

31 de Agosto de 2020

MANIFIESTO

ENFERMERÍA DE MADRID UNIDA

Manifiesto por la Enfermería madrileña, de la excelencia enfermera a la dignidad laboral. Decálogo de medidas urgentes.

Enfermería Unida de la Comunidad de Madrid, es un movimiento profesional independiente que representa a miles de enfermeras de la Comunidad de Madrid dispuestas a defender el desarrollo profesional y la dignidad laboral de la enfermería madrileña.

La disciplina enfermera española ha evolucionado durante las últimas décadas en su marco teórico y práctico hasta alcanzar una excelencia académica y asistencial admirada, codiciada y muy apreciada, tanto por los españoles como por el resto de países del mundo. Es ya conocido por todos, como los países más desarrollados del mundo buscan incansablemente incorporar enfermeras españolas a sus sistemas de salud, siendo un indudable reconocimiento a la alta profesionalidad, cualificación y garantía de excelencia en cuidados.

Sin embargo, la realidad laboral asociada al marco asistencial de las enfermeras españolas es dramática y precaria, siendo el colectivo profesional más despreciado en España por las diferentes administraciones públicas en los últimos años.

La Pandemia de la COVID-19 que estamos sufriendo, solo ha servido para que las diferentes administraciones nos apliquen una vuelta más de tuerca, un recorte más en nuestros derechos laborales ya de por sí diezmados, y que nos han abocado a una situación laboral insostenible y crítica.

Las enfermeras somos un colectivo con una profunda vocación de servicio público, pero esta circunstancia tan solidaria y humanizada debe dejar de confundirse con el menoscabo y renuncia de nuestros derechos laborales fundamentales. Siempre hemos agradecido el reconocimiento de nuestra sociedad y por ello nunca hemos escatimado un esfuerzo en cuidaros, situando a la propia sociedad incluso por delante de nuestras propias familias. Así fue hace unas semanas, cuando mientras nos aplaudíais tomábamos aliento para seguir entregándoos lo mejor de nosotros, incluidas nuestras vidas, con el único objetivo de salvar las vuestras. Como ya todos sabéis hemos sido el país con más contagios entre el personal sanitario (20%) fundamentalmente por la falta de EPIS y mala gestión sanitaria, y muchos de nuestros compañeros hoy ya no están con nosotros.

Miles de enfermeras madrileñas consideramos que ha llegado el momento de unirse para alzar la voz, es el momento de cuidar a quien nos cuida, de acabar con los abusos, recortes y mediocridad laboral de las enfermeras de la Comunidad de Madrid. Para ello emplazamos a todos los agentes sociales, administraciones públicas y privadas, representantes de los ciudadanos, profesionales de la salud y a toda sociedad civil a unirse a este manifiesto que deseamos pueda conducir a la edición del primer gran PACTO POR LA ENFERMERÍA MADRILEÑA. Es momento de pasar de los reconocimientos públicos a la acción, a la resolución de los problemas profesionales y laborales tan acuciantes que venimos sufriendo la enfermería.

Este manifiesto se acompaña del presente decálogo donde desde Enfermería de Madrid Unida hemos enumerado y detallado los principales derechos y necesidades laborales insatisfechas de la enfermería madrileña, que versan entorno a la necesidad de mejores condiciones laborales, formativas y retributivas. El cumplimiento del presente decálogo es la máxima prioridad laboral de las enfermeras madrileñas y por ello emplazamos a los responsables de su cumplimiento a que le otorguen del máximo valor y prioridad porque la enfermería madrileña está en la UCI y no la podemos dejar morir.

DECÁLOGO DE MEJORAS Y NECESIDADES LABORALES DE LA ENFERMERÍA MADRILEÑA:

- Exigimos una **equiparación salarial** de todos los complementos, a excepción del Salario Base, Complemento de Destino y Trienios que son fijados iguales para todo el Estado, vía Presupuestos Generales del Estado (PGE), con respecto a las CCAA que disponen de las retribuciones más altas, debido a la importante desigualdad salarial existente en la actualidad entre regiones y que se desprende del estudio que hemos realizado. Hay que destacar que la Comunidad de Madrid es ya la locomotora económica del país, con un PIB de 230.794 millones de euros, y por lo tanto con estas cifras no se puede comprender que sus enfermeras no dispongan del mismo salario que tienen otras Comunidades con menor capacidad económica.
- **Recuperación de la jornada de 35 horas semanales**, la cual fue un derecho que se obtuvo en 2002 y que se quitó en el año 2012 bajo el argumento de ser una medida temporal y extraordinaria. Exigimos que desde el 1 de enero de 2021 se retorne a la jornada de 35 horas semanales, para acabar con el agravio y la discriminación que sufrimos los profesionales de enfermería madrileños del SERMAS frente al resto de compañeros de otras Comunidades Autónomas, las

cuales ya volvieron a las 35 horas semanales como es Andalucía desde 2017, País Vasco 2016 y Castilla La Mancha 2019, entre otras regiones.

