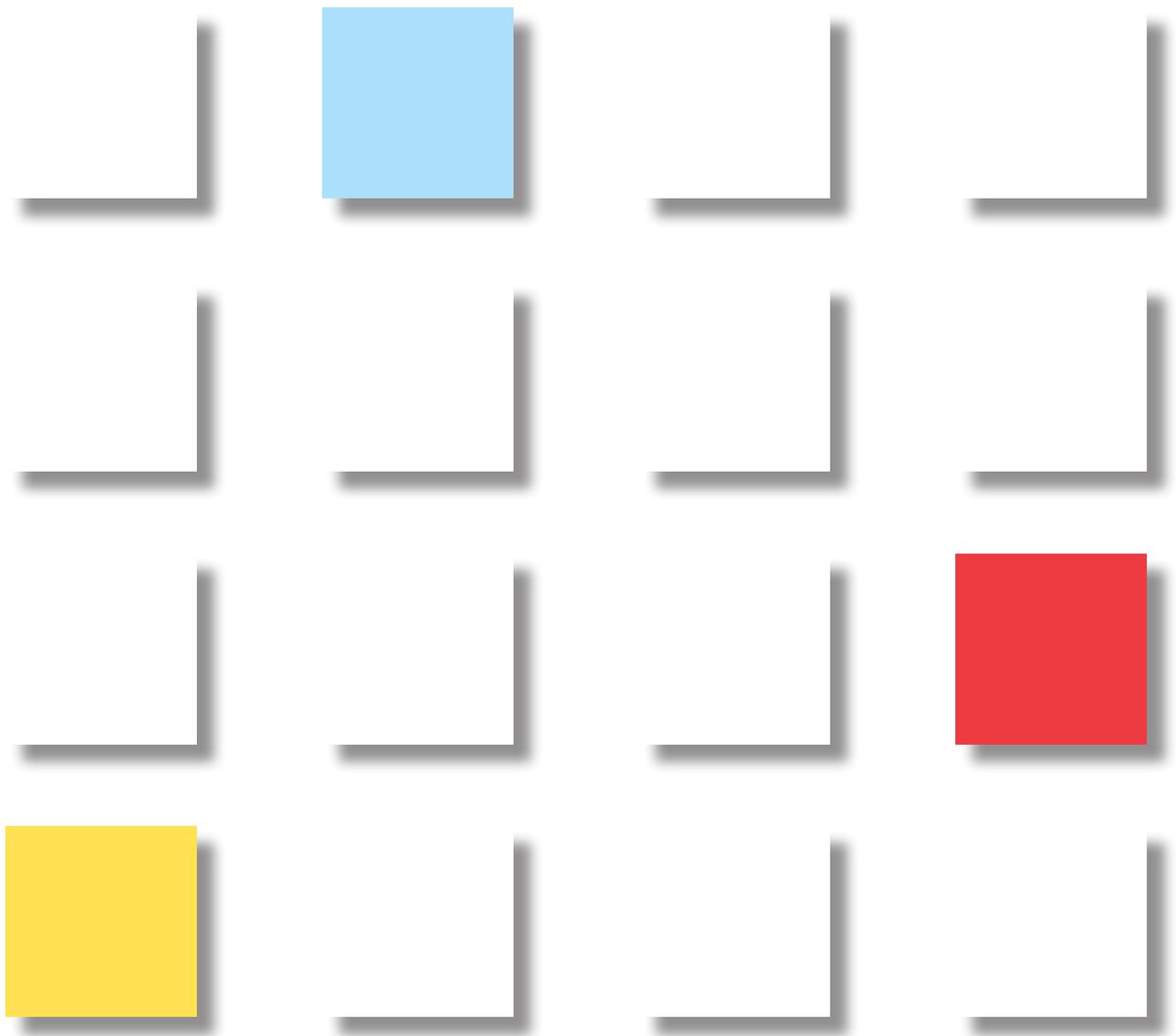


PROPUESTAS LABORALES Y PROFESIONALES
PARA LA MEJORA DE LA PROFESIÓN ENFERMERA
EN LA PROVINCIA DE ALICANTE.

*REIVINDICACIONES DE LA ENFERMERÍA
ALICANTINA PARA LAS ELECCIONES AUTONÓMICAS
DE LA COMUNIDAD VALENCIANA DEL AÑO 2023.*



Colegio Oficial de
Enfermería de Alicante

ÍNDICE

- PRÓLOGO.....	5
- RELACIÓN DE PROPUESTAS LABORALES Y PROFESIONALES PARA LA MEJORA DE LA PROFESIÓN ENFERMERA EN LA PROVINCIA DE ALICANTE.	7
- DESARROLLO Y JUSTIFICACIÓN DE LAS PROPUESTAS LABORALES Y PROFESIONALES REIVINDICADAS.	11
- PROPUESTAS LABORALES Y PROFESIONALES REIVINDICADAS EN EL AÑO 2015 QUE SE HAN MATERIALIZADO.	31

PRÓLOGO

El Colegio Oficial de Enfermería de Alicante, ante las próximas elecciones autonómicas de la Comunidad Valenciana, ha elaborado y publica el presente documento donde se concretan, explican y justifican las principales necesidades y propuestas de mejora laborales y profesionales del colectivo enfermero de la provincia de Alicante, con la mirada puesta en la promoción, reivindicación y consecución de las mismas.

En el mes de marzo del año 2015 publicamos desde el CECOVA el documento: *“Necesidades profesionales y laborales de las enfermeras y enfermeros en la Comunidad Valenciana. Propuestas para el desarrollo y mejora de la profesión enfermera”*. En la elaboración de dicho trabajo no sólo participó la organización colegial, sino que participaron todos los colegiados y colegiadas que nos hicieron llegar sus propuestas e ideas, así como algunas entidades y organizaciones. Dichas propuestas las hicimos llegar a la opinión pública, así como a las organizaciones políticas, sindicales y sociales, y Administraciones Públicas, con el fin de que fueran compartidas y asumidas por las mismas y se comprometieran en trabajar en su consecución. Si evaluamos lo acontecido, tras el transcurso de 8 años, un número importante de dichas propuestas y reivindicaciones han sido satisfechas total o parcialmente, y otras siguen pendientes de ejecución. Asimismo ante el enorme dinamismo de la profesión enfermera y los extraordinarios acontecimientos ocurridos en los últimos años en los que ha tenido un papel esencial la enfermería, como lo ha sido con la pandemia global de SARS-COV2, no cabe duda de que además han surgido en la realidad profesional otros nuevos retos y necesidades que requieren de nuestra atención y de la búsqueda de nuevas propuestas para la mejora de las condiciones laborales y profesionales de los enfermeros y enfermeras.

Entendemos que procede ahora, sobre la base de aquél, realizar un nuevo trabajo de actualización de las mismas en el que se mantengan aquellas propuestas anteriores que siguen vigentes y todavía no se han conseguido, se descarten otras por su satisfacción y se incluyan otras nuevas, y todo ello, circunscrito a los/as enfermeros/as de la provincia de Alicante; y para ello desde el Colegio se invitó a todos los colegiados y colegiadas a que participaran durante los primeros días de marzo de 2023, a realizar las aportaciones que considerasen mediante forma de propuestas de mejora o reivindicaciones, pues es necesario e imprescindible contar con la colaboración de todos nuestros colegiados para la elaboración de este documento, cuyas apreciaciones e ideas son esenciales porque nacen de la experiencia pro-

PROPUESTAS LABORALES Y PROFESIONALES PARA LA MEJORA DE LA PROFESIÓN ENFERMERA EN LA PROVINCIA DE ALICANTE.

fesional diaria, y son expresión del interés y del compromiso de los enfermeros y enfermeras con la profesión y con la mejora de los servicios de salud. Este documento es el resultado de un proceso de diálogo y reflexión y la suma de todas las aportaciones recibidas.

