

# LIBRO BLANCO

Enfermería Provincia de Alicante



Colegio Oficial de  
Enfermería de Alicante



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

*REIVINDICACIONES DE LA ENFERMERÍA  
ALICANTINA PARA EL PERÍODO 2024-2027*



## ÍNDICE

---

PREÁMBULO.....	7
RELACIÓN DE PROPUESTAS LABORALES Y PROFESIONALES PARA LA MEJORA DE LA PROFESIÓN ENFERMERA EN LA PROVINCIA DE ALICANTE.....	13
DESARROLLO Y JUSTIFICACIÓN DE LAS PROPUESTAS LABORALES Y PROFESIONALES REIVINDICADAS .....	19
PROPUESTAS LABORALES Y PROFESIONALES REIVINDICADAS PREVIAMENTE QUE SE HAN MATERIALIZADO .....	51



## PREÁMBULO

---



**E**n el mes de marzo del año 2015 el Colegio Oficial de Enfermería de Alicante participó activamente en la elaboración del documento publicado por el Consejo de Enfermería de la Comunidad Valenciana (CECOVA) titulado: *“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 realización de dicho trabajo no sólo participó la organización colegial, sino que participaron las colegiadas y los colegiados que nos hicieron llegar sus propuestas e ideas, así como algunas entidades y organizaciones. Dichas propuestas se hicieron llegar a la opinión pública, así como a las organizaciones políticas, sindicales y sociales, y a las Administraciones Públicas, con la intención de que fueran compartidas y asumidas por las mismas con la finalidad de que se comprometieran en lograr su consecución. Si evaluamos lo acontecido, tras el transcurso de nueve años, un número importante de dichas propuestas y reivindicaciones han sido satisfechas total o parcialmente citando en el punto 4 de esta publicación algunas de ellas, y otras siguen pendientes de ejecución.

El Colegio Oficial de Enfermería de Alicante, antes de la celebración de las elecciones autonómicas de la Comunidad Valenciana en mayo de 2023 considero necesario actualizar dichas reivindicaciones, por lo que elaboro otra publicación donde se concretaban, explicaban y justificaban las principales necesidades y propuestas de mejoras laborales y profesionales del colectivo enfermero de la provincia de Alicante, con la mirada puesta en la promoción, reivindicación y consecución de las mismas, por lo que durante abril del año 2023 se publicó el documento *“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.*”. Para la confección de dicho documento desde el Colegio se invitó a todos los enfermeros colegiados a que participaran durante el mes de marzo de 2023, realizando aquellas 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 determinar nuestras reivindicaciones como colectivo profesional, cuyas apreciaciones e ideas son esenciales porque nacen de la experiencia profesional diaria, y son expresión del interés y del compromiso de las enfermeras y los enfermeros con la profesión y con la mejora de los servicios sanitarios. Por lo tanto, la citada publicación fue el resultado de un proceso de diálogo y reflexión, así como de la suma de todas las aportaciones recibidas.

Y como sucedió con la primera publicación señalada en este preámbulo algunas de dichas reivindicaciones ya se han materializado total o parcialmente en un plazo de un año desde la publicación del segundo documento reivindicativo señalado en el párrafo anterior, siendo citadas algunas de ellas en el último apartado de este documento.

Tras la celebración de las elecciones autonómicas y municipales, así como de las elecciones generales, y constituidos el nuevo Consell y el nuevo gobierno central, así como los gobiernos locales, y transcurrido un año de aquella segunda publicación consideramos procedente actualizar las propuestas y reivindicaciones incorporadas previamente así como incluir algunas nuevas reivindicaciones para el período 2024-2027, que es el período pendiente de duración tanto de la legislatura autonómica como nacional, y todo ello con el objetivo de trasladar esta nueva publicación a las entidades y Administraciones Públicas que se consideren con el objetivo de lograr la consecución de la mayor parte de las propuestas reivindicativas efectuadas para nuestra profesión.

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 así 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 las enfermeras y los enfermeros de nuestra provincia.

Procede resaltar que las propuestas incorporadas en el presente documento, con carácter mayoritario correspondan al ámbito competencial autonómico, aunque también se han incorporado algunas reivindicaciones que pueden ser de ámbito competencial nacional o local, pero muchas de ellas sin corresponder al ámbito competencial de las Administracio-

nes Públicas, pueden ser alentadas e impulsadas por las autoridades autonómicas y los partidos políticos valencianos y organizaciones sindicales ante las instancias correspondientes.

En el siguiente apartado se relacionan las propuestas laborales y profesionales que se han incorporado al presente documento, en el posterior se argumenta y justifica la inclusión de las mismas, y en el último punto se citan algunas de las reivindicaciones plasmadas en los dos documentos reivindicativos y publicados anteriormente y que han sido satisfechas.

