Sindicato de Enfermería
Castilla y León

A.A. CONSEJERO DE SANIDAD

CONSEJERÍA DE SANIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

Estimado Sr. Consejero Antonio M. Sáez Aguado:

Con motivo del inicio de la nueva legislatura, desde el sindicato de enfermería **SATSE**, hemos considerado conveniente hacerle llegar una exposición de la situación actual que sufren los profesionales de enfermería en esta Comunidad, ya que al tratarse del colectivo profesional más numeroso y uno de los pilares básicos del sistema sanitario, la implicación de la Administración en la resolución de los problemas que sufre este colectivo, influye de manera importante en la mejora de la calidad y control del gasto sanitario, objetivos básicos de esta Administración

Consideramos primordial insistir en la situación caótica que está sufriendo el colectivo enfermero en relación a los diferentes **procesos selectivos** que se han desarrollado a lo largo de los últimos cinco años en esta Comunidad, así como los dos últimos concursos de traslados convocados.
Actualmente existen 153 enfermeras/os que obtuvieron su plaza a través del procedimiento selectivo convocado por Orden PAT/1368/2006 de 29 de agosto, que han perdido su plaza en propiedad y se les ha trasformado su nombramiento en interino, a la espera de que se lleve a cabo una nueva baremación por ejecución de sentencia. 408 enfermeras/os que obtuvieron su plaza en el proceso selectivo convocado por Orden SAN/336/2006 de 7 de marzo están pendientes de que se ejecute la sentencia firme que considera irregular el corte establecido por el Tribunal calificador según instrucciones del anterior Director General de Recursos Humanos, José Pedro Bravo Castrillo, (Acta nº 31 del Tribunal Calificador) que actualmente y de manera incomprensible dada su nefasta gestión, confirmado por sentencia, ocupa el cargo de Jefe de personal de la Gerencia de Atención Primaria de Palencia.
La última oposición desarrollada en el 2008, convocada por Orden SAN/945/2008 de 28 de mayo está pendiente de sentencia judicial, dado que desde esta Administración se llegó a un acuerdo con los demandantes, sin que dicho acuerdo conllevara la retirada de la demanda, en la que aproximadamente 30 enfermeras/os solicitaban la inclusión como mérito profesional de los servicios prestados en hospitales concertados; si esta demanda es estimada por el juzgado, implicaría la pérdida de nombramiento de otras 706 enfermeras/os.

En cuanto a los **procesos de provisión,** convocados en el 2008 y 2010, ambos se encuentran judicializados. En el primero existe sentencia firme por la que se debe proceder a una nueva baremación, cuando todas aquellas personas que participaron en el mismo se encuentran en los destinos adjudicados tras el proceso. El hecho de que se haya llegado a esta situación, cuando ya existían sentencias previas en relación a la baremación del tiempo trabajado en promoción interna, demuestra la incompetencia del departamento de Selección y Provisión, que aún a sabiendas de la existencia de las mismas, ya que desde este sindicato se ha puesto en su conocimiento en diversas ocasiones, siguieron estableciendo unas bases que desde un principio sabían que iban a ser objeto de impugnación, y lo más grave es, que se vuelve a convocar un nuevo concurso de traslados en el 2010 con las mismas bases, contradiciendo todas las sentencias previas, y posteriormente, conociendo la sentencia firme del TSJ por la cual se impugnaba el baremo del concurso del 2008, hacen publico un listado provisional basado en el baremo ya desestimado por el Tribunal, encontrándose de nuevo dicho concurso suspendido hasta que se celebre el juicio, cuya fecha está establecida para finales del 2012.
De manera que, teniendo en cuenta estos antecedentes, las enfermeras/os de Castilla y León no van a tener posibilidad de optar a un concurso de traslados hasta el 2013, y todo debido a la incompetencia de un equipo de Selección y Provisión que, incomprensiblemente, y a pesar de que dicha incompetencia está ratificada por los Tribunales, continúa sin ser destituido, manteniendo a todo el colectivo de enfermería pendientes de cual va a ser su próxima providencia en las próximas convocatorias tanto de procesos selectivos como de concursos de traslados a la hora de establecer nuevos baremos.