Coincidiendo con la celebración de las elecciones autonómicas el próximo día 28 de mayo de 2023, y siendo palmario y pacífico que la inmensa mayoría de las competencias sanitarias corresponden a las Comunidades Autónomas, pretendemos dar traslado del documento de Propuestas finalmente elaborado a todos los partidos políticos con representación actual en les Corts y que presenten candidatura para las elecciones referidas, con la finalidad de que puedan asumir, recoger y contemplar estas propuestas en sus programas electorales.

Es fundamental señalar que las propuestas incorporadas en el presente documento, con carácter general correspondan al ámbito competencial autonómico, y van dirigidas a los partidos políticos que pueden asumir funciones de gobierno y/o legislativas en nuestra Comunidad Autónoma, aunque también se ha incorporado alguna/as propuesta/as que, aun escapando al ámbito competencial autonómico, pueden ser asumidas y alentadas por las autoridades autonómicas y los partidos políticos valencianos y organizaciones sindicales ante las instancias correspondientes.

En el siguiente punto se relacionan las propuestas laborales y profesionales que se han incorporado al presente documento, para en un siguiente apartado argumentar y justificar la inclusión de las mismas. Y para finalizar el presente documento, se relacionan algunas de las propuestas y reivindicaciones que se incorporaron en el documento publicado por el CECOVA en el año 2015 y que han sido cumplidas de manera satisfactoria.

El Colegio Oficial de Enfermería de Alicante, pretende con esta publicación, señalar aquellas necesidades laborales y profesionales más significativas de los profesionales de enfermería, con el objeto que sean contempladas y defendidas por las distintas organizaciones políticas, así como por el resto entidades que en derecho tengan capacidad de negociación de las mismas, y todo ello con la finalidad de mejorar las condiciones laborales y profesionales de nuestros colegiados, cuyo logro repercutiría en una mejora de la atención sanitaria recibida por la población.

RELACIÓN DE PROPUESTAS LABORALES Y PROFESIONALES PARA LA MEJORA DE LA PROFESIÓN ENFERMERA EN LA PROVINCIA DE ALICANTE.

- 1.- Dotar de seguridad jurídica a los profesionales enfermeros del Sistema Valenciano de Salud en el ejercicio de sus funciones regulando las mismas.
- 2.- Encuadramiento de los empleados públicos de la profesión enfermera en el subgrupo profesional A1.
- 3.- Implantación de la jornada laboral semanal de 35 horas en las distintas Administraciones Públicas.
- 4.- Recuperación del poder adquisitivo perdido por los profesionales de enfermería de la Generalitat Valenciana y otras Administraciones Públicas.
- 5.- Puesta a disposición de vehículos de transporte para los desplazamientos efectuados por los enfermeros/as de atención primaria en la realización de visitas domiciliarias tanto urgentes como programadas.
- 6.- Potenciar la presencia de enfermeros/as especialistas en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública mediante la creación de más plazas de las distintas especialidades de Enfermería, así como dignificar tanto retributivamente como profesionalmente dicha especialización.
- 7.- Sustitución de todas las ausencias generadas por el personal de enfermería de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública por el disfrute de permisos, licencias, reducciones de jornada, bajas, vacaciones, etc.
- 8.- Convocatoria inminente de un concurso de traslados en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.
- 9.- Incremento retributivo para los puestos intermedios de gestión de enfermería (supervisores y coordinadores) de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública y eliminación de la incompatibilidad de dichos cargos intermedios para el ejercicio de una segunda actividad.
- 10.- Implementación de las medidas relacionadas con la profesión enfermera en el Plan de Acción de Atención Primaria y Comunitaria 2022-2023-Marco Estratégico de Atención Primaria y Comunitaria del Sistema Nacional de Salud en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.
- 11.- Potenciación de la presencia de los/as enfermeros/as en el campo de la Salud Mental, así como la implementación del Plan de Acción de Salud Mental 2022-2024-Estrategia Salud Mental del Sistema Nacional de Salud.

PROPUESTAS LABORALES Y PROFESIONALES PARA LA MEJORA DE LA
PROFESIÓN ENFERMERA EN LA PROVINCIA DE ALICANTE.

- 12.- Adopción de medidas en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública para la reducción de las agresiones al personal garantizando la seguridad de nuestros/as colegiados/as.
- 13.- Fortalecer y potenciar el papel de los enfermeros/as que prestan sus servicios en los Centros de Salud Pública de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, así como equiparar sus condiciones laborales respecto a los/as enfermeros/as estatutarios/as de la propia Conselleria de Sanidad.
- 14.- Mayor profesionalización de la gestión sanitaria en las Administraciones Públicas y fomento de la presencia de profesionales de enfermería en puestos de gestión y responsabilidad.
- 15.- Mejoras en la regulación de las listas de empleo temporal (bolsa de trabajo) de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.
- 16.- Regulación de la jubilación anticipada parcial para los/as enfermeros/as empleados/as públicos/as.
- 17.- Supresión de la obligatoriedad de prestar servicios durante un mes a jornada completa cuando se modifica el porcentaje de una reducción de jornada por conciliación de la vida laboral y personal y familiar en el ámbito de la Generalitat Valenciana.
- 18.- Implantación de la figura de enfermera o enfermero escolar en todos los Centros Educativos no Universitarios de la Comunidad Valenciana.
- 19.- Fortalecer y potenciar el papel de los/as enfermeros/as que prestan sus servicios en los Ayuntamientos.
- 20.- Incrementar la presencia de enfermeros/as en la red de centros y servicios sociosanitarios de la Comunidad Valenciana, tanto en centros públicos dependientes de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, como en centros concertados o privados.
- 21.- Instar a las entidades negociadoras de las condiciones laborales de los profesionales enfermeros de la provincia de Alicante que prestan sus servicios en centros y entidades privados de carácter sociosanitario (Hospitales Privados, Consultas Sanitarias Privadas, Geriátricos,...) a mejorar las condiciones laborales y retributivas de los/as mismos/as.
- 22.- Solicitar a la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas y a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública que efectúen un ejercicio real y eficaz de supervisión, control y seguimiento de los contratos públicos de concesión

de servicios con el objetivo de garantizar unos servicios sociales y sanitarios adecuados, así como alcanzar unas ratios de profesionales enfermeros apropiadas. Asimismo, deben velar por el cumplimiento de las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas concesionarias e instar a la mejora de dichas condiciones laborales.

- 23.- Mejora de las ratios de los profesionales de enfermería en la provincia de Alicante.
- 24.- Determinar por las instancias, tanto educativas como sanitarias, la oferta formativa para la obtención del Grado en Enfermería ajustada a la demanda laboral existente.
- 25.- Potenciar e incentivar nuevos campos de desarrollo profesional para la profesión enfermera.
- 26.- Procede incentivar y reconocer la figura del tutor de formación de Grado, postgrado y especialización, así como la implantación de programas de mentoría.
- 27.- Potenciar e incentivar la investigación por parte de los profesionales de enfermería.