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 de que sean contempladas y defendidas por las distintas organizaciones políticas, Administraciones Públicas, así como por el resto de entidades que en derecho tengan capacidad de negociación y/o impulso de las mismas, y todo ello con la finalidad de mejorar las condiciones laborales y profesionales de nuestros colegiados durante el período señalado, 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  
DURANTE EL PERÍODO 2024-2027**

---



- 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 grupo profesional A sin subgrupos, al igual que el resto de los grados universitarios.
- 3.- Implantación de la jornada laboral semanal de 35 horas en las distintas Administraciones Públicas.
- 4.- Mejora de las ratios de los profesionales de enfermería en la provincia de Alicante.
- 5.- Incorporación necesaria e inaplazable de enfermeras/os especialistas en la Conselleria de Sanidad mediante la creación de más plazas de las distintas especialidades de Enfermería, así como dignificar tanto retributivamente como profesionalmente dicha especialización.
- 6.- Implantación de la figura de enfermera o enfermero escolar en todos los Centros Educativos no Universitarios de la Comunidad Valenciana.
- 7.- Determinar por las instancias, tanto educativas como sanitarias, la oferta formativa para la obtención del Grado en Enfermería ajustada a la demanda laboral existente.
- 8.- Regulación de la jubilación anticipada parcial para las/os enfermeras/os empleadas/os públicas/os.

- 9.- 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.
- 10.- Potenciación de la presencia de las/os enfermeras/os 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.
- 11.- Fortalecer el papel de los profesionales de enfermería que prestan sus servicios en los Centros de Salud Pública de la Conselleria de Sanidad, así como equiparar sus condiciones laborales respecto a las/os enfermeras/os estatutarias/os de la propia Conselleria de Sanidad.
- 12.- Mejoras en la regulación de las listas de empleo temporal (bolsa de trabajo) de la Conselleria de Sanidad. Una bolsa de trabajo que en determinadas ocasiones debe ofertar nombramientos teniendo en cuenta el perfil profesional (especialización y experiencia) de los candidatos.
- 13.- Potenciar e incentivar nuevos campos de desarrollo profesional para la profesión enfermera.
- 14.- Desarrollar e implantar de forma generalizada la figura de las/os enfermeras/os gestoras/es de casos en el Sistema Valenciano de Salud.
- 15.- Ampliar el parque actual de vehículos de transporte para los desplazamientos efectuados por las/os enfermeras/os de atención primaria en la realización de visitas domiciliarias tanto urgentes como programadas. Facilitar y ceder espacios de aparcamientos en las zonas más congestionadas y potenciar la identificación de estos vehículos para mejorar el estacionamiento de los mismos.
- 16.- Recuperación del poder adquisitivo perdido por los profesionales de enfermería de la Generalitat Valenciana y otras Administraciones Públicas.
- 17.- Incremento retributivo para los puestos intermedios de gestión de enfermería (supervisoras/es, adjuntas/os y coordinadoras/es) de la Conselleria de Sanidad y eliminación de la incompatibilidad de dichos cargos intermedios para el ejercicio de una segunda actividad.
- 18.- Sustitución de todas las ausencias generadas por el personal de enfermería de la Con-

sellería de Sanidad por el disfrute de permisos, licencias, reducciones de jornada, bajas, vacaciones, etc.

- 19.- Adopción de medidas en la Conselleria de Sanidad para la reducción de las agresiones al personal garantizando la seguridad de nuestras/os colegiadas/os.
- 20.- Incrementar la presencia de enfermeras/os en la red de centros y servicios sociosanitarios de la Comunidad Valenciana, tanto en centros públicos dependientes de la Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda, 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 dichos profesionales, así como proceder al reconocimiento explícito del sistema de carrera profesional.
- 22.- Solicitar a la Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda y a la Conselleria de Sanidad 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.- Fortalecer y potenciar el papel de las/os enfermeras/os que prestan sus servicios en los Ayuntamientos.
- 24.- Impulsar y estimular la investigación por parte de los profesionales de enfermería.
- 25.- Reconocer adecuadamente la figura del tutor de formación de Grado, postgrado y especialización, así como la implantación de programas de mentoría.
- 26.- Arbitrar medidas por parte de la Conselleria de Sanidad para que no vuelvan a quedar desiertas plazas de enfermería en un proceso selectivo de concurso-oposición mejorando el desarrollo de dichos procesos selectivos.
- 27.- Exigencia, verificación y control por parte de las Administraciones Públicas Valencianas de la colegiación obligatoria para todos los profesionales de enfermería que pres-

ten servicios en las mismas, para cumplir con la normativa, así como aplicando las sanciones administrativas cuando proceda.

- 28.- Mejora de las condiciones laborales de las/os enfermeras/os subrogadas/os en la Conselleria de Sanidad provenientes de Departamentos de Salud de gestión privada, equiparándose en la medida de lo posible con las condiciones laborales del personal estatutario de la Conselleria de Sanidad.
- 29.- 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, de acuerdo con sus méritos y capacidades.
- 30.- Necesaria presencia de las/os enfermeras/os en el staff de la Conselleria de Sanidad. Creación de una Secretaría Autonómica y/o una Dirección General de Cuidados dirigida por una enfermera o un enfermero.
- 31.- No discriminación de las/os profesionales de Enfermería para dirigir y gestionar centros hospitalarios y sociosanitarios públicos, concertados y privados.
- 32.- Incrementar las unidades de Soporte Vital Avanzado de Enfermería (SVAE), y facilitar el acceso de las/os enfermeras/os a la dirección del Puesto de Mando Avanzado (PMA).