- Debido a la gran cantidad de horas de trabajo que realizamos en **turnos especiales**, consideramos que ha llegado el momento de equilibrar el gran esfuerzo que ello supone con las retribuciones que estamos percibiendo, ya que en algún caso suponen un menosprecio además de subestimar nuestro trabajo, formación y compromiso con el paciente. **Exigimos una mejora en la retribución** de horas nocturnas, festivos especiales incluidos los sábados, equiparación de las compensaciones por horas nocturnas como otros colectivos.
- **Mejora de las ratios enfermera-paciente** tanto en Atención Especializada, en Atención Primaria, y en todos los centros Socio-sanitarios de la Comunidad de Madrid públicos, privados o concertados. Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en la UE, la ratio de enfermeras por cada 1.000 habitantes es de 8,8, mientras que en nuestro país es de 5,3. Exigimos que las ratios de enfermera por paciente deberán ser públicas en cada unidad o servicio de enfermería, y estar ajustados a la próxima Ley de Seguridad del Paciente que se está desarrollando en el Senado y Congreso de los Diputados tras una ILP. El cumplimiento de las ratios deberá conformar un objetivo prioritario para salvaguardar la seguridad del paciente y la máxima calidad de los cuidados prestados, por lo que el grado de cumplimiento de las ratios deberá aparecer en todos los Contratos Programas del año 2021 entre la Consejería de Sanidad y los centros sanitarios y socio-sanitarios de la Comunidad de Madrid.
- **Adelanto de la edad ordinaria de jubilación** a los 60 años, justificada en las exigencias psicofísicas de las enfermeras, que pueden resultar, además, especialmente gravosas a partir de cierta edad, igualando a otras profesiones como son la policía local, mineros o bomberos.
- Abono íntegro del complemento de **Carrera Profesional** para todos los profesionales de enfermería, estatutarios y laborales de la Comunidad de Madrid, quedando incluidos tanto el personal fijo, interino y eventual. Dando así cumplimiento a la doctrina del Tribunal Supremo que considera discriminatorio excluir a los trabajadores temporales del reconocimiento de la Carrera Profesional y el acceso al correspondiente complemento retributivo.

De éste modo la Comunidad de Madrid evitará las miles de demandas y sus miles de condenas a costas que pagaremos todos los madrileños de nuestros bolsillos.

- Reconocimiento inmediato del plus o **Complemento de Peligrosidad** de manera retroactiva al 1 de marzo de 2020, por las circunstancias en las que hemos llevado y seguimos llevando a cabo nuestro trabajo. Este Complemento será consolidable como reconocimiento al continuo contacto de tóxicos, de riesgo de contagios, de agresiones y de accidentes, que tenemos en nuestro día a día. No hace falta recordar que por la mala gestión de las distintas administraciones los profesionales sanitarios españoles hemos sido los más contagiados por la COVID-19, incluso por dicha causa algunos de nuestros compañeros han llegado a perder la vida.
- Al Gobierno de España le exigimos un **cambio de categoría profesional** para Enfermería, pasando de categoría A2 actual a la categoría A1. De este modo pretendemos acabar con la discriminación que como Graduados de Enfermería venimos sufriendo, mediante una inmediata reclasificación profesional al amparo del art. 76 de la Ley 7/2007 del EBEP y cumpliendo con el Pacto por la Sostenibilidad y Calidad del Sistema Nacional de Salud acordado en 2013 con el Ministerio de Sanidad. Al mismo tiempo exigimos a las distintas administraciones el reconocimiento y abono del **Complemento Específico de Especialidades** reguladas por el RD de 2005, ya que la Comunidad de Madrid está a la cola de la implantación de las especialidades enfermeras.
- **Garantizar de inmediato el Derecho a la Conciliación laboral y Familiar.** Son numerosos los centros sanitarios de la Comunidad de Madrid, públicos y privados, que se niegan a negociar con los trabajadores las peticiones de adaptación de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y forma de la prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral garantizado en el apartado 8 del *RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Solicitamos la creación de guarderías en todos los grandes centros sanitarios de la Comunidad de Madrid, no como ocurre hasta ahora que sólo existen en algunos centros de gestión privada como es el Hospital de Torrejón de Ardoz. Exigimos a las Administraciones el respeto a la Ley y poder alcanzar un gran acuerdo en el SERMAS por la conciliación para garantizar la atención a nuestros menores, mayores y personas dependientes.