DESARROLLO Y JUSTIFICACIÓN DE LAS PROPUESTAS LABORALES Y PROFESIONALES.

1.- Dotar de seguridad jurídica a los profesionales enfermeros del Sistema Valenciano de Salud en el ejercicio de sus funciones regulando las mismas.

Es necesaria y inaplazable ya la regulación por parte de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública de las funciones del profesional de enfermería mediante el cumplimiento de la Disposición Transitoria Sexta de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y/o poniendo en valor las funciones establecidas en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

Al respecto procede referir que el Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud determina en su disposición transitoria sexta que se mantendrán vigentes, en tanto se procede a su regulación en cada Servicio Autonómico de Salud las disposiciones relativas a las categorías profesionales del personal estatutario y a las funciones de las mismas contenidas en los estatutos preconstitucionales.

Consideramos inadmisibles que todavía sigan en vigor artículos del trasnochado Estatuto del Personal Sanitario no Facultativo de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social aprobado por la Orden de 26 de abril de 1973, estableciéndose en dicha Orden una regulación sobre funciones manifiestamente obsoletas con los tiempos actuales, siendo necesario e ineludible adaptar legislativamente las funciones enfermeras a la actual realidad laboral, profesional y formativa de los profesionales de enfermería, logrando con ello desarrollar las competencias y funciones de nuestra profesión, que son aquellas que capacitan a las enfermeras y a los enfermeros para ofrecer cuidados a los ciudadanos a lo largo de todo su proceso vital.

2.- Encuadramiento de los empleados públicos de la profesión enfermera en el Subgrupo profesional A1.

La Administración sanitaria autonómica y el resto de Administraciones Públicas deben encuadrar a los/as enfermeros/as dentro del subgrupo profesional A1 determinado en el Estatuto Básico del Empleado Público pues se requiere para dicha clasificación el título universitario de Grado. En concreto, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público determina la existencia del Grupo A que a su vez queda dividido en dos Subgrupos, A1 y A2, y determina que "Para el acceso a los

cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.”, por lo tanto, legalmente es posible y necesario el encuadramiento en dicho Subgrupo A1.

Este reconocimiento solicitado proporcionaría mejores condiciones retributivas y el reconocimiento profesional que merecen nuestros profesionales.

3.- Implantación de la jornada laboral semanal de 35 horas en las distintas Administraciones Públicas.

En base a unas modificaciones legislativas recientes, desde este año 2023 es posible la implantación de la jornada laboral de 35 horas semanales para las enfermeras y los enfermeros que prestan sus servicios en la Generalitat Valenciana y otras Administraciones Públicas de la provincia de Alicante.

En base a ello, instamos a la reducción de la jornada laboral semanal de estos profesionales evitando con ello el agravio existente con los profesionales enfermeros/as de muchas Comunidades Autónomas y otras Administraciones Públicas que ya disfrutaban de dicha jornada laboral de 35 horas semanales.

En concreto, en el ámbito de los Servicios Autonómicos de Salud nos encontramos con la situación de que la mayoría de ellos, en concreto, 11 Servicios de Salud ya disponen de una jornada ordinaria semanal de 35 horas. Y en una reunión reciente de la Mesa Sectorial de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública se ha acordado la implantación progresiva de la jornada laboral semanal de 35 horas para el personal de dicha Conselleria, iniciándose la reducción de jornada durante el presente año 2023 para estar implantada definitivamente la jornada laboral semanal de 35 horas en el año 2025.

Desde el Colegio Oficial de Enfermería de Alicante debemos instar a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública a efectuar los cambios normativos necesarios para el inmediato inicio de este proceso de reducción de la jornada laboral semanal, así como también solicitamos al resto de Consellerias de la Generalitat Valenciana y de las Administraciones Públicas de la provincia de Alicante a la aprobación e implantación de esta jornada laboral de 35 horas evitando con ello el agravio existente entre los distintos profesionales de enfermería que son empleados públicos en nuestra provincia.

4.- Recuperación del poder adquisitivo perdido por los profesionales de enfermería de la Generalitat Valenciana y otras Administraciones Públicas.

Desde el año 2010, cuando se inició una etapa de pérdida del poder adquisitivo de los profesionales de enfermería que prestan sus servicios para las distintas Administraciones Públicas, hasta la actualidad, se ha estimado por distintas instancias que la pérdida de dicho poder adquisitivo en el período referido (2010-2022) puede oscilar entre un 13% y un 16% aproximado para la mayoría de los empleados públicos enfermeros, siendo justo y procedente la recuperación de dicha pérdida de poder adquisitivo, debiendo establecerse por las instancias competentes un calendario de recuperación de dicha pérdida de poder adquisitivo que sigue incrementándose como consecuencia de los datos del IPC actuales.

Por lo que incorporamos dicha propuesta de solicitud a los partidos políticos que se presentan a las próximas elecciones autonómicas de que se comprometan a adoptar medidas para recuperar el poder adquisitivo perdido durante los últimos 13 años.

5.- Puesta a disposición de vehículos de transporte para los desplazamientos efectuados por los enfermeros/as de atención primaria en la realización de visitas domiciliarias tanto urgentes como programadas.

Para el acceso a un puesto de trabajo como enfermero/a de atención primaria, no se exige tener carnet de conducir ni disponer de vehículo propio, por lo que no se puede obligar al personal de enfermería al uso de sus propios vehículos en la realización de visitas domiciliarias tanto urgentes como programadas. Es fundamental destacar una sentencia reciente dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de Alicante que considera que la cuantía retribuida en concepto de componente de dispersión geográfica (G1, G2, G3 o G4) no es una cantidad destinada a compensar los gastos por desplazamiento a los domicilios de los pacientes por parte de los profesionales de atención primaria sino que lo que retribuye dicho componente retributivo es la disponibilidad para realizar dicho desplazamiento, instando la misma sentencia a poner a disposición vehículos para la realización de dichas visitas.

Corresponde a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública adoptar las medidas necesarias para solucionar este problema crónico y estructural, pudiendo ser opciones válidas para la resolución de este problema tanto la dotación progresiva de vehículos al personal de los equipos Atención Primaria como la utilización

de ambulancias TNA (transporte no asistido) para la realización de dichas visitas domiciliarias, mejorando con la adopción de estas medidas tanto la atención asistencial como las condiciones laborales de los profesionales sanitarios.

6.- Potenciar la presencia de enfermeros/as especialistas en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública mediante la creación de más plazas de las distintas especialidades de Enfermería, así como dignificar tanto retributivamente como profesionalmente dicha especialización.

Estando creadas normativamente las categorías de las distintas especialidades de enfermería, es procedente y necesario exigir la dotación presupuestaria suficiente para la creación efectiva de puestos de trabajo concretos de las citadas categorías, así como establecer una línea de conversión de las plazas de enfermero/a general en plazas de enfermero/a especialista, en las distintas especialidades.

Pues si bien es cierto que en la actualidad existe la opción de poder inscribirse en las listas de empleo temporal (bolsa de trabajo) de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública por parte de los/as enfermeros/as especialistas en las distintas categorías de enfermería que requieren especialidad, el desarrollo e implantación efectiva de las mismas en la Conselleria es manifiestamente exiguo.