**DESARROLLO Y JUSTIFICACIÓN DE  
LAS PROPUESTAS LABORALES Y  
PROFESIONALES REIVINDICADAS**

---



# 01

---

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

Se considera necesaria e inaplazable la regulación por parte de la Conselleria de Sanidad 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 obsoleta 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.

Recientemente la Conselleria de Sanidad ha creado un nuevo Servicio con dependencia directa del Secretario Autonómico de Sanidad, en concreto, el Servicio de Desarrollo de Competencias de Enfermería Comunitaria, Hospitalaria y Unidades de Apoyo, que precisamente tiene entre sus cometidos el desarrollo de las competencias de la profesión enfermera, por lo que consideramos que dicho Servicio debe liderar el proceso para regular las competencias y funciones de los profesionales de enfermería de la Conselleria de Sanidad.

## 02

---

### **Encuadramiento de los empleados públicos de la profesión enfermera en el grupo profesional A sin subgrupos, al igual que el resto de los grados universitarios.**

Se considera necesario el cambio en la regulación de la clasificación profesional establecida en el Estatuto Básico del Empleado Público, con la finalidad de que todos los grados universitarios se encuentren encuadrados en un solo grupo profesional, grupo A, sin subgrupos, estando incluidos los profesionales de enfermería de las distintas Administraciones Públicas en el grupo A.

Y mientras se produce dicho cambio legislativo, la Administración sanitaria autonómica y el resto de las Administraciones Públicas deben encuadrar a las/os enfermeras/os 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.

## 03

---

### **Implantación de la jornada laboral semanal de 35 horas en las distintas Administraciones Públicas.**

La legislación vigente permite 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, por lo que instamos a la reducción de la jornada laboral semanal de estos profesionales evitando con ello el agravio existente con las/os enfermeras/os de la inmensa mayoría de las 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, 14 Servicios de Salud ya disponen de una jornada ordinaria semanal de 35 horas o van a disponer de ella durante este año 2024. En una reunión de la Mesa Sectorial de la Conselleria de Sanidad celebrada durante el pasado año se aprobó un acuerdo para la implantación progresiva de la jornada laboral semanal de 35 horas para el personal de dicha Conselleria, debiendo iniciarse la reducción de jornada durante el año 2023 para estar implantada definitivamente la jornada laboral semanal de 35 horas en el año 2025. Sin embargo, dicho acuerdo, de momento, no se ha implementado a efectos prácticos, aunque los gestores actuales de la Conselleria de Sanidad han manifestado su voluntad de negociar y acordar la implantación de esta jornada laboral para el próximo año 2025.

Desde el Colegio Oficial de Enfermería de Alicante debemos instar a la Conselleria de Sanidad a efectuar los cambios normativos necesarios para la implantación de la jornada laboral de 35 horas, 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 profesionales de enfermería que son empleados públicos en nuestra pro-

vincia respecto a la mayoría de enfermeros que prestan servicios en otras Comunidades Autónomas.

## 04

---

### **Mejora de los ratios de los profesionales de enfermería en la provincia de Alicante.**

En relación con esta reivindicación 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 los ratios de enfermeras/os 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/os.
- Y además, se debe tener en cuenta que en la Unión Europea la ratio media era de 8,2 enfermeras/os por cada 1.000 habitantes, y España se encontraba en los últimos puestos en esta estadística, que lideraba Finlandia con 14,3 enfermeras/os por cada 1.000 habitantes, y por ejemplo, Alemania disponía de 13, Bélgica contaba con más de 11 y Francia más de 10 profesionales enfermeros por cada 1.000 personas.

Aunque durante el año 2022 se incrementó de forma importante el número de profesionales enfermeros en activo, sobre todo, por la creación de nuevas plazas estructurales en la Conselleria de Sanidad, la ratio de profesionales de enfermería tanto en la provincia de Alicante como en la Comunidad Valenciana sigue encontrándose por debajo de los ratios medios, tanto de España como de los países de la Unión Europea.

En los párrafos anteriores hemos hablado de los ratios en la profesión enfermera a nivel global, pero es cierto, que podríamos centrarnos en colectivos o unidades específicas don-

de 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 enfermeras/os 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 enfermeras/os 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 provincia 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).

# 05

---

**Incorporación necesaria e inaplazable de enfermeras/os especialistas en la Conselleria de Sanidad 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 inaplazable y necesario exigir la dotación presupuestaria suficiente para la creación efectiva de puestos de trabajo concretos de las citadas categorías, así como esta-

blecer una línea de conversión de las plazas de enfermera/o general en plazas de enfermera/o 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 por parte de las/os enfermeras/os 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 crearon algunas plazas estructurales durante el año 2022, aunque claramente insuficientes. Sin embargo, en las categorías de enfermera/o 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 que se desarrolló 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 enfermera/o generalista en puestos de enfermera/o especialista 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 Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda.

Además, es justo y procedente reivindicar un incremento retributivo para las/os enfermeras/os 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 es necesario reclamar el desarrollo normativo de la especialidad de Enfermería en Cuidados Médico-Quirúrgicos, así como también procede evaluar la creación de alguna otra especialidad de enfermería, y con especial atención a la posible especialidad de Enfermería de Urgencias y Emergencias, altamente reclamada, y más sabiendo que ya se han iniciado los trámites para la creación de la especialidad de Medicina de Urgencias y Emergencias.