Toda esta situación está provocando la huída en estampida de numerosas enfermeras/os de esta Comunidad a otros servicios de salud, tanto como única manera de conseguir una estabilidad en el empleo como, en el caso de las últimas tres promociones de enfermería, para conseguir un puesto de trabajo, ya que esta caótica situación ha producido que no tengan opción a estar incluidos en la bolsa de empleo de SACYL. Esta situación, a corto plazo, va a producir una escasez de enfermeras/os en esta Comunidad, que va a dar lugar a que no se pueda cumplir con el objetivo de mantener la calidad de los servicios ya que no van a existir enfermeras/os en las bolsas de empleo.

En relación a la reducción del gasto farmacéutico, objetivo básico en esta época de crisis, diversos estudios recalcan el importante papel de enfermería en el control de la dispensación de los diversos productos farmacéuticos, por lo cual consideramos que un gran paso por parte de esta Administración, sería, al igual que ya han llevado a cabo en el Servicio Balear de Salud y en Andalucía, la **regulación de la prescripción farmacéutica enfermera.**

También consideramos que es importante recalcar, que un importante avance en la mejora de la calidad de este Servicio de Salud, sería la implantación de la **libre elección de enfermera en Atención Primaria**. Este avance ya se ha establecido en otras Comunidades, (Servicio Madrileño de Salud), y ha sido recibido por la población muy positivamente.
En el caso de Castilla La Mancha, el simple hecho de identificar a la enfermera en la Tarjeta Sanitaria, ha mejorado el grado de percepción y de acceso de la población a los cuidados prestados por los profesionales.

Otro punto importante y relevante, de cara a mantener la calidad de servicios, es la **creación en plantilla orgánica de las plazas de Enfermera/o Especialista**. Actualmente en Castilla y León existen Unidades Formativas en las que se están formando a Enfermeras/os Residentes en las especialidades de Ginecología-Obstetricia, Pediatría, Enfermería del Trabajo y Enfermería Familiar y Comunitaria. Desde 1998 existe la Especialidad de Enfermería en Salud Mental, y anteriormente la titulación de Enfermería de empresa, que ha sufrido un cambio de normativa y se ha desarrollado como especialidad. El SACYL, a través de sus Unidades Formativas ha dedicado tiempo y dinero a formar a estos profesionales, y posteriormente no se les reconoce la titulación adquirida, no creando dichos puestos en las plantilla orgánicas, por lo cual, para lograr un reconocimiento de sus méritos profesionales necesitan emigrar a otros servicios de salud, con la consiguiente pérdida de profesionales altamente cualificados en esta Comunidad.

En el mismo sentido, y amparándonos en el objetivo de mantener los niveles de calidad del sistema sanitario, vemos necesario incidir en la inadecuación de las **plantillas de enfermería**, las cuales en determinados hospitales de esta Comunidad, y sirva como ejemplo, el hospital Río Carrión en Palencia, el Hospital de Medina del Campo en Valladolid, en plantas de cirugía y medicina interna, con un alto volumen de trabajo, bien conocido por todos los profesionales del ámbito sanitario, nos encontramos que existe una única enfermera para atender en ocasiones a 32 pacientes, la mayoría de los casos con amplio tratamiento endovenoso, polimedicados, y con numerosas complicaciones imprevisibles derivadas de sus procesos, a lo que hay que sumar ingresos hospitalarios programados y de urgencia, y burocracia administrativa.