En concreto, en algunas especialidades como serían: Familiar y Comunitaria, Obstétrico-ginecología (matrona) o Salud Mental, se han creado algunas plazas estructurales durante el año 2022, aunque claramente insuficientes. Sin embargo, en las categorías de enfermero/a especialista en enfermería geriátrica, en enfermería pediátrica o en enfermería del trabajo no se han creado plazas en el proceso de creación de plazas estructurales de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública desarrollado a lo largo del año 2022.

Desde el Colegio Oficial de Enfermería de Alicante reclamamos que se proceda a un proceso de conversión de puestos de enfermero/a generalista en puestos de enfermeros especialistas conforme se vayan produciendo jubilaciones o se generen vacantes en los servicios, unidades o centros procedentes. Por ejemplo, se podrían crear plazas de la especialidad de pediatría, en base al procedimiento señalado anteriormente, en las unidades específicas pediátricas de Atención Especializada (hospitalización, hospitales de día, UHD, UCI neonatal y pediátrica, etc) y en los Centros de Salud en las consultas de Pediatría de Atención Primaria, y para la especialidad de geriatría se pueden tomar como unidades de referencia las UHD, plantas de Medicina Interna, HACLES, etc. Además, también se deberían potenciar

la contratación de especialistas en geriatría en los Centros Públicos y concertados de personas mayores de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

Además, es justo y procedente reivindicar un incremento retributivo para los/as enfermeros/as especialistas así como un mayor reconocimiento de la posesión de la especialidad en los distintos baremos (bolsa de trabajo, carrera profesional y procesos de selección y provisión), premiando con ello el esfuerzo y la especialización así como fomentando una mayor cualificación de la profesión.

Asimismo, es procedente reivindicar que se efectúe una planificación coherente y adecuada de la oferta de Formación Sanitaria Especializada de las distintas especialidades de la profesión enfermera en la Comunidad Valenciana, con el objetivo de cubrir la demanda de estos profesionales que entendemos irá en aumento de forma progresiva.

También procedería evaluar la creación de alguna otra especialidad de enfermería, y con especial atención consideramos que se podría plantear crear la especialidad de enfermería en Urgencias y Emergencias, altamente reclamada.

Y sin ser una especialidad en sentido estricto, nos encontramos con la categoría profesional de enfermero/a SAMU a la que se puede optar, siempre que además de enfermero/a generalista se disponga del diploma emitido por la EVES de “Transporte sanitario medicalizado para enfermería”. Al respecto procede señalar que se han recibido quejas por parte de colegiados/as que reclaman la ampliación del número de plazas y/o ediciones anuales de dicho curso por parte de la EVES para facilitar el acceso al ejercicio de dicha categoría profesional a un número mayor de colegiados/as, lo que a su vez redundaría en una mayor facilidad para la cobertura de las ausencias de los titulares de dichas plazas o nombramientos temporales en situaciones de vacaciones, incapacidad temporal, etc.

7.- Sustitución de todas las ausencias generadas por el personal de enfermería de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública por el disfrute de permisos, licencias, reducciones de jornada, bajas, vacaciones, etc.

Es necesario garantizar la sustitución de todas las ausencias generadas del personal de enfermería, con independencia de la causa de dicha ausencia, dado que las ratios de profesionales enfermeros son bajas en muchos servicios y centros, así como para garantizar una atención sanitaria digna y adecuada.

8.- Convocatoria inminente de un concurso de traslados en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

La normativa de aplicación determina que se convocarán concurso de traslados en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública: "... preferentemente cada dos años, y obligatoriamente de forma previa a un proceso de selección.", es cierto que el último proceso de traslados de personal de enfermería se resolvió a finales del año 2019, pero se convocó a finales del año 2017, por lo que han transcurrido más de cinco años desde la convocatoria del último concurso de traslados del personal de enfermería de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

Además, el propio Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud determina que los profesionales tienen derecho a la movilidad voluntaria, siendo aconsejable que desde el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud se promovieran de forma coordinada y simultánea convocatorias de concursos traslados en los distintos Servicios Autonómicos de Salud.

En base a lo señalado en el párrafo anterior procede la convocatoria inminente de un nuevo concurso de traslados, y más cuando en la actualidad se están desarrollando varios procesos de selección, siendo obligatoria la resolución del concurso de traslados previamente a la resolución de los distintos procesos de selección en marcha.

9.- Incremento retributivo para los puestos intermedios de gestión de enfermería (supervisores y coordinadores) de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública y eliminación de la incompatibilidad de dichos cargos intermedios para el ejercicio de una segunda actividad.

En la actualidad la diferencia retributiva existente entre un puesto de trabajo básico de enfermería y un puesto de trabajo de gestión intermedio de enfermería (supervisores y coordinadores) es tan escaso que desincentiva el interés por el ejercicio profesional de dichos puestos. Asimismo, se exige la exclusividad para el ejercicio de dichos puestos de trabajo, a pesar de esa mínima diferencia retributiva.

Se considera de justicia reconocer dicho incremento retributivo que venga a retribuir una mayor dedicación, así como mayores responsabilidades profesionales en el ejercicio de estos puestos de trabajo.

10.- Implementación de las medidas relacionadas con la profesión enfermera en el Plan de Acción de Atención Primaria y Comunitaria 2022-2023-Marco Estratégico de Atención Primaria y Comunitaria del Sistema Nacional de Salud en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

Habiendo sido aprobado el Plan de Acción de Atención Primaria y Comunitaria por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud debemos exigir a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública el cumplimiento de aquellos objetivos y medidas contemplados en el mismo en relación con la profesión enfermera.

Y como objetivo destacado de este Plan se encuentra la consolidación del rol de las y los Enfermeras/os Especialistas en Familiar y Comunitaria en Atención Primaria mediante “el fomento de los nombramientos de Enfermeras/os de AP, incluyendo como mérito prioritario el título de especialista en Enfermería Familiar y Comunitaria (EFYC) y arbitrar las medidas organizativas necesarias para ello y para el desarrollo de sus funciones, así como que los nombramientos de enfermería en AP sean cubiertos de forma preferente por enfermeras y enfermeros especialistas en EFYC.”.

La incorporación de estas y estos especialistas permitirá fortalecer la Atención Primaria de Salud, apoyando la atención comunitaria, así como la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, siendo dichas funciones esenciales en el primer nivel de salud.

En dicho Plan también se establece como objetivo la implementación de la valoración y priorización de procesos de uso, indicación y autorización de la dispensación de medicamentos y productos sanitarios por los/as enfermeros/as y elaboración e implementación, tras su adaptación, de los protocolos correspondientes. Con este objetivo se persigue impulsar el uso, indicación y autorización de dispensación de medicamentos y productos sanitarios sujetos a prescripción médica por parte de enfermeras para mejorar los resultados en salud de las personas que atienden, a través de una atención sanitaria integral, segura, colaborativa, de calidad, basada en la evidencia y centrada en la persona.

11.- Potenciación de la presencia de los/as enfermeros/as en el campo de la Salud Mental, así como la implementación del Plan de Acción de Salud Mental 2022-2024-Estrategia Salud Mental del Sistema Nacional de Salud.

Desde algunos ámbitos se ha considerado que tras la pandemia de la Covid-19 ha aparecido una nueva pandemia, en concreto, la de la salud mental. Es evidente

que se deben incrementar los recursos asistenciales en salud mental para todas las franjas de edad, encontrándonos con datos alarmantes como que en tres años se han multiplicado casi por cuatro las incidencias por suicidios, intentos de suicidio y autolesiones en el alumnado de la Comunidad Valenciana.