Y sin ser una especialidad en sentido estricto, nos encontramos con la categoría profesional de enfermera/o SAMU a la que se puede optar, siempre que además de ser enfermera/o 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 colegiadas/os 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 colegiadas/os, 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.

# 06

---

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

Las/os enfermeras/os escolares son aquellas que tienen como ámbito de actuación la salud de los niños, niñas y adolescentes en los colegios de educación primaria y en los institutos de educación secundaria, 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.

# 07

---

## **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 enfermeras/os, tanto presente como futura, pero sin generar nuevas bolsas de desempleadas/os enfermeras/os a futuro.

# 08

---

## **Regulación de la jubilación anticipada parcial para las/os enfermeras/os empleadas/os públicas/os.**

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.

# 09

---

## **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.**

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 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 las/os enfermeras/os 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 los profesionales de enfermería 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.

La Conselleria de Sanidad se comprometió durante el año 2023 a establecer un cupo medio de 1.500 tarjetas sanitarias por profesional de enfermería en atención primaria, por lo que exigimos que dicho compromiso se convierta en una realidad en todos los Centros de Salud y consultorios auxiliares de la Comunidad Valenciana.

# 10

---

## **Potenciación de la presencia de las/os enfermeras/os 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. Asimismo, en la Comunidad Valenciana el Consell ha aprobado el Plan Valenciano para la Salud Mental y las Adicciones 2024-2027, siendo necesaria la dotación adecuada de recursos humanos, organizativos y materiales para el correcto funcionamiento de estos Planes.

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 enfermeras/os generalistas ubicadas en las Unidades de Salud Mental en plazas en enfermeras/os 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.

# 11

---

## **Fortalecer el papel de los profesionales de enfermería que prestan sus servicios en los Centros de Salud Pública de la Conselleria de Sanidad, así como equiparar sus condi-**

### **ciones laborales respecto a las/os enfermeras/os estatutarias/os de la propia Conselleria de Sanidad.**

Tras la pandemia de SARS-COV-2, existe la evidencia de la necesidad de potenciar el papel de las/os 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 y retributivas respecto al resto de profesionales enfermeros que prestan servicios en la misma Conselleria de Sanidad, objetivo que se podría lograr mediante un proceso de estatutarización (son personal funcionario) o mediante otras alternativas.

# 12

---

### **Mejoras en la regulación de las listas de empleo temporal (bolsa de trabajo) de la Conselleria de Sanidad. Una bolsa de trabajo que en determinadas ocasiones debe ofertar nombramientos, teniendo en cuenta el perfil profesional (especialización y experiencia) de los candidatos.**

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 fueron incorporadas en la Orden 4/2019, de 14 de noviembre, de la Conselleria de Sanidad, 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 se reflejan en la normativa en vigor 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 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 inscritas/os la inmensa mayoría de enfermeras/os. 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 Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda, 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 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.”*.

Además, se considera adecuado y necesario que se puedan efectuar determinados nombramientos temporales teniendo en cuenta el perfil profesional (especialización y ex-

perencia) de los candidatos, existiendo en la Orden vigente que regula la bolsa de trabajo algunos supuestos en los que se podría haber implementado dicha medida. Pues al respecto, procede señalar que durante el mes de febrero de 2024 se ha aprobado en la Mesa Sectorial de la Conselleria Sanidad el proyecto de Decreto por el que se regula el procedimiento de selección de personal temporal estatutario sanitario de los subgrupos sanitarios A1 y A2 de la Conselleria de Sanidad, regulándose en dicho proyecto de Decreto un procedimiento para la selección de enfermeras/os para áreas de actividad que precisen una experiencia concreta y/o formación previa incluyendo como áreas específicas las siguientes: área de quirófano, área de pacientes críticos, hemodiálisis, hemodinámica e intervencionismo. En dicho proyecto también se incluye un procedimiento específico de selección temporal para personal temporal estatutario inscrito en la Bolsa de Trabajo para plazas de características específicas entra las que se encontrarían las plazas en unidades de referencia y en unidades de trasplante. Señalar que dicho proyecto de Decreto esta pendiente de ser aprobado finalmente por el Consell y ser publicado en el DOGV para su entrada en vigor.

# 13

---

### **Potenciar e incentivar nuevos campos de desarrollo profesional para la profesión enfermera.**

La profesión enfermera ha evolucionado positivamente ampliando su formación e incrementando su capacitación, siendo imprescindible readaptar sus techos competenciales y ajustarlos con las respuestas que ahora pueden dar los nuevos perfiles profesionales, en beneficio de la atención a la ciudadanía y como apuesta a una mejora de sostenibilidad del propio sistema sanitario. Por lo tanto, nuestra profesión puede y debe desarrollar nuevos campos profesionales en el Sistema Público de Salud y en otros ámbitos, algunos de los cuales ya existen, pero requiriendo de un mayor impulso.