Debido a que Enfermería es una profesión de riesgo para el embarazo, tanto para la propia madre como para el feto, y que la empresa tiene la obligación de proteger a sus trabajadoras embarazadas según el artículo 26 de la Ley de

Prevención de Riesgos Laborales, exigimos que las enfermeras embarazadas cursen la baja por Riesgo de Embarazo en la semana 24.

- **Acabar con la temporalidad y precariedad laboral** endémica en el empleo público en la Comunidad de Madrid. Solicitamos que se resuelva de inmediato la OPE con Resolución de la D.G. de RR.HH de la Consejería de Sanidad 15/06/2018. Consideramos prioritario ofertar en la próxima OPE el 100% de las plazas enfermeras vacantes disponibles en el SERMAS (incluyendo las jubilaciones y pérdidas de empleo por traslado, fallecimiento o pérdida de plaza, cumpliendo una tasa de reposición del 100%), dando una continuidad a las mismas convocando las **Ofertas de Empleo Público**, tanto de Generalistas como de Especialistas, con una periodicidad máxima de 2 años como ya hace la Comunidad de Madrid con otros profesionales.
- Mayor **transparencia, y profesionalización en la gestión enfermera.**

Exigimos la creación de un **Portal de Transparencia de Enfermería de la Comunidad de Madrid (PTE)**, desde el cual se podrá acceder a la bolsa de contratación temporal del SERMAS a tiempo real convirtiéndose en una “**Bolsa Online**” más transparente y participada. En el PTE se publicará toda la información laboral entre la Administración y los trabajadores, como son los acuerdos de Mesa Sectorial, las Órdenes dictadas por las diferentes Consejerías y que tengan repercusión en los profesionales de enfermería del SERMAS como son las retribuciones anuales, las tablas de relación de horas al año trabajadas con los ajustes por horas nocturnas, etc.

Exigimos la **creación de una bolsa única de contratación temporal específica para las diferentes Especialidades de Enfermería**, una bolsa que incluya los perfiles de los candidatos, como por ejemplo ya exige el Marco Estratégico para Atención Primaria y Comunitaria del Ministerio de Sanidad (abril 2019). También la **creación de una Bolsa única de Enfermería Escolar** que será dependiente de educación y dónde se bareme la formación específica en la materia, al mismo tiempo la experiencia laboral de enfermería escolar en centros públicos deberá puntuar en el baremo de la Bolsa Única igual que la experiencia laboral en Especializada o Comunitaria de centros públicos.

En la actualidad, las sanciones reguladas en las bases de la **Bolsa de contratación temporal del SERMAS** por renuncia o rechazo de contrato son muy severas al no contemplar aspectos como la conciliación laboral y familiar, aspectos personales del profesional o incluso cambios de domicilio durante la vigencia del contrato, aspectos todos ellos que le impidan o dificulten continuar

con dicho contrato. Solicitamos revisar las bases de la Bolsa para reducir el periodo de las sanciones por renuncia de oferta, y adaptarlas por ejemplo a la Bolsa de Andalucía (3 días de sanción por rechazo a un contrato de jornada parcial y 30 días por uno de jornada completa), como eliminar la sanción por renuncia de un contrato en vigor por un motivo justificado que exponga el trabajador.

Exigimos **la profesionalización de la gestión enfermera**, para ello hace falta una reforma inmediata de la Ley 11/2017 de 22 de diciembre de Buen Gobierno y Profesionalización de la Gestión de los Centros y Organizaciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud, para incluir en ella a los diferentes cargos de gestión enfermera. El acceso al puesto de supervisora/coordinadora/supervisora de unidad/subdirectora y directora de Enfermería debe realizarse garantizándose los preceptos constitucionales que rigen el acceso al empleo público, igualdad, mérito y capacidad, acabando de una vez con los nombramientos “de confianza” que se han traducido en nombramientos “a dedo” prevaleciendo por encima de todo los intereses personales o políticos antes que los profesionales. De este modo se busca que las enfermeras mejor formadas, cualificadas y en igualdad de oportunidades sean los que accedan a los cargos de gestión enfermera.

- El **Convenio Colectivo de Clínicas Privadas 2016-2020** está finalizando, exigimos un nuevo Convenio que mejore los ratios enfermera-paciente especialmente en los Centros de Día y Residencias de Mayores, mejoras salariales que acaben con la brecha salarial público-privado, que se delimiten con claridad las competencias enfermeras acabando con el intrusismo laboral existente.

Fdo: **ENFERMERÍA DE MADRID UNIDA**