Dado el incremento exponencial de las necesidades asistenciales de salud mental se aprobó el Plan de Acción de Salud Mental 2022-2024-Estrategia Salud Mental del Sistema Nacional de Salud, así como también se ha puesto en marcha el Plan Valenciano de Acción en Salud Mental con una dotación de 40 millones de euros en 2023, previendo el refuerzo de recursos humanos así como contemplarse la creación de nuevos recursos como los Equipos de Intervención Comunitaria u Hospitales de Día infantojuvenil siendo necesaria la dotación adecuada de recursos humanos, organizativos y materiales para el correcto funcionamiento de estos nuevos recursos.

Y dada la importancia de la profesión enfermera en este sector instamos a aumentar el número de profesionales enfermeros en el mismo, así como a potenciar su perfil y sus competencias profesionales, siendo necesaria la reconversión progresiva (una vez producidas jubilaciones, traslados, etc) de las plazas de enfermeros/as generalistas ubicadas en las Unidades de Salud Mental en plazas en enfermeros/as especialistas en Salud Mental.

También solicitamos que se efectúe una planificación coherente y adecuada de la oferta de Formación Sanitaria Especializada de la especialidad de enfermería de salud mental, teniendo en cuenta las nuevas y mayores necesidades existentes en este ámbito sanitario.

12.- Adopción de medidas en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública para la reducción de las agresiones al personal garantizando la seguridad de nuestros/as colegiados/as.

A pesar de la puesta en marcha del Plan Integral de Prevención de las Agresiones en el Entorno Sanitario de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, es evidente y palmario que siguen produciéndose agresiones tanto físicas como verbales a los profesionales en general, y los/as enfermeros/es en particular, agresiones efectuadas tanto por los pacientes y los usuarios correspondientes, así como por los familiares de los mismos.

Por lo tanto, es necesario solicitar a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública que adopte nuevas medidas con el objetivo de minimizar las agresiones padecidas, y entre dichas medidas consideramos procedente implementar, en-

tre otras, las siguientes: contratar servicios de vigilancia de seguridad en aquellos centros de mayor riesgo de agresiones, realización de campañas informativas dirigidas a la población sobre esta cuestión, programación de actividades formativas dirigidas a los profesionales sobre esta materia incluyendo conceptos de comportamiento ante estas situaciones así como medidas de autodefensa, establecimiento de medidas de apoyo psicológico y asesoramiento jurídico para los profesionales que sean víctimas de dichas agresiones, etc.

13.- Fortalecer y potenciar el papel de los profesionales de enfermería que prestan sus servicios en los Centros de Salud Pública de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, así como equiparar sus condiciones laborales respecto a los/es enfermeros/as estatutarios/as de la propia Conselleria de Sanidad.

Tras la pandemia de SARS-COV-2, existe la evidencia de la necesidad de potenciar el papel de los/as enfermeras/os que prestan sus servicios en los Centros de Salud Pública debiendo incrementarse el número de profesionales en dichos centros, así como potenciar su perfil profesional. Consideramos que es ineludible e inaplazable fortalecer su campo competencial, su autonomía y su interrelación con Atención Primaria en las acciones dirigidas a la vigilancia, planificación, prevención, promoción y protección de la salud en el ámbito comunitario.

Además, también solicitamos que se equiparen sus condiciones laborales (jornada laboral, etc.) y retributivas respecto al resto de profesionales enfermeros que prestan servicios en la misma Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, objetivo que se podría lograr mediante un proceso de estatutarización (son personal funcionario) o mediante otras alternativas.

14.- Mayor profesionalización de la gestión sanitaria en las Administraciones Públicas y fomento de la presencia de profesionales de enfermería en puestos de gestión y responsabilidad.

Es fundamental primar la competencia profesional de los gestores de recursos sanitarios, tanto humanos como materiales, siendo necesario la profesionalización, formación y desarrollo de habilidades directivas y organizativas de dichos gestores y directivos nombrados por las Administraciones Públicas. Por lo tanto, sería necesaria la creación de un perfil competencial del directivo donde la formación previa en gestión, así como la experiencia profesional debe ser valorada y prevalecer sobre otro tipo de criterios de carácter más subjetivos.

Asimismo, es manifiesto que siendo los profesionales de la profesión enfermera el colectivo más numeroso de los trabajadores del Sistema Valenciano de Salud, y siendo profesionales formados y encuadrado en el grupo profesional A deberían tener una mayor presencia en los puestos de responsabilidad y gestión en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

15.- Mejoras en la regulación de las listas de empleo temporal (bolsa de trabajo) de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

En el documento publicado por el CEVOCA en marzo del año 2015 titulado “Necesidades profesionales y laborales de las enfermeras y enfermeros en la Comunidad Valenciana. Propuestas para el desarrollo y mejora de la profesión enfermera”, se incluía como propuesta: “Modificar los criterios de la Orden que regula la Bolsa de Trabajo de la Conselleria de Sanidad” en el que se señalaban una serie de aspectos que considerábamos mejorables de dicha regulación. Al respecto procede reconocer que muchas de las propuestas planteadas en relación con la bolsa de trabajo de la Conselleria de Sanidad han sido incorporadas en la Orden 4/2019, de 14 de noviembre, de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se regula el procedimiento de selección de personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias gestionadas por la Conselleria con competencias en materia de sanidad.

Sin embargo, hay dos reivindicaciones relacionadas con el baremo de méritos que fueron planteadas entonces, pero no han sido asumidas y entendemos que siguen plenamente vigentes, por lo que volvemos a reivindicarlas como serían:

- La puntuación de la formación y la docencia. Procede señalar que en la inmensa mayoría de las bolsas de trabajo de los Servicios Autonómicos de Salud se puntúan estos aspectos, y en la actualidad en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública sólo en el turno de promoción interna temporal puntúan estos méritos, pero sería procedente y justo hacer extensivo el cómputo de los mismos al turno ordinario en el que están inscritos/as la inmensa mayoría de enfermeros/as. Además, procede reprobar que en dicho apartado no compute la posesión de un Doctorado o de un Máster considerando la procedencia de su inclusión.
- El cómputo de los servicios prestados en instituciones sanitarias privadas. Procede señalar que en la nueva Orden de regulación de la bolsa de trabajo que se aprobó en el año 2019 se incorporó al baremo de méritos el

cómputo de servicios prestados en entidades ajenas al Sistema Nacional de Salud, como instituciones públicas dependientes de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, Instituciones Penitenciarias, etc pero sigue sin computarse los períodos trabajados en la sanidad privada. Al respecto conviene señalar que en un número considerable de bolsas de trabajo de otros Servicios Autonómicos de Salud se computan los servicios prestados en instituciones sanitarias privadas y en instituciones sociosanitarias y privadas, pues las funciones y competencias profesionales son similares a las del personal enfermero/a de la Conselleria de Sanidad, aunque es cierto que en la mayoría de estas Bolsas de Trabajo la puntuación asignada por estos servicios prestados es inferior a la consignada por los servicios prestados en instituciones sanitarias públicas del Sistema Nacional de Salud. Al respecto procede señalar un informe emitido por el Sindic de Greuges en el que manifestó que “SUGIERO a la Conselleria de Sanidad que, en futuras convocatorias de formación de bolsas de trabajo y de acceso para prestar servicios en instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanitat, se reconozca como mérito los servicios prestados en instituciones sociosanitarias, públicas o privadas, siempre que las titulaciones, categorías, funciones y competencias sean similares a las del personal que presta sus servicios en instituciones exclusivamente públicas.”