Se debe apostar por la enfermería de práctica avanzada (EPA) que se caracteriza por ofrecer un nivel avanzado de práctica enfermera, que maximiza la utilización de competencias cualificadas y de conocimiento enfermero a fin de responder a las necesidades sanitarias de la población. La/el enfermera/o de práctica avanzada ejerce su actividad profesional con autonomía para la toma de decisiones complejas, basadas en la aplicación de la evidencia y los resultados de la investigación a su práctica profesional.

Entre los nuevos campos de desarrollo profesional que deben potenciarse e incentivarse nos encontramos entre otros, con:

- la figura de las/os enfermeras/os gestores/as de casos.
- las/os enfermeras/os educadores de diabetes.
- la cirugía menor realizada por enfermeras/os.
- 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.

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.

En dichas disposiciones se establece la obligatoriedad de la realización de un curso de formación higiénico-sanitario que deben realizar quienes 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 Autónomas, como por ejemplo, Madrid y Cataluña, eximen a algunos profesionales universitarios de la rama de la salud, entre ellos a las/os enfermeras/os, a la realización del citado curso para el ejercicio de dicha actividad, por lo que procedería efectuar la modificación legislativa correspondiente.

# 14

---

## **Desarrollar e implantar de forma generalizada la figura de las/os enfermeras/os gestoras/es de casos en el Sistema Valenciano de Salud.**

Entre los nuevos campos profesionales procede destacar la figura de las/os enfermeras/os gestoras/es de casos (tanto de atención primaria como de atención especializada) que se implanto en nuestro Sistema Valenciano de Salud hace años, pero de una manera tímida. Sin embargo, dicho perfil profesional ha sido potenciado y desarrollado de forma considerable en otros Sistemas Autonómicos de Salud. Estos profesionales desarrollan planes de cuidados a pacientes crónicos complejos 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.

Estos profesionales son responsables de configurar una atención específica, personalizada y próxima a los pacientes crónicos complejos propiciando una respuesta sanitaria adecuada a sus necesidades. Y encontrándonos en un proceso de envejecimiento de la población y de mayor cronicidad y complejidad tanto cuantitativa como cualitativa reclamamos la implantación definitiva de la figura de las/os enfermeras/os gestoras/es de casos en todos los Hospitales y Centros de Salud del Sistema Valenciano de Salud. Además, se ha podido acreditar que dichos profesionales generan un importante ahorro económico al sistema sanitario, por lo que no se entiende su débil implementación.

# 15

---

**Ampliar el parque actual de vehículos de transporte para los desplazamientos efectuados por las/os enfermeras/os de atención primaria en la realización de visitas domiciliarias tanto urgentes como programadas. Facilitar y ceder espacios de aparcamientos en las zonas más congestionadas y potenciar la identificación de estos vehículos para mejorar el estacionamiento de los mismos.**

Para el acceso a un puesto de trabajo como enfermera/o 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 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 adoptar las medidas necesarias para solucionar este problema crónico y estructural, ampliando el parque actual de vehículos de transporte para los desplazamientos efectuados por las/os enfermeras/os de atención primaria en la realización de visitas domiciliarias tanto urgentes como programadas, y en caso de insuficiencia de los mismos se podrían utilizar ambulancias TNA (transporte no asistido) para la realización de dichas visitas domiciliarias.

Además, se deben facilitar y ceder espacios para aparcamientos en las zonas más congestionadas para los profesionales de enfermería, así como potenciar la identificación de estos vehículos para mejorar su estacionamiento.

# 16

---

## **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 (2010-2023) puede oscilar entre un 13% y un 16% aproximado para la mayoría de los empleados públicos de la profesión enfermera, 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.

# 17

---

### **Incremento retributivo para los puestos intermedios de gestión de enfermería (supervisoras/es, adjuntas/os y coordinadoras/es) de la Conselleria de Sanidad 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 (supervisoras/es, coordinadoras/es, etc) es tan escaso que desincentiva el interés por el ejercicio profesional de dichos puestos.

Aunque es cierto, que en el DOGV de fecha 1 de junio de 2023 se publicó el Acuerdo de 26 de mayo de 2023, del Consell, para la aplicación del programa temporal de lucha contra la brecha salarial feminizada correspondiente al ejercicio de 2022 en el sector de sanidad, acuerdo en el que se produce un incremento de las retribuciones de algunas/os profesionales de enfermería, en concreto, de los puestos de supervisiones y adjuntías de enfermería, así como de la jefatura de enfermería del SAIP, procede señalar que dichos incrementos retributivos han sido insuficientes, además de dejar fuera a otros puestos intermedios de enfermería, como son las/os Coordinadoras/es de Enfermería de Atención Primaria.

Para el ejercicio de dichos puestos intermedios de gestión de enfermería se exige la exclusividad, a pesar de existir una mínima diferencia retributiva, por lo que sería razonable la supresión de la exigencia de dicha exclusividad.

Se considera de justicia reconocer un mayor incremento retributivo a dichas categorías profesionales de enfermería que venga a compensar una mayor dedicación, así como mayores responsabilidades profesionales en el ejercicio de estos puestos de trabajo.

# 18

---

## **Sustitución de todas las ausencias generadas por el personal de enfermería de la Conselleria de Sanidad 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.

