia SATSE: bien en espacios públicos, carreteras –con el peligro que ello conlleva– o en domicilios de pacientes, con importantes limitaciones de espacio y mayor exposición a sufrir agresiones.

Martín incide en que “es innegable que prestamos servicio los 365 días del año, las 24 horas del día y a pesar de eso, no recibimos tampoco ninguna remuneración en concepto de noches y festivos, por lo que somos los únicos trabajado-



Fernando Martín, delegado de SATSE en Emergencias, y Mercedes Gago, secretaria general de SATSE Castilla y León, al entregar las firmas en la Consejería de Sanidad

res de la Junta que trabajando en estas circunstancias no percibimos retribución alguna por ello”.

SATSE, que instó a la Consejería de Sanidad a negociar las mejoras retributivas de estos trabajadores, enfermeras y médicos, manifiesta

el “malestar y hartazgo” de estos profesionales ante la “desidia, falta de consideración y de intención” de la Consejería de equiparar las condiciones retributivas de los mismos a las de Sacyl y otros servicios de salud. ■

RETRIBUCIONES TAMBIÉN EN LA LACTANCIA ACUMULADA

SATSE logra el abono de la atención continuada en la adaptación del puesto al turno de mañana

SATSE CASTILLA y León ha conseguido que Sacyl abone la atención continuada (noches y festivos) a las enfermeras de Especializada durante la adaptación del puesto de trabajo al turno de mañana.

Asimismo, SATSE también ha logrado que se abone esa atención continuada durante la lactancia

acumulada y también durante las vacaciones tras la incorporación al puesto de trabajo después de una baja maternal o una baja por IT. En estos dos últimos casos, se tendrán en cuenta en su totalidad las noches y festivos que en ese tiempo de baja o IT hubieran realizado si hubieran estado trabajando. ■

RETRIBUCIONES SATSE CRITICA QUE LA EQUIPARACIÓN NO SEA RETROACTIVA

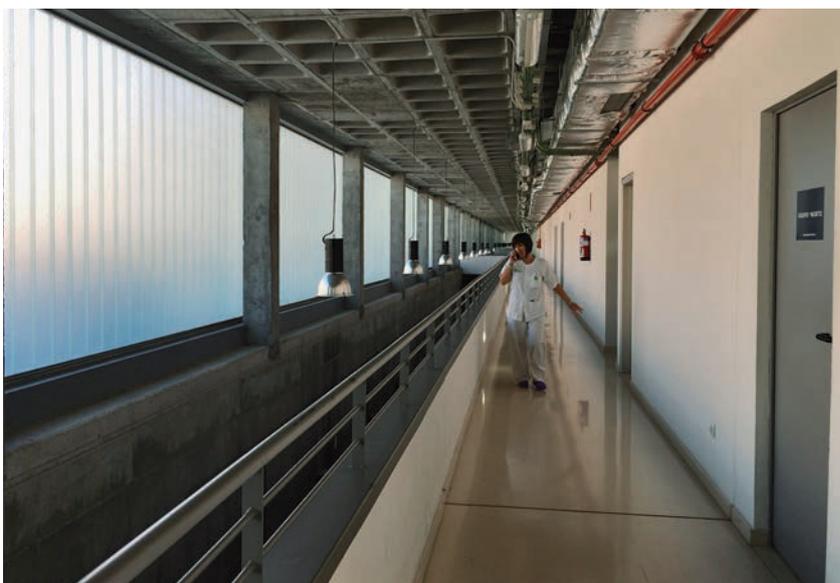
SATSE logra que se publique el Decreto de guardias localizadas

LAS PRESIONES EJERCIDAS por SATSE durante más de dos años han conseguido que se publique el Decreto de la Junta de Castilla y León que equipara la retribución de las guardias localizadas de las enfermeras de Especializada a las de otros ámbitos como la Primaria. Aún así, SATSE Castilla y León ha criticado que esta norma no contemple la retroactividad desde el 1 de enero de 2019, como se apuntaba inicialmente.

El Decreto entró en vigor el 27 de abril de 2019 y este Sindicato ha afirmado que de nuevo, la Junta de Castilla y León demuestra “la poca consideración” que tiene a la profesión enfermera porque después de una demora de varios años, regula esas guardias localizadas sin tener en cuenta la retroactividad.

Falta de interés

SATSE llevaba varios años denunciando “la falta de interés del Gobierno regional en publicar el Decreto”, que estuvo paralizado más



Este Decreto equipara la retribución de estas guardias en Especializada a las de las enfermeras de AP

de un año por la Consejería de Hacienda, por lo que las enfermeras que realizan esas guardias en Especializada (en Trasplantes, Hemodinámica, perfusionistas, diálisis y quirófano, entre otros) llevaban varios años esperando su publicación.