16.- Regulación de la jubilación anticipada parcial para los/as enfermeros/as empleados/as públicos/as.

La jubilación parcial anticipada permite al trabajador adelantar la edad de jubilación, compatibilizando el trabajo y la percepción de la pensión de jubilación reduciendo la jornada de trabajo. Esta modalidad, de jubilación voluntaria, está contemplada en el Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral del ámbito privado, y está pendiente su regulación para que los empleados públicos puedan acogerse a la misma.

Aunque dicha regulación legal debería efectuarse en el ámbito estatal se puede instar a las fuerzas políticas valencianas a trasladar esta propuesta a las instancias correspondientes, con la finalidad de la implementación de esta reivindicación histórica, procedente y justa para nuestros colegiados/as.

17.- Supresión de la obligatoriedad de prestar servicios durante un mes a jornada completa cuando se modifica el porcentaje de una reducción de jornada por conciliación de la vida laboral y personal y familiar en el ámbito de la Generalitat Valenciana.

En la actualidad cuando una enfermera que presta sus servicios para cualquier Conselleria de la Generalitat Valenciana disfruta de una reducción de jornada para conciliar su vida laboral y personal y familiar, quiere solicitar una nueva reducción de jornada para modificar el porcentaje de reducción la misma, la normativa vigente le obliga a incorporarse a jornada completa durante un mes.

Esta disposición carece de sentido y de lógica, por lo que debe ser suprimida permitiendo el paso de una reducción de jornada a otra sin dicho período de “un mes de castigo” a jornada completa, que supone un atropello absurdo precisamente a las necesidades de conciliación laboral y familiar.

18.- Implantación de la figura de enfermera o enfermero escolar en todos los Centros Educativos no Universitarios de la Comunidad Valenciana.

Se podría afirmar que las enfermeras escolares son aquellas que tienen como ámbito de actuación la salud de los niños, niñas y adolescentes en las escuelas, realizando actividades de prevención y promoción de la salud, así como asistenciales y estando integradas en el entorno escolar.

Con la implantación de dicha figura profesional se conseguiría una atención global que integra además de la asistencia sanitaria en puridad otros aspectos como el preventivo y educativo, y se abordarían temas como la prevención y tratamiento de las adicciones, del acoso escolar, de la violencia en las aulas, de los trastornos alimentarios, de los cuidados de alumnos con problemas de salud y la discapacidad, así como se garantizaría la inmediata atención sanitaria para cualquier accidente o problema de salud que surja en el ámbito escolar.

Procede señalar que dicha figura está implantada en la mayoría de los países anglosajones y escandinavos, así como en otros países, con un grado de satisfacción muy elevado.

19.- Fortalecer y potenciar el papel de los/as enfermeros/as que prestan sus servicios en los Ayuntamientos.

Asimismo, es importante recordar que los Ayuntamientos asumen bastantes

competencias en materia sanitaria, siendo necesario poner en valor las funciones de los profesionales de enfermería en dicho ámbito, reforzando tanto su perfil profesional como incrementando el número de profesionales enfermeros en dichas Administraciones Públicas.

Desde dicho ámbito, y en relación con las competencias sanitarias municipales se podrían efectuar intervenciones en la Comunidad en relación con la situación de las viviendas insalubres, presencia en las instalaciones deportivas municipales, actuaciones relacionadas con las inspecciones y sanciones de todo tipo relacionado con materias sanitarias, promoción de la salud organizando eventos comunitarios y realizando campañas de educación para la salud, etc.

Asimismo, es importante resaltar la existencia de la Xarxa Salut, siendo la misma una red de municipios de la Comunidad Valenciana adheridos al Plan de Salud de la Comunidad con el compromiso de desarrollar acciones de promoción de salud local.

20.- Incrementar la presencia de enfermeros/as en la red de centros y servicios sociosanitarios de la Comunidad Valenciana, tanto en centros públicos dependientes de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, como en centros concertados o privados.

Nuestra profesión tiene un papel fundamental y vertebrador en la atención sociosanitaria, siendo necesario reforzar nuestro protagonismo en dicho ámbito para dar respuestas eficaces en los cuidados de larga duración generados por aspectos como la cronicidad, el envejecimiento de la población y la pérdida de autonomía personal, y especialmente dentro del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), sistema que comprende multitud de recursos sociosanitarios en los que nuestra presencia es imprescindible, como son, los Centros Residenciales para Personas Mayores Dependientes, Centros Específicos para Enfermos Mentales (CEEM), Centros de Día, etc.

Y dicho incremento en dicho ámbito debe hacerse efectivo tanto en aspectos cualitativos, como sería la mayor presencia de profesionales enfermeros en puestos de gestión y dirección de dichos centros y servicios, como desde un punto de vista cuantitativo como sería el incremento de la ratio de profesionales enfermeros/as en dicha red de centros y servicios sociosanitarios existentes en la Comunidad Valenciana (Residencias de Tercera Edad, Centros de atención a personas con diversidad funcional, etc...). Asimismo, también reclamamos que se pueda habilitar

a los/as enfermeros/as para poder realizar las funciones correspondientes de la “categoría” de Valorador/a de Personas Dependientes, como así sucede en otras Comunidades Autónomas.

21.- Instar a las entidades negociadoras de las condiciones laborales de los profesionales enfermeros de la provincia de Alicante que prestan sus servicios en centros y entidades privados de carácter sociosanitario (Hospitales Privados, Consultas Sanitarias Privadas, Residencias para personas mayores, ...) a mejorar las condiciones laborales y retributivas de los/as mismos/as.

Aunque no es competencia de los partidos políticos que puedan asumir funciones de gestión y gobierno en la Generalitat Valenciana aprobar mejoras en las condiciones laborales y retributivas de los enfermeros/as que trabajan en el ámbito privado, no se puede obviar que estos partidos puedan influir en mejorar estas condiciones laborales y retributivas con la finalidad de equiparar o aproximar las mismas a las disfrutadas por los enfermeros/as que prestan sus servicios en las Administraciones Públicas.

Es importante resaltar que en el ejercicio profesional de la enfermería por cuenta ajena en el sector privado existe una importante precariedad laboral manifestada en bajos salarios, abuso de la contratación temporal y parcial, así como vulneración frecuente de los derechos laborales. A título de ejemplo de lo señalado anteriormente, en la provincia de Alicante no existe Convenio Colectivo de Sanidad Privada de ámbito provincial para los establecimientos sanitarios no hospitalarios y el Convenio Colectivo provincial de Establecimientos de Hospitalización se firmó en el año 1992, estando completamente obsoleto.

En base a lo señalado en este punto es procedente que desde los Colegios Profesionales y las Administraciones Públicas se reclame y solicite a las entidades negociadoras de las condiciones laborales de los trabajadores del sector privado (sindicatos y organizaciones empresariales) para que trabajen en la eliminación de la precariedad laboral y en la consecución de mejores condiciones laborales y retributivas posibles de los profesionales de enfermería que trabajan en el sector privado en nuestra provincia, dotándoles de un marco legal y estatutario adecuado.

Consideramos justo y procedente que en dicho ámbito se mejoren las condiciones laborales y profesionales de nuestros colegiados mediante el acuerdo y firma de nuevos Convenios Colectivos que implementen mejores condiciones retributivas

que permitan eliminar o reducir el poder adquisitivo perdido durante los últimos años, establecer reducciones de jornada anual, así como otras medidas favorables para nuestros colegiados/as.