# 19

---

## **Adopción de medidas en la Conselleria de Sanidad para la reducción de las agresiones al personal garantizando la seguridad de nuestras/os colegiadas/os.**

A pesar de la puesta en marcha del Plan Integral de Prevención de las Agresiones en el Entorno Sanitario de la Conselleria de Sanidad, es evidente y palmario que siguen produciéndose agresiones tanto físicas como verbales a los profesionales en general, y las/os enfermeras/os 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 que adopte nuevas medidas con el objetivo de minimizar las agresiones padecidas, y entre dichas medidas consideramos procedente implementar, entre 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.

## 20

---

**Incrementar la presencia de enfermeras/os en la red de centros y servicios sociosanitarios de la Comunidad Valenciana, tanto en centros públicos dependientes de la Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda, 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 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 las/os enfermeras/os 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, Geriátricos, ...) a mejorar las condiciones laborales y retributivas de dichos**

### **profesionales, así como proceder al reconocimiento explícito del sistema de carrera profesional.**

Aunque no es competencia de las Administraciones Públicas aprobar mejoras en las condiciones laborales y retributivas de las/os enfermeras/os que trabajan en el ámbito privado, no se puede obviar que desde las mismas se pueda influir en mejorar estas condiciones laborales y retributivas con la finalidad de equiparar o aproximar las mismas a las disfrutadas por las/os enfermeras/os 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, resaltamos que en la provincia de Alicante no existe Convenio Colectivo de Sanidad Privada de ámbito provincial para los establecimientos sanitarios no hospitalarios y que el Convenio Colectivo provincial de Establecimientos de Hospitalización se firmó en el año 1992, estando completamente obsoleto, pero sigue vigente.

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.

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, como sería la implantación del sistema de carrera profesional en dichos ámbitos..

# 22

---

**Solicitar a la Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda y a la Conselleria de Sanidad 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 tanto la Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda como la Conselleria de Sanidad gestionan indirectamente algunos servicios públicos gestionados a través de entidades privadas. Por ejemplo, en la Conselleria de Servicios Sociales 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 se encuentra el Departamento de Salud de Elche-Crevillent gestionado mediante concesión administrativa y también existen contratos públicos para la prestación de la hemodiálisis entre otros.

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 y efectiva dicha función de inspección, supervisión y control con el objeto de garantizar unas ratios de profesionales enfermeros adecuadas, así como velar por 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 las/os enfermeros/as que son empleados públicos en nuestro ámbito territorial.

Y también se considera imprescindible exigir y controlar que la formación y preparación previa del personal de enfermería que presta servicios en dichas empresas deba ser en similares condiciones que en los centros públicos y con el mismo reconocimiento.

# 23

---

## **Fortalecer y potenciar el papel de las/os enfermeras/os que prestan sus servicios en los Ayuntamientos.**

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.

# 24

---

## **Impulsar y estimular 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 marcha de 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.

# 25

---

### **Reconocer adecuadamente la figura del tutor de formación de Grado, postgrado y especialización, así como la implantación de programas de mentoría.**

Para el correcto desarrollo de la profesión procede 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 aquellas/os enfermeras/os recién egresadas/os 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.

# 26

---

## **Arbitrar medidas por parte de la Conselleria de Sanidad para que no vuelvan a quedar desiertas plazas de enfermería en un proceso selectivo de concurso-oposición mejorando el desarrollo de dichos procesos selectivos.**

Publicadas las notas del examen de la fase de oposición de la OPE 2017-2018 más estabilización de la OPE 2019 se constató que solamente habían superado la fase de oposición un total 2.662 aspirantes de casi 20.000 candidatas/os que se presentaron al examen señalado, esto es, aprobaron aproximadamente un 13% de las personas que se presentaron, siendo una cifra ridícula dicho porcentaje. Esta circunstancia va a producir que queden desiertas en dicho proceso selectivo, como mínimo, 1.155 plazas de un total de 3.817 plazas que se convocaron, considerando un despropósito que se convoque un proceso selectivo de estabilización y queden sin cubrir casi un tercio de las plazas ofertadas, por lo que era necesario que la Conselleria de Sanidad adoptase algún planteamiento que permitiese la cobertura con personal estatutario fijo de dichas plazas desiertas lo más rápido posible. Finalmente, la Conselleria ha optado por la convocatoria de un nuevo proceso excepcional de estabilización por el sistema de concurso de méritos que se tendrá que resolver antes del 31 de diciembre de 2024, en el que se incluirán las 1.155 plazas de enfermería que quedaron desiertas en la última oposición.

Asimismo, se considera necesario implementar una serie de medidas y recomendaciones que eviten situaciones como la referida en futuros procesos selectivos, como las siguientes:

- Que el temario incorporado en la convocatoria sea concreto y se ajuste a nuestras competencias profesionales, así como que en la bibliografía recomendada se incluyan manuales y guías de práctica clínicas publicadas o escritas por enfermeras/os, en la medida de lo posible, y elaborados desde una perspectiva enfermera y del cuidado.
- Que el examen tenga como finalidad valorar las aptitudes, destrezas y capacidad profesional de las/os aspirantes, siendo necesario para ello que las preguntas del mismo sean adecuadas, tanto en el contenido de las mismas como en el nivel de dificultad, con el objetivo de evaluar correctamente los conocimientos teóricos y prácticos sobre las competencias y funciones enfermeras, así como sobre la práctica clínica habitual y las técnicas y procedimientos más utilizados.