Esta situación contrastaba con la rapidez de la Administración Au-

tonómica en aprobar otras leyes y normas, como las que afectan al reparto de millones de euros para la productividad.

Con la entrada en vigor de este Decreto, a través de los Servicios Jurídicos de SATSE se pueden reclamar las cantidades dejadas de percibir los últimos cuatro años. ■

PLANTILLAS EXIGE QUE ESTÉN ASIGNADAS POR ÁREAS DE SERVICIOS HOSPITALARIOS

El Sindicato lucha por la adecuada organización de las plantillas volantes

SATSE CASTILLA y León está luchando para que se produzca una adecuada organización de las plantillas volantes de enfermería en los hospitales de la Comunidad de modo que no se lesionen los derechos de las enfermeras que las integran.

SATSE exige que estén asignadas por bloques de servicios hospitalarios, de modo que estas enfer-

meras puedan rotar por puestos de trabajo de un mismo área y no como ahora, que se ven obligadas a cambiar de puesto y especialidad frecuentemente –sin que esos distintos puestos tengan relación ni conozcan esos servicios previamente–, y a modificar sus turnos de trabajo con muy poca antelación. Esto redundaría, según SATSE, en

una mejora de la calidad de la asistencia y menos estrés para los profesionales enfermeros.

También exige SATSE que las carteleras de estas enfermeras sean semestrales y no semanales, como sucede en algunos casos, ya que esto impide que estas profesionales puedan conciliar su vida familiar y laboral. ■



Las enfermeras de la zona rural recorren al año más de un millón de kilómetros en Zamora y Salamanca

RETRIBUCIONES LOS GRUPOS DE TRABAJO PARA LA MEJORA DE PRIMARIA SON UNA “CORTINA DE HUMO”

La incentivación en AP discrimina a enfermeras y fisioterapeutas

LAS MEDIDAS DE la Consejería de Sanidad para incentivar a los profesionales sanitarios de Castilla y León, relacionadas con la productividad variable y con los puestos de difícil cobertura en Atención Primaria, discriminan a las enfermeras y fisioterapeutas frente a otros profesionales sanitarios, según SATSE.

El Boletín Oficial de Castilla y León, BocyL, publicó el Decreto Ley de la Consejería de Sanidad por el que se aprobaba la productividad variable a abonar a los sanitarios por el cumplimiento de objetivos en Primaria, Especializada y Emergencias. La Consejería recurrió al Decreto Ley al no haber acuerdo en la Mesa Sectorial, básicamente porque SATSE se opuso a la propuesta de Sanidad debido a que en ella no tenía en cuenta el peso de los profesionales enfermeros y fisioterapeutas en el sistema sanitario.

Este Sindicato lamentó que se dediquen aproximadamente 36 millones de euros a esta productividad, una medida “puramente electoralista”. Los índices de pon-

deración relativa según la categoría profesional que establece este Decreto Ley suponen que mientras el médico cobrará un 100% de la productividad variable por el cumplimiento de objetivos, la enfermera solo recibirá el 34% del total. Para el Sindicato los objetivos del equipo de cada centro en Primaria se alcanzan en base al trabajo de las enfermeras y la mayor parte de la actividad asistencial es la que se centra en la Enfermería.

Puestos de difícil cobertura

SATSE pedirá al nuevo equipo de Sanidad que se incluyan nuevas zonas que consideran que reúnen los requisitos y puntuación para ser considerados puestos de difícil cobertura y sigue denunciando que a los médicos se les incentivará con 6.000 euros al año por ocupar uno de esos puestos, mientras que para las enfermeras ese incentivo será de 1.300 euros, “una nueva muestra de discriminación de la Consejería de Sanidad”. ■

EMPLEO

SATSE logra abrir un nuevo corte en la Bolsa de Enfermería de Sacyl

LAS PRESIONES de SATSE consiguieron que Sacyl abriera un nuevo corte de la bolsa de empleo de la categoría de enfermera, pero anuncia que seguirá trabajando para que el nuevo equipo de la Consejería de Sanidad realice una mejor gestión de dicha bolsa.