22.- Solicitar a la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas y a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública que efectúen un ejercicio real y eficaz de supervisión, control y seguimiento de los contratos públicos de concesión de servicios con el objetivo de garantizar unos servicios sociales y sanitarios adecuados, así como alcanzar unas ratios de profesionales enfermeros apropiadas. Asimismo, deben velar por el cumplimiento de las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas concesionarias e instar a la mejora de dichas condiciones laborales.

Como establece la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, la Administración podrá gestionar indirectamente, mediante contrato de concesión de servicios, los servicios de su titularidad o competencia siempre que sean susceptibles de explotación económica por particulares. Y la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas como la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública gestionan indirectamente algunos servicios públicos gestionados a través de entidades privadas. Por ejemplo, en la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas nos encontramos con Centros Especiales de Enfermos Mentales o Centros Residenciales de Personas Mayores Dependientes, entre otros, de carácter público pero gestionados por empresas privadas, y en la misma situación en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública existen Departamentos de Salud gestionados mediante concesiones administrativas como por ejemplo, el Departamento de Salud de Denia.

Y teniendo la Administración Pública la facultad de inspección de las actividades desarrolladas por los contratistas durante la ejecución del contrato, instamos a que efectúen de manera activa dicha función de inspección, supervisión y control con el objeto de garantizar unas ratios de profesionales enfermeros adecuadas, así como asegurar el cumplimiento de las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas concesionarias. Y dado que dichas condiciones laborales son mejorables, solicitamos a estas Administraciones Públicas a trabajar por la mejora de las mismas, con la finalidad de equiparar en la medida de lo posible sus condiciones laborales, profesionales y retributivas a las condiciones de los/as enfermeros/as que son empleados públicos en nuestro ámbito territorial.

23.- Mejora de las ratios de los profesionales de enfermería en la provincia de Alicante.

Aunque durante el último año se ha incrementado de forma importante el número de profesionales enfermeros en activo, sobre todo, por la creación de nuevas plazas estructurales en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, la ratio de profesionales de enfermería tanto en la provincia de Alicante como en la Comunidad Valenciana sigue encontrándose por debajo de las ratios medias, tanto de España como de los países de la Unión Europea.

Al respecto, procede recordar la publicación en marzo del año 2021 por parte del CECOVA del informe profesional “El desempleo enfermero y otros indicadores laborales de la profesión enfermera. Comunidad Valenciana y España (2015-2020)” donde tras analizar datos oficiales y públicos se obtuvieron conclusiones en relación con las ratios de enfermeros/as en nuestra Comunidad, entre otras, las siguientes:

- En concreto, la Comunidad Valenciana tenía una tasa de 523,88 enfermeras/os en activo por cada 100.000 habitantes encontrándose alejada de la tasa media de España que era de 565,75 enfermeras/os por cada 100.000 habitantes y que la situaba en la posición decimocuarta entre las diecisiete comunidades y ciudades autónomas (pues no se incluían las regiones de La Rioja y de Canarias) en dicha tasa.
- La tasa de profesionales de Enfermería por cada 1.000 habitantes en el Sistema Valenciano de Salud era de 3,4 profesionales (antes de la pandemia) siendo inferior a la tasa del Sistema Nacional de Salud que era de 4,0 enfermeras.
- Y además, se debe tener en cuenta que en la Unión Europea la ratio media era de 8,2 enfermeras por cada 1.000 habitantes, y España ocupaba los últimos puestos en esta estadística, que lideraba Finlandia con 14,3 enfermeras por cada 1.000 habitantes, y por ejemplo, Alemania disponía de 13, Bélgica contaba con más de 11 y Francia más de 10 profesionales por cada 1.000 personas.

En los párrafos anteriores hemos hablado de las ratios en la profesión enfermera a nivel global, pero es cierto, que podríamos centrarnos en colectivos o unidades específicas donde también nos encontramos con ratios inferiores a lo recomendado y a las existentes en nuestro entorno, como por ejemplo la ratio de matronas que es inferior a la ratio existente en España y se encuentra muy alejada de la ratio media de los países europeos. Asimismo, y concretando más y a título de ejemplo, se puede afirmar que la ratio de enfermeros/as por paciente en las Unidades de Ictus de la provincia no cumplen con las ratios recomendadas.

Las ratios de enfermería son un indicador clave para evaluar la capacidad del sistema sanitario y proporcionar una atención de calidad a la población. En general, una ratio de enfermería adecuado permite a los pacientes recibir una atención más personalizada, una mayor seguridad en la atención y una mejor calidad en los resultados de salud. Y en Alicante, la ratio de enfermería se encuentra entre los más bajos de España y de Europa. Esto significa que hay una menor cantidad de enfermeros por paciente, lo que puede suponer una sobrecarga de trabajo y una mayor dificultad para brindar una atención personalizada y de calidad.

Y en base a estos datos es evidente la necesidad de incrementar el número de profesionales de Enfermería que trabajan en nuestra Comunidad Autónoma dado el progresivo envejecimiento de la población y el incremento de las enfermedades crónicas, siendo necesario reorientar el Sistema Valenciano de Salud hacia una mayor inversión en políticas de cuidados gracias a este incremento de profesionales enfermeros solicitado, así como también debe ser prioritaria la creación de nuevos recursos sociosanitarios (como plazas en Centros Residenciales para personas mayores dependientes) para desarrollar adecuadamente el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

24.- Determinar por las instancias, tanto educativas como sanitarias, la oferta formativa para la obtención del Grado en Enfermería ajustada a la demanda laboral existente.

Solicitamos la elaboración de un análisis riguroso por parte de las instancias educativas y sanitarias, para determinar el número adecuado de plazas ofertadas anualmente por las Universidades para acceder a los estudios de Grado en Enfermería, así como para concretar si procede o no autorizar la apertura de nuevas entidades universitarias que puedan ofrecer dichos estudios, y todo ello, con el objetivo de garantizar la cobertura de la demanda laboral de enfermeros/as, tanto presente como futura, y todo ello, sin generar nuevas bolsas de desempleados/as enfermeros/as a futuro.

25.- Potenciar e incentivar nuevos campos de desarrollo profesional para la profesión enfermera.

La profesión enfermera puede y debe desarrollar nuevos campos profesionales en el Sistema Público de Salud y en otros ámbitos, algunos de los cuales ya existen, pero requieren de un mayor impulso.

Entre dichos campos podemos relacionar, entre otros:

- la figura del enfermero/a gestor de casos (tanto de atención primaria como de atención especializada) que desarrollan planes de cuidados a pacientes complejos, crónicos y terminales, participan en la distribución de recursos asistenciales, realizan funciones de coordinación con otros profesionales sanitarios y sociales, sirven de apoyo al cuidador no profesional y favorecen la interrelación que debe existir entre los distintos niveles asistenciales.
- los enfermeros/as educadores de diabetes.
- la cirugía menor realizada por enfermeros/as.
- la enfermería de práctica avanzada.
- la presencia de profesionales de enfermería en actividades y eventos deportivos.
- la mayor presencia y participación de profesionales enfermeros en el campo de la Medicina Estética.
- etc.

Para el desarrollo de estos nuevos campos profesionales se deberá contar en muchas ocasiones con una formación específica adicional, además de ser necesario en algunos casos de un marco legal que ampare el ejercicio de las funciones y actividades que procedan con las máximas garantías posibles de calidad y seguridad.