- Establecer un plazo, por ejemplo, de 10 días hábiles, para poder impugnar la bibliografía incluida en la convocatoria correspondiente.
- Determinar algún sistema que garantice la imposibilidad de que queden plazas sin cubrir y para el supuesto de que esta opción no fuese posible legalmente, obligar a que las plazas que no se cubran sean incorporadas en la siguiente convocatoria oficial de un concurso-oposición.
- Convocatoria de un proceso de concurso-oposición cada 2 años, y que se resuelva el mismo en un período temporal razonable y mucho más breve de lo habitual en los últimos procesos selectivos convocados, estimándose como adecuado un plazo máximo de 18 meses para su resolución desde la fecha de la convocatoria.

# 27

---

### **Exigencia, verificación y control por parte de las Administraciones Públicas Valencianas de la colegiación obligatoria para todos los profesionales de enfermería que presten servicios en las mismas, para cumplir con la normativa, así como aplicando las sanciones administrativas cuando proceda.**

La Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, determina que, para el ejercicio de una profesión sanitaria, como es la profesión enfermera, es necesario cumplir las obligaciones y requisitos previstos en el ordenamiento jurídico vigente, encontrándose entre estas obligaciones estar colegiado en el correspondiente Colegio Profesional.

Por lo tanto, las distintas Administraciones Públicas de la Comunidad Valenciana en la que prestan servicios los distintos profesionales de enfermería, deben exigir y controlar la situación de colegiación obligatoria de sus enfermeras/os, tanto fijos como temporales, durante todo el período en el que prestan servicios, así como aplicar las correspondientes sanciones administrativas cuando proceda.

A su vez, las empresas privadas en las que prestan servicios profesionales de enfermería también deben exigir dicha colegiación obligatoria a los mismos.

La colegiación, además de ser obligatoria para el ejercicio profesional, incluye una serie de servicios y ventajas como serían la póliza anual del Seguro de Responsabilidad Civil

Profesional que protege a los colegiados frente a reclamaciones que se les puedan plantear en el ejercicio de su actividad, actividades formativas y de divulgación, etc. Además, es importante señalar que, entre otras funciones, los Colegios Oficiales de Enfermería actúan contra el intrusismo profesional a la vez que defienden la búsqueda de la excelencia en el ejercicio de la profesión enfermera.

# 28

---

### **Mejora de las condiciones laborales de las/os enfermeras/os subrogadas/os en la Conselleria de Sanidad provenientes de Departamentos de Salud de gestión privada, equiparándose en la medida de lo posible con las condiciones laborales del personal estatutario de la Conselleria de Sanidad.**

La Conselleria de Sanidad durante los últimos años ha procedido a subrogar trabajadores provenientes de empresas privadas que prestaban un servicio público sanitario, como han sido los trabajadores laborales del Departamento de Salud de Torrevieja, de los servicios externalizados de resonancias magnéticas o de farmacias sociosanitarias, así como muy recientemente ha subrogado al personal laboral de la empresa Marina Salud que prestaba la atención sanitaria integral en el Departamento de Salud de Denia pues en fecha 1 de febrero de 2024 la gestión de dicho Departamento ha sido asumida de manera directa por la Conselleria. Este personal, tras ser subrogado, pasa a depender directamente de la Conselleria de Sanidad bajo la figura jurídica de personal laboral fijo a extinguir, pero manteniendo las condiciones laborales que tenía reconocidas previamente, generando esta situación agravios y desencuentros con el personal estatutario con quien comparte su ejercicio profesional.

Ante esta situación, que genera conflictos y problemas de índole laboral, desde el Colegio Oficial de Enfermería de Alicante, consideramos necesario y procedente que la Conselleria de Sanidad avance en la mejora de las condiciones laborales de este personal laboral a extinguir subrogado con el objetivo de homogeneizar y equiparar en la medida de lo posible sus condiciones laborales a las que ya tiene el personal estatutario de la Conselleria de Sanidad.

## 29

---

### **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, de acuerdo con sus méritos y capacidades.**

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.

## 30

---

### **Necesaria presencia de las/os enfermeras/os en el staff de la Conselleria de Sanidad. Creación de una Secretaría Autonómica y/o una Dirección General de Cuidados dirigida por una enfermera o un enfermero.**

Es evidente e incuestionable la importancia creciente de los cuidados de enfermería a los pacientes y usuarios del Sistema Nacional de Salud, importancia reflejada con la reciente constitución en el Ministerio de Sanidad del Comité Institucional de la Iniciativa Marco en Cuidados (IMACU) para el Sistema Nacional de Salud (SNS), formado por representantes del Ministerio de Sanidad y de las Comunidades y Ciudades Autónomas, con el objetivo de mejorar la atención y los cuidados de los pacientes y usuarios y dar un paso más en el empoderamiento y en el liderazgo de la Profesión Enfermera. El objetivo de la IMACU es promover el avance competencial y el desarrollo enfermero, además de ordenar un modelo

organizativo de cuidados que integre los diferentes perfiles existentes, así como fomentar la excelencia en los cuidados, potenciando la promoción de la salud y la prevención, el seguimiento y la continuidad de los cuidados, la orientación al autocuidado y la recuperación. Procede recordar que esta Iniciativa fue aprobada por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud (CISNS) para avanzar en la efectividad y en la eficiencia en la forma de cuidar la salud de las personas.