Mala gestión

Este Sindicato denunció la mala gestión de la bolsa de empleo de enfermeras de Sacyl, que es abierta y permanente, porque se había previsto la publicación de una nueva fecha de corte en abril pasado para que los enfermeros, que llevaban más de dos años sin poder inscribirse en la bolsa, pudieran acceder a la misma y esto no se había producido el último día de abril. SATSE recuerda que ha exigido mejoras reiteradamente a la Consejería, pero que no fueron tenidas en cuenta hasta ahora, por lo que reclamará al nuevo equipo que dirigirá Sanidad que esas mejoras se produzcan. ■



SATSE pide mejor gestión de la Bolsa

JORNADA EXIGE UN AUMENTO DE PLANTILLA

SATSE dice sí a las 35 horas, pero no a cualquier precio



Concentración de SATSE ante la Presidencia de la Junta en julio de 2018

SATSE CASTILLA y León dijo sí a la jornada de 35 horas para Enfermería, pero no a cambio de días de compensación y exigió que se acompañara de un aumento de la plantilla de enfermeras y fisioterapeutas porque la aplicación en 2012 de las 37,5 horas supuso una importante pérdida de puestos de trabajo de estos profesionales.

La secretaria general de SATSE Castilla y León, Mercedes Gago, manifestó que “si esta jornada de 35 horas no se incluye ya en los calendarios laborales de enfermeras y fisioterapeutas no va a ser realmente efectiva” y demandó que a 1 de octubre de este año a estos profesionales se les adapte ya dicha jornada al igual que el resto de empleados que dependen de Función Pública de la Junta, ya que las enfermeras no pueden flexibilizar su jornada como sí pueden hacerlo estos últimos. Gago consideró

que las enfermeras y fisioterapeutas “están hartas de ser las hermanas pobres de los empleados públicos y que las condiciones que se mejoran para otros empleados no lleguen a ellas”.

SATSE respondió al acuerdo entre Junta y otros sindicatos afirmando que “tendrá que implicar contrataciones desde el primer minuto”.

Pérdida de puestos de trabajo

En 2012 se perdieron cientos de puestos de trabajo de enfermeras por la aplicación de las 37,5 horas, muchos por encima de plantilla realizados desde que se implantaron las 35 horas en 2005, así como numerosos contratos de sustituciones. La suma de 30 minutos diarios de 14 enfermeras equivale a la jornada anual de una enfermera que se ha dejado de contratar o cuyo contrato se ha rescindido. ■

REIVINDICACIÓN

SATSE pide a los partidos que no se amorticen 16 plazas de enfermeros funcionarios

SATSE CASTILLA y León pidió a los partidos políticos con representación en las Cortes regionales que impidan que la Consejería de Sanidad amortice 16 plazas de enfermeros funcionarios –que no estaban incluidas en la reestructuración de Primaria–, por el perjuicio que conlleva para estos profesionales y por el riesgo de que una vez más se judicialice un proceso de provisión de plazas de Enfermería. Finalmente, SATSE logró que no se amortice ninguna más, pero seguirá batallando para que el nuevo equipo de Sanidad dé marcha atrás en la amortización de esas 16.

Mediante un escrito a los partidos, SATSE les explica el proceso que han padecido a lo largo de los años los enfermeros funcionarios de Sacyl y ante la intención de Sanidad de amortizar esas 16 plazas. SATSE alertó de la “complicada situación” de estos enfermeros –que llevan años viendo cómo la Administración “cercena” su derecho a una movilidad–, que ahora, desde Sacyl, se pretende restringir aún más mediante la amortización de las relaciones de puestos de trabajo (RPTs) de los enfermeros funcionarios jubilados en los últimos meses.

En 2014 se publicó el Decreto de reestructuración de Atención Primaria, que finalizaba con la convocatoria de un concurso de traslados, en el que se incluirían todas las plazas vacantes existentes, con la excepción de las que figuraban en los anexos del plan como puestos a amortizar porque no tenían presión asistencial suficiente. ■

MOVILIZACIÓN ENFERMERÍA PADECEN UNAS RATIOS MUY ELEVADAS DE RESIDENTES

Concentración por las deficientes condiciones en Servicios Sociales

No tiene ponderación de noches ni reconocimiento de continuidad asistencial



Dos instantáneas de la concentración que protagonizaron los delegados de SATSE Castilla y León ante las Cortes regionales el pasado 7 de mayo de 2019

SATSE se concentró ante la sede de las Cortes regionales, en Valladolid, para protestar por las condiciones laborales que padecen las enfermeras que trabajan en los centros dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales (GSS), entre las que se encuentra la jornada de estos profesionales, ya que no contempla una ponderación de las noches trabajadas que les minore el cómputo anual de jornada como recomienda el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.

SATSE también ganó el pasado año una sentencia en el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad que reconocía como tiempo trabajado el que dedican estas enfermeras a la continuidad asistencial, pero la GSS se niega a ejecutar dicha sentencia, impidiendo que las enfermeras de sus centros disfruten de ese derecho, por lo que se están realizando reclamaciones judiciales individuales.