Y relacionada con esta propuesta nos encontramos con una situación contradictoria y paradójica que explicamos a continuación. En la Comunidad Valenciana se regula la práctica del tatuaje, la micropigmentación, el piercing u otras técnicas similares mediante el Decreto 83/2002, de 23 de mayo, del Gobierno Valenciano, y la Orden 1/2016, de 12 de abril, de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, estableciendo dicha normativa la obligatoriedad de la realización de un curso de formación higiénico-sanitario que deben realizar todos los profesionales que realizan las actividades señaladas (incluidos los profesionales de enfermería) exceptuando de la realización de dicho curso solamente a los técnicos medios o superiores en estética. Consideramos incoherente que a un profesional enfermero que vaya a efectuar una actividad de micropigmentación, por ejemplo, se le exija la realización del citado curso básico con un contenido que un profesional de enfermería conoce sobradamente, y la afirmación de que esta exigencia es absurda e improcedente se puede acreditar en el hecho de que en otras Comunidades Autó-

nomas, como por ejemplo, Madrid y Cataluña, eximen a algunos profesionales universitarios de la rama de la salud, entre ellos a los/as enfermeros/as, a la realización del citado curso para el ejercicio de dicha actividad, por lo que procedería efectuar la modificación legislativa correspondiente.

26.- Procede incentivar y reconocer la figura del tutor de formación de Grado, postgrado y especialización, así como la implantación de programas de mentoría.

Es necesario para el correcto desarrollo de la profesión reconocer la figura de Tutor de formación de Grado, postgrado y especialización, mediante medidas incentivadoras para el reconocimiento de dicha figura como podrían ser el mayor reconocimiento en los distintos baremos de dichas funciones, algún tipo de incentivación retributiva, así como otras medidas que faciliten dicha labor como sería disponer del tiempo necesario en su jornada laboral para desarrollar dicha actividad formativa, y todo ello, con la finalidad de mejorar la formación de nuestros profesionales.

Además, sería conveniente implantar la figura de mentor para aquellos/as enfermeros/as recién egresados/as que se incorporan al mundo laboral y requieren de algún tipo de apoyo y supervisión en sus primeras experiencias laborales, por lo que para este supuesto habría que redefinir la tutoría desde un enfoque de mentoring, donde la diferencia fundamental consiste en que mientras el tutor se centra en aspectos académicos, el mentor se focaliza en el desarrollo de competencias profesionales. El programa de mentoría se define como un proceso de acompañamiento y apoyo en la tarea a desempeñar, así como la integración en el grupo o institución sanitaria de referencia siendo el mentor un profesional con amplia formación y experiencia que asume la responsabilidad de orientar y asesorar al mentorizado en su desempeño profesional. Es oportuno señalar que estos programas de mentoría para profesionales de enfermería de nueva incorporación se han desarrollado con bastante éxito en algunos países como en el Reino Unido. Para implementar dichos programas de mentoría sería imprescindible incentivar, mediante reconocimiento en los distintos baremos (carrera profesional, traslados, etc) así como económicamente, el ejercicio de las funciones como mentor.

27.- Potenciar e incentivar la investigación por parte de los profesionales de enfermería.

Procede la incentivación, el reconocimiento y la potenciación de la investigación en el ámbito de los cuidados de enfermería, mediante la puesta en marchas de

PROPUESTAS LABORALES Y PROFESIONALES PARA LA MEJORA DE LA PROFESIÓN ENFERMERA EN LA PROVINCIA DE ALICANTE.

ayudas para producción científica y la investigación, la facilitación de publicaciones de investigación, así como la difusión de trabajos científicos, y la valoración de dicha labor investigadora en los distintos baremos de selección.

La atención a los pacientes con enfermedades crónicas, el aumento de la esperanza de vida y la potenciación de los cuidados en el ámbito de la salud son una oportunidad para desarrollar nuestras competencias y responsabilidades siendo imprescindible y necesario que los profesionales enfermeros efectúen labores de investigación en estos ámbitos.

Y como propuesta conexas con esta sería el establecimiento de la presencia y la participación de profesionales enfermeros en las comisiones de trabajo y/o de investigación existentes en los distintos centros sociosanitarios de la Administración Sanitaria, así como incorporar a las Asociaciones y Sociedades Científicas a los distintos grupos de trabajo o comisiones en las que se aborden competencias de cuidados.

PROPUESTAS LABORALES Y PROFESIONALES REIVINDICADAS EN EL AÑO 2015 QUE SE HAN MATERIALIZADO.

Como ya se ha señalado en el prólogo, durante el mes de marzo del año 2015 el CECOVA publicó el documento: “Necesidades profesionales y laborales de las enfermeras y enfermeros en la Comunidad Valenciana. Propuestas para el desarrollo y mejora de la profesión enfermera”. Y el documento referido con las propuestas y reivindicaciones incorporadas en el mismo se hicieron llegar a la opinión pública, así como a las organizaciones políticas, sindicales y sociales, y Administraciones Públicas, con el fin de que fueran compartidas y asumidas por las mismas y se comprometieran en trabajar en su consecución. Pues, transcurridos ocho años desde entonces y valorando lo acontecido podemos confirmar que un número considerable de las mismas han sido satisfechas total o parcialmente. En concreto, a continuación, procedemos a enumerar algunas de las propuestas planteadas en aquel documento que consideramos han sido materializadas de forma completa o parcial:

- Aprobar una Oferta Pública de Empleo (OPE) de la Conselleria de Sanitat con un número considerable de plazas de Enfermeras.
- Convocar una OPE de consolidación de empleo temporal.
- Crear las categorías profesionales de Especialista en Enfermería Pediátrica y Especialista en Enfermería Geriátrica.
- Regular los concursos de traslados internos en los Centros Sanitarios previos a la resolución de concursos de traslados y OPEs.
- Modificar los criterios de la Orden que regula la Bolsa de Trabajo de la Conselleria de Sanidad.
- Recuperar los derechos laborales, así como las condiciones de trabajo de los/as enfermeros/as de la Conselleria de Sanidad y de otras Administraciones Públicas perdidos como consecuencia de los recortes y ajustes sufridos durante los últimos años.
- Utilizar en todas las instancias administrativas el término “Enfermero/Enfermera” de manera homogénea y exclusiva.
- Implantar una carrera profesional basada en méritos profesionales, y no sólo en la antigüedad.

PROPUESTAS LABORALES Y PROFESIONALES PARA LA MEJORA DE LA
PROFESIÓN ENFERMERA EN LA PROVINCIA DE ALICANTE.

- Implantar la Enfermera Escolar en todos los centros de Educación Especial públicos, concertados y privados existentes en la Comunidad Valenciana, a jornada completa.
- Desarrollar reglamentariamente y regular la indicación, uso y autorización de dispensación de medicamentos y productos sanitarios por parte de los/as enfermeros/as.
- Implantar y garantizar la utilización de materiales de Bioseguridad en todos los centros sanitarios y sustitución de los actuales.

Como se puede observar, bastantes de las propuestas planteadas y reivindicadas hace ocho años se han materializado, por lo que esperamos y deseamos, que con este nuevo documento reivindicativo en el que se incorporan un total de 27 propuestas de mejora de las condiciones laborales y profesionales de los enfermeros/as de nuestra provincia, tengamos al menos un resultado similar o mejor.



Colegio Oficial de
Enfermería de Alicante