Y también se ha constituido la Comisión Científica-Asesora de la Iniciativa para el Marco de Cuidados del Sistema Nacional de Salud (IMACU), que está compuesta por representantes de Sociedades Científicas, Sindicatos, Asociaciones de pacientes y ciudadanos, el Consejo General de Colegios de Enfermería y Nursing Now.

Consideramos que, dada la relevancia creciente de los cuidados en el Sistema Nacional de Salud, constatada en la Iniciativa Marco en Cuidados (IMACU) del SNS, debemos exigir la presencia de enfermeras/os en los cargos directivos de la Conselleria de Sanidad, siendo además procedente y necesaria la creación de una Secretaría Autonómica o/y una Dirección General de Cuidados dirigida por un profesional de enfermería. Al respecto señalamos, que en alguna Comunidad Autónoma ya existe una Dirección General de Cuidados, y ponemos como ejemplo el SESCAM (Servicio de Salud de Castilla-La Mancha) en el que existe la Dirección General de Cuidados y Calidad, siendo su directora una enfermera.

Al respecto procede señalar que recientemente la Conselleria de Sanidad ha creado un nuevo Servicio con dependencia directa del Secretario Autonómico de Sanidad, en concreto, el Servicio de Desarrollo de Competencias de Enfermería Comunitaria, Hospitalaria y Unidades de Apoyo, que tiene entre sus cometidos el desarrollo de las competencias de la profesión enfermera.

# 31

---

## **No discriminación de las/os profesionales de enfermería para dirigir y gestionar centros hospitalarios y sociosanitarios públicos, concertados y privados.**

Se considera que, si las/os enfermeras/os tienen titulación universitaria de Grado, son los profesionales más numerosos tanto en el ámbito sanitario como sociosanitario, y además es necesario reorientar los servicios sanitarios y sociosanitarios hacía un enfoque mayor sobre

los cuidados, es razonable y procedente no discriminar a las/os profesionales de enfermería en el acceso a puestos de gestión y dirección tanto en centros públicos, como concertados y privados.

Por lo tanto, y para el ámbito concreto de la Conselleria de Sanidad es necesario y apropiado que se potencie una mayor presencia de profesionales de enfermería en los puestos de responsabilidad y gestión de la Conselleria, pudiendo dirigir y gestionar Departamentos de Salud, Hospitales de Crónicos (HACLES, etc).

# 32

---

### **Incrementar las unidades de Soporte Vital Avanzado de Enfermería (SVAE), y facilitar el acceso de las/os enfermeras/os a la dirección del Puesto de Mando Avanzado (PMA).**

Desde que se implantaron las unidades de Soporte Vital Avanzado de Enfermería (SVAE) en la Comunidad Valenciana por parte de la Conselleria de Sanidad, una en cada provincia, se ha demostrado una gran solvencia de las mismas en la atención de las emergencias extrahospitalarias prestando unos cuidados de calidad a la población, por lo que creemos que deberían incrementarse el número de estas unidades.

Por otro lado, los profesionales de enfermería que desempeñan su labor profesional en el Servicio de Emergencias Sanitarias se encuentran formados y capacitados para gestionar, cuando una situación de emergencia y/o catástrofe lo requiera, el liderazgo en un Puesto de Mando Avanzado (PMA) dentro de la unidad básica sanitaria, y no recayendo de forma exclusiva en el médico dicha función. Para el desempeño de dicho cometido, se debe tener en cuenta la capacidad acreditada del profesional en base a su experiencia y formación en emergencias sanitarias.



**PROPUESTAS LABORALES  
Y PROFESIONALES REIVINDICADAS  
PREVIAMENTE QUE SE HAN MATERIALIZADO**

---



**E**n el preámbulo de este documento se ha recordado que 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 trasladó a la opinión pública, así como a las organizaciones políticas, sindicales y sociales, y a las Administraciones Públicas, con el fin de que fueran compartidas y asumidas por las mismas y se comprometieran en trabajar en su consecución. Pues, transcurridos nueve 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 Sanidad 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 las/os enfermeras/os 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.
- 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 las/os enfermeras/os.
- Implantar y garantizar la utilización de materiales de Bioseguridad en todos los centros sanitarios y sustitución de los actuales.

Asimismo, en abril del año 2023 el Colegio Oficial de Enfermería de Alicante publicó el documento “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”, y en dicha publicación se incluyeron algunas propuestas reivindicativas que ya han sido satisfechas en un plazo de un año, como la 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 o la convocatoria de un concurso de traslados para el personal de enfermería de la Conselleria de Sanidad.

Es una realidad que bastantes de las propuestas planteadas en los documentos reivindicativos citados se han materializado, por lo que esperamos y deseamos, que con este nuevo documento reivindicativo en el que se incorporan un total de 32 propuestas de mejora de las condiciones laborales y profesionales de las/os enfermeras/os de nuestra provincia, tengamos al menos un resultado similar.







 **115**  
*años*

Colegio Oficial de  
Enfermería de Alicante