La continuidad asistencial, como reconoce la sentencia, es necesaria para que se produzca una asistencia adecuada. En estas residencias (en turnos de mañana, tarde y noche), y antes de los cambios de turno, las enfermeras entrantes

Son muchas las noches en que una sola enfermera tiene que hacer frente a la asistencia de más de 100 residentes

y salientes del turno intercambian información entre ellas relativa a la situación de los residentes y pacientes a su cargo: sobre medicación, cuidados especiales, nuevos ingresos, etc., y la citada Gerencia continúa sin reconocer este exceso de jornada como trabajo efectivo.

SATSE puso de manifiesto que estas enfermeras “sufren una elevada carga asistencial” y son “muchas las noches” en que una sola enfermera tiene que hacer frente a la asistencia de más de 100 residentes, “una ratio que en nada puede garantizar la prestación de cuidados de calidad”.

Además, la bolsa que deriva de los procesos selectivos “es muy restrictiva” en cuanto a penalizaciones, según SATSE, lo que hace que se agote rápidamente.

Durante la manifestación representantes de SATSE Castilla y León se reunieron con varios procuradores del Grupo Parlamentario Socialista en las Cortes de Castilla y León, quienes escucharon las reivindicaciones de SATSE y se mostraron abiertos a estudiar más detenidamente las propuestas del Sindicato de Enfermería una vez que pasaran las elecciones autonómicas. ■

TRIBUNALES EL TRIBUNAL SUPREMO UNIFICA DOCTRINA Y AFIRMA QUE NO ES NECESARIO PROBAR

Derecho a la prestación por riesgo

No es la trabajadora la que debe acreditar que sigue alimentando a su hijo con lactancia nat

UNA RECIENTE SENTENCIA de la Sala Cuarta, de lo Social, del Tribunal Supremo ha confirmado el derecho de una enfermera de Emergencias a cobrar la prestación por riesgo en la lactancia durante el tiempo que dure la paga sin necesidad de acreditarlo periódicamente, como pretendía el INSS y el SUMMA 112.

La sentencia se produce ante el recurso de casación para unificación de doctrina presentado por una enfermera que trabaja en el Servicio de Urgencias Médicas de Madrid (SUMMA 112) contra una sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que confirmaba, a su vez, la sentencia del Juzgado de lo Social número 31 de Madrid. Estas sentencias denegaron la prestación a la enfermera porque no acreditaba la lactancia natural en el momento de reclamar ese derecho.

La prestación por riesgo durante la lactancia natural es un abono que perciben las trabajadoras tras dar a luz y hasta los nueve meses siguientes si en su puesto de trabajo están expuestas a peligros y riesgos que pueden influir negativamente en su salud o en la de su hijo. Para poder disfrutar de esta prestación se requiere la previa presentación de un certificado médico que acredite esas circunstancias laborales que pueden implicar riesgos para la madre o su hijo.

La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 31 de Madrid declaró probado que la enfermera hacía jornadas de 12 horas, con un horario de 8:30 a 20:30 h de lunes a domingo y que en la evaluación de puestos de trabajo consta que las funciones que desempeña un enfermero en el vehículo de intervención rápida VIR-02, en el que trabaja la demandante, figuran como riesgos:



“cortes y pinchazos, exposición a agentes químicos, manipulación manual de cargas, exposición a agentes biológicos, atrapamientos, accidentes de tráfico, proyección de partículas, carga postural, contactos térmicos, accidentes causados por seres vivos, atropellos por vehículos; inadecuada concepción del puesto de trabajo, caída de nivel; incendio y explosión y contactos eléctricos”.

Solicitud al INSS

Tras haber solicitado al INSS en octubre de 2015 el subsidio por riesgo por lactancia, el INSS se lo desestimó porque la demandante no probó cuando presentó la solicitud que seguía amamantando a su hijo. Además, según el certificado de la empresa, que cita la sentencia del Supremo, “existen dependencias para extraer la leche materna y que sí puede interrumpir su actividad para tal hecho”.

La enfermera demandante adujo para reclamar al Supremo una unificación de sentencia que había una sentencia previa dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León, con sede en Burgos, de 17 de junio de 2009, que estimó la demanda de otra enfermera que trabajaba en urgencias sanitarias.

El Supremo enmienda lo fallado por los dos tribunales de Justicia madrileños (el de lo Social número 31 de Madrid y el TSJ de esta Comunidad) e invierte la carga de la prueba. Esto implica que no es la trabajadora la que debe acreditar que sigue alimentando a su hijo con lactancia natural, sino que es la empresa la que debe probar que ya no es así para denegarle el subsidio por riesgo en la lactancia.

La sentencia de la Sala Cuarta del TS recuerda que el artículo 51.2 del RD 295/2009, de 6 de marzo (la Ley 4448/2009), por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social

QUE SE SIGA DANDO EL PECHO PARA PERCIBIR ESA PRESTACIÓN

o durante la lactancia

ural, sino que es la empresa la que debe probar que ya no es así



por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (RDMPR) dispone que: "El procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio se llevará a cabo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 39 y 47, cuando se acredite la situación de la lactancia natural, así como la circunstancia de que las condiciones del puesto de trabajo desarrollado por la trabajadora influyen negativamente en su salud o en la del hijo".

Informe médico

Por su parte, tales preceptos hacen referencia a la necesidad de aportar, junto con la solicitud, un informe médico o certificado en el que conste que la trabajadora está en situación de lactancia natural. Según recalca el TS, "a partir de este punto, no exige la norma que, periódicamente, la trabajadora deba acreditar que sigue con la lactancia natu-

ral" y que, "de la dicción normativa lo que se presume es, justamente, lo contrario que ha aplicado la sentencia recurrida: que la situación de lactancia natural sigue salvo prueba en contrario; lógicamente, a cargo de quien pretenda acreditarlo".

"Es más –continúa la sala Cuarta–, al regular las causas de extinción de la prestación, la norma omite establecer que constituye causa de extinción el abandono de la lactancia natural, aunque parece lógico deducir que pondrá fin al disfrute de la prestación el abandono de la lactancia natural y su sustitución por otro tipo de alimentación; circunstancias que, en todo caso, deberán ser probadas por quien las alegue".

Esta sentencia se suma a otros cambios de jurisprudencia. En julio de 2018, el TS también determinó que quien debe probar la inexistencia de riesgo durante la lactancia es la empresa y no la trabajadora. El Supremo aludió a lo establecido por el Tribunal de Justicia de la UE. ■

Incremento de la protección a las trabajadoras

Recientemente, el 6 de febrero de 2019, otra sentencia de la Sala Cuarta, de lo Social, del Tribunal Supremo aumentó la protección de las trabajadoras en el periodo de lactancia al estimar un recurso de casación interpuesto por una trabajadora del Servicio de Emergencias Sanitarias de Alicante que prestaba servicio en turnos de 24 horas. Dicho fallo declaró que se debe otorgar la prestación por riesgo durante la lactancia natural porque las jornadas largas de trabajo, como sucedía en este caso, son un riesgo para la lactancia.

La enfermera había solicitado a la mutua codemandada junto a la Consellería de Sanidad valenciana la prestación por riesgo en la lactancia al no existir la posibilidad de adaptación o cambio de puesto de trabajo. También hubo una sentencia del Juzgado de lo Social N°3 de Alicante y otra del TSJ de la Comunidad Valenciana que desestimaron las demandas de la trabajadora.

Por este motivo, esta trabajadora recurrió en casación al Supremo pidiendo unificación de doctrina porque una sentencia del TSJ del País Vasco sí había fallado a favor de una trabajadora en un caso similar. Los magistrados del Supremo establecieron que la turnicidad imposibilita que la madre pueda cumplir los horarios de amamantamiento de su hijo y señalan, como la normativa europea, que el trabajo nocturno puede presentar un riesgo particular para las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en periodo de lactancia.

Señaló el Alto Tribunal que la falta de evaluación de riesgo del puesto de trabajo no puede situar a la solicitante en una situación de desprotección cuando no cabe ninguna duda que estos puestos tienen efectos nocivos en la lactancia materna.



Celebración de talleres de SATSE en Segovia



Tren turístico en Salamanca recordando que faltan miles de enfermeras

DÍA DE LA ENFERMERÍA

Educación para promocionar la salud en Castilla y León

TALLERES DE EDUCACIÓN para escolares y hasta un tren turístico en Salamanca recordando que faltan miles de enfermeras en nuestra Comunidad, las actividades organizadas por SATSE fueron diversas en las distintas provincias de Castilla y León por el Día de la Enfermería. Objetivo: recordar el papel fundamental de los profesionales enfermeros para promover y cuidar la salud de los ciudadanos. 



Taller de RCP en Soria



Una delegada de SATSE Valladolid enseña salud bucodental a escolares



Los alumnos de un colegio de Renedo (Valladolid) conocen una ambulancia

ENTREVISTA ALBERTO GONZÁLEZ

“Nuestro modelo permitirá avanzar en la profesionalización”

Este enfermero es autor de una tesis sobre un modelo de competencias de la gestora enfermera

ALBERTO GONZÁLEZ, enfermero del Complejo Asistencial de León, obtuvo sobresaliente cum laude con su tesis “Modelo de competencias para la gestora enfermera”, defendida en la Universidad Europea de Madrid y dirigida por Pilar Marqués, Arrate Pinto y Jesús Sanz.

¿Qué propone o cuál es el objetivo de su tesis doctoral?

Proponemos un modelo en cada uno de los niveles de gestión: operativa, logística y alta dirección. Surge de la demanda que las organizaciones sanitarias plantean respecto a la profesionalización de los directivos de la salud. Existe una carencia de investigación porque no existe un modelo de competencias estandarizado para esa gestora en sus distintos niveles funcionales. Es el primer modelo que se propone a este nivel investigador y hemos identificado siete modelos estandarizados provenientes principalmente del ámbito estadounidense.

¿En qué ayudará a las enfermeras?

Les permitirá conocer las competencias a desarrollar y el nivel de desarrollo requerido. A las actuales gestoras les servirá para realizar una evaluación de su desempeño, además de planificar su desarrollo profesional. A las organizaciones, les servirá para conformar equipos directivos y procesos de selección en base a competencias.

¿Con este modelo se avanza en la profesionalización y el reconocimiento de las enfermeras y enfermeros?

Indudablemente, la evidencia científica relaciona las competencias de los gestores con la eficiencia en su labor. Por tanto, este modelo permite impulsar medidas dirigidas a la profesionalización de los directivos enfermeros y desarrollar éste al nivel que la sociedad y las organizaciones sanitarias demandan. Si deseamos la profesionalización de la gestión, ésta debe pasar por un modelo de competencias para los gestores.

«Si deseamos la profesionalización de la gestión, ésta debe pasar por un modelo de competencias para los gestores»

Esta tesis contó con la aportación de un panel de expertos. ¿Quiénes fueron y qué implica su colaboración?

Participaron de manera ponderada desde altos representantes del Ministerio de Sanidad, cinco consejerías de Sanidad, asociaciones científicas, alta representación del Consejo General de Enfermería y del sindicato SATSE, y representantes de organizaciones sanitarias. La fortaleza del modelo se apoya en el prestigio y reconocimiento del panel de expertos y en los niveles de consenso alcanzados.

¿A mayor profesionalización de



la gestión más ahorro y eficiencia en la Sanidad?

Así lo recoge la evidencia científica. Vemos cómo la capacidad para desarrollar las competencias necesarias para un puesto gestor mejora la calidad en la atención sanitaria y los costes.

La tesis es un ejemplo de que la Enfermería avanza en la investigación, cuando hace una década no se hablaba mucho de ella. ¿Cuál es su opinión? ¿Cómo ha cambiado en eso la profesión?

Existe una gran motivación de la Enfermería hacia la investigación. En los últimos años, uno de sus puntos fuertes está en la producción científica de alto nivel, como es claro ejemplo el Grupo Salbis de la Universidad de León, que desarrolla ésta y otras líneas de investigación de gran importancia para el desarrollo de la Enfermería.

¿Espera que el modelo sea adoptado por los sistemas de salud como el de Castilla y León?

La Consejería de Sanidad de Castilla y León y otras colaboraron en la investigación y esperamos que tanto el Ministerio de Sanidad como nuestro Servicio de Salud y el resto de España utilicen como base nuestro modelo para desarrollar la profesionalización gestora, que tanto necesitan nuestras organizaciones sanitarias. ■

ENTREVISTA MARÍA EUGENIA DIEZ ESTEBAN

“Se debería luchar más por la enfermera de práctica avanzada”

Enfermera referente en la Unidad de Heridas del Hospital de Burgos

M^a EUGENIA DIEZ Esteban defiende la relevancia de estas unidades por sus resultados de salud y el ahorro que supone.

¿Cómo está configurada la unidad de heridas?

Soy la única enfermera de la unidad, que trabaja en colaboración con médicos y enfermeras de otros servicios. En Castilla y León no está reconocida la enfermería de práctica avanzada, pero requiere unos conocimientos y habilidades. Cuento con el Máster Propio de Heridas de la Universidad de Cantabria y formación en congresos, cursos... Esta es una profesión muy dinámica que continuamente está avanzando.

¿Desde cuándo trabaja en ella?

Empecé a crearla en 2012 y en 2013 se firmó un protocolo con la Unidad de Cirugía Plástica, con los criterios de derivación de pacientes. Vemos antecedentes, evolución de la herida, si toman medicación y se hace una valoración nutricional y cuidados. También recibimos, por teleconsulta, pacientes que tienen dificultad para desplazarse al hospital. Envían una fotografía de su herida y por teléfono y correo electrónico se hace el seguimiento. Hay que aprovechar la tecnología.

¿Hay evidencia científica de que estas unidades supongan mejoras de salud y coste-efectivas?

Varios estudios determinan que se ahorra dinero porque la cicatrización es más rápida y se unifican criterios cuando se coordinan actuaciones.

¿Hay más consultas como la suya en Castilla y León y en España? ¿Cree que Castilla y León debe apostar más por estas unidades?



María Eugenia Diez Esteban

«Varios estudios determinan que donde hay estas unidades se ahorra dinero»

En Segovia hay otra Unidad de Heridas y en Primaria de Palencia hay una enfermera que actúa como referente. Además, como el Hospital de Burgos es de referencia para esa provincia, compartimos pacientes e información en el caso de heridas complejas. El paciente se siente más acogido. En Castilla y León hay muchas personas muy motivadas y trabajamos desde la base para que haya más unidades. La primera de España estuvo en el Puerta de Hierro de Madrid. Hoy hay más.

¿Enfermería lidera esos procesos de implantación? ¿Es un trabajo reconocido?

En Castilla y León es la que está intentando producir ese cambio, pero cuesta mucho. No nos forman en heridas en el Grado. Se hace en el posgrado, cuando las heridas generan mucho gasto y no sólo al sistema sanitario; provocan que un paciente esté mucho tiempo de baja y un gasto emocional para él. Algunos no salen de casa, otros se han arruinado buscando soluciones. Se debería luchar por la enfermería de práctica avanzada y además, somos un país que está envejeciendo y hay que empezar a pensar en cómo actuar, pero se requiere formación, medios y personal. Para cuidar también se necesita tiempo.

¿Su unidad necesita más enfermeras?

Sí que necesitaría apoyo. Tengo una media de diez pacientes al día, algunos días, 14. Hemos publicado un estudio en el que se demuestra que empleamos media hora con cada paciente desde que nos ponemos los guantes hasta que nos los quitamos. Con algunos estás diez minutos y una hora con otros. Pero también veo a pacientes hospitalizados. Luego está la tarea de registrar esos cuidados; lleva tiempo y hay que hacerlo bien.

Una tarea que requiere tiempo y atención porque la enfermera ve al paciente en toda su dimensión, como se deduce de sus palabras...

A los alumnos y a los residentes les digo en la Unidad que tenemos que centrarnos primero en la persona y su entorno; también en el cuidador. Así se mejora la asistencia, y también contactamos con los trabajadores sociales. Tienes que detectar las necesidades, aunque tú no las trates todas. ■

ACTUALIDAD RESUMEN DE NOTICIAS PROTAGONIZADAS EN PRENSA POR EL SINDICATO

SATSE en los medios

20 | SEGOVIA El Día de Segovia | Fin de semana 23 y 24 de marzo de 2019

ENTREVISTA Madrileña, de 37 años, es diplomada en Enfermería y dispone también del Título de Experto Universitario en Cuidados Paliativos. Ha trabajado en distintos hospitales y ha sido coordinadora de la Gerencia de Servicios Sociales de Segovia

MIRIAM RUBIO MORAL
SECRETARÍA PROVINCIAL DE SATSE SEGOVIA

«Cuando las plantillas no son suficientes no se presta la calidad que se debe y aumenta el riesgo de mortalidad del paciente»

AURELIO MARTÍN / SEGOVIA

La secretaria provincial del Sindicato de Enfermería SATSE en Segovia, Miriam Rubio Moral, reclama en esta entrevista un aumento de plantillas en enfermería que asegure un estándar que «cuando no son las suficientes, son superiores al nivel de la media europea y no se presta esa calidad que se debe, aumenta el riesgo de mortalidad en el paciente, se ha demostrado con estudios. Demuestra que la peor situación, tanto en condiciones laborales como en las ratios, se encuentra en las unidades de la Gerencia territorial de Servicios Sociales, Mata y Adelfa, donde, por la noche, una protesta, lo estamos consiguiendo, hace tres pocos buenos días que reconocen el tiempo dedicado a la continuidad asistencial, pero es todo como sacando de la Administración, antes tenemos asignados unos días y de repente nos los quitan y poco a poco vamos recuperando.

«**¿Qué reproches tiene en los pacientes este tipo de problemas que padecen los profesionales de la enfermería?**»

Una de las compañías que hemos lanzado lleva el lema: «La sanidad que merecemos», vinculada a las ratios enfermera-paciente, cuyo objetivo es aumentar la seguridad y la calidad de la prestación que se está dando al usuario porque, inevitablemente, con unas ratios de entre 1.500 o 1.800 pacientes por enfermera, dependiendo de las zonas, y también en atención especializada, aunque varía según la unidad de hospitalización, la UCI no es de las que menos se encuentran pero las plantillas están llegando a situaciones críticas, incluso con trabajadores de baja por situaciones de estrés y crisis de ansiedad porque no dan abasto, pone muy nervioso al profesional poder cometer un error sanitario.

Ahora que el congreso de Sanidad, Antonio María Sáez Aguado, ha hecho balance de su departamento, en estos cuatro años, cuál es la opinión del SATSE respecto a la gestión en Segovia?

«**¿Perdieron ustedes las tendencias que argumentan otros colectivos en cuanto a la privatización de servicios? Pienso que lo que demuestra la Administración es su actuación en el ámbito, tanto de personal**»

LA RAZÓN • Sábado, 18 de mayo de 2019

Castilla y León

Satse exige que sea una realidad ya para las enfermeras de la Región

El sindicato de Enfermería (Satse) de Castilla y León exigió que se produzca una vuelta a las 35 horas semanales de una manera efectiva e inmediata para que los profesionales de esta área de la Sanidad pública. «Cuentan con una jornada laboral especialmente penosa que incluye turnos y abarca las 24 horas del día durante todo el año», manifiestan a través de un comunicado donde recuerdan también que este colectivo ya sufrió un importante incremento horario por la crisis, «con una gran pérdida de días libres y sobrecarga de trabajo»

DIARIO DE VALLADOLID, MIÉRCOLES 8 DE MAYO DE 2019

CASTILLA Y LEÓN

IMÁGENES DE UN DÍA EN CASTILLA Y LEÓN

VALLADOLID
SATSE DENUNCIA CONDICIONES LABORALES ANTE LAS CORTES

El Sindicato de Enfermería (Satse) en Castilla y León se concentró ayer ante la sede de las Cortes regionales en Valladolid para protestar por las condiciones laborales que padecen las enfermeras que trabajan en los centros dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales de la Comunidad. Criticó la jornada de estos profesionales, ya que no contempla una ponderación de las noches trabajadas que les merezca el cómputo anual de jornada como recomienda el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. El sindicato recordó una sentencia que reconoce como tiempo trabajado el de la continuidad asistencial. IDAL

¡CONSEJERO! PARA LAS ENFERMERAS NO HAY DINERO!

25 años laborados por la Junta de Castilla y León

¡EHHH! LOS QUE FIRMAS EL CONVENIO... ¡Y ENFERMERA NO A.T.S.

FOTO: ICAI

Martes 02.07.19
EL NORTE DE CASTILLA

Satse denuncia el cierre de 452 camas en la región en verano

EL NORTE
VALLADOLID. El Sindicato de Enfermería Satse denuncia que el afán cortoplacista por ahorrar dinero ha vuelto a llevar a los distintos servicios de salud autonómicos a cerrar, al menos, 12.700 camas durante este verano, de las cuales, 452 se clausuran en Castilla y León, lo que afectará negativamente a la seguridad y salud de los ciudadanos, así como de las enfermeras, enfermeros y fisioterapeutas.

LOCAL www.salamancacastilla.es mayo 2019

DÍA INTERNACIONAL DE LA ENFERMERÍA, 12 DE MAYO

«Los profesionales de Enfermería somos imprescindibles en Sanidad y se nos tiene que ver»

La ley de ratios, desarrollo de especialidades, un mayor reconocimiento profesional* y más presencia en los puestos de gestión, demandas que reversion en una atención de más calidad

En Salamanca habría que doblar la plantilla de Enfermería*

En Salamanca habrá que doblar la plantilla de Enfermería

En Salamanca habrá que doblar la plantilla de Enfermería

En Salamanca, es el pilar fundamental de la Sanidad, para nuestra profesión no está valorado y no está reconocido, sabemos que la secretaria provincial de SATSE Salamanca, reclama que se valore desde sus inicios para lograr un mayor reconocimiento y calidad de los profesionales de Enfermería a través de la campaña internacional de este día. En un lugar de prestigio de fama para establecer por ley un número mínimo de pacientes por cada enfermera o enfermero. «Con unas plantillas por debajo de la media europea, si enfermos por cada mil habitantes, es la calidad que puede ofrecer, ni las condiciones laborales de los propios profesionales con las administraciones, reduciendo, en numerosos ocasiones, los salarios en condiciones de estrés, con reducciones no adecuadas a la cualificación y el tra-

En Salamanca habrá que doblar la plantilla de Enfermería

Óscar García, secretario provincial de SATSE Salamanca; María Jesús Domínguez, enfermera de Cirugía Cardíaca; y Rebeca Sánchez, matrona



Siempre al lado de la Enfermería

En defensa de los intereses de la profesión

Servicios al afiliado:

- Asesoría jurídica
- Asesoría laboral
- Información sobre oposiciones, bolsas de empleo, cursos, especialidades...
- Formación: cursos, congresos...
- Ventajas en viajes, salud, ocio...



<http://castillayleon.satse.es>

<http://vivesatse.es/>