Creemos que en esta época de crisis, se necesitan llevar a cabo medidas de contención del gasto, pero estas medidas no deben ir encaminadas a reducir y sobrecargar al personal de enfermería, evitando las contrataciones y manteniendo las plantillas bajo mínimos, ya que esto supone una disminución de la calidad de los cuidados que prestamos, cuidados que son el pilar básico de la sanidad, ya que si no fuesen necesarios unos cuidados especializados, los pacientes no se encontrarían hospitalizados, y las pruebas necesarias se les realizaría de forma ambulatoria. Esta contención del gasto debería ir encaminada a una **mejor gestión de los recursos.** Por desgracia, si observamos los Listados programados de intervenciones diarias de cualquier hospital de la red pública de SACYL, vemos como el número de intervenciones programadas por las mañanas no llegan al 100% de la capacidad quirúrgica, porcentaje que es alcanzado, con el objetivo de disminuir las listas de espera, extrañamente por las tardes, a través de las llamadas“peonadas”, lo que supone un importante coste añadido a las arcas públicas.

También consideramos que sería, por parte de esta Administración, una muestra del deseo real de gestionar adecuadamente el sistema sanitario, que se hiciera público tanto el dinero destinado a intervenciones concertadas en hospitales públicos, como el tipo de intervenciones que se derivan a estos hospitales, así como el número de usuarios existentes en las listas de espera de aquellas intervenciones que se conciertan.

Otra medida de evaluación de calidad, que consideramos que puede ser mejorada por esta Administración, son los **programas informáticos** que se utilizan tanto en el ámbito de especializada como de primaria, **Gacela Care y Medora.**

Son múltiples las quejas que nos llegan por parte de nuestro colectivo, de la inoperancia de ambos programas.
En el caso del programa Gacela Care, en vez de mejorar el sistema de registro, facilitar la elaboración de planes de cuidados de enfermería y mantener la continuidad de cuidados, constituye una carga a mayores de trabajo para el personal, ya que resulta extremadamente dificultoso e inoperativo, provocando que se lleve a cabo un doble registro, en soporte informático y en papel, con la pérdida de tiempo que ello conlleva.
En otras ocasiones debido a la dificultad del programa y a la sobrecarga de trabajo, no se lleva a cabo el registro informático, dando lugar a una falsa estadística en la que esta falta de registro se interpreta como una carga reducida de trabajo, o bien, se producen errores en dichos registros.
En cuanto al Medora, este programa informático no permite siquiera registrar numerosas actividades del trabajo llevado a cabo por los profesionales enfermeros, quedando registrado como si hubiera sido realizado por otro miembro del equipo.

Ante estos problemas manifestados por los profesionales, que sienten que un medio que debía facilitarles su trabajo se está convirtiendo en una traba, desde este sindicato se ofertó a esta Consejería, en su momento presidida por el Sr. Álvarez Guisasola, de manera **totalmente gratuita** una **plataforma digita**l desarrollada por **FUDEN** (Fundación para el desarrollo de la Enfermería), que no supondría ningún coste a la Administración, pero mejoraría el funcionamiento y la facilidad de uso de los soportes informáticos actualmente utilizados por los profesionales de enfermería, e incomprensiblemente fue vetado por las Direcciones de Asistencia Sanitaria y Desarrollo Sanitario, aunque en el caso de las Dirección de Asistencia Sanitaria, frente a la cual se encontraba y se sigue encontrando el Sr. Pino Morales, no nos resultó extraño, en cuanto a que en numerosas ocasiones ha dejado clara su postura sobre la importancia que le concede a los profesionales de enfermería y a su labor profesional, llegando a comparar, durante el desarrollo de una reunión de la Comisión Central de Seguimiento de Productividad variable, la responsabilidad del colectivo enfermero en la reducción de las listas de espera con la responsabilidad de los pinches de cocina.

Otra situación que consideramos que es básico que se impulse en esta legislatura, es el desarrollo de la **Carrera Profesional de los Subinspectores sanitarios.** Hasta este momento se excluía de la misma a estos profesionales por considerar que no desarrollaban una actividad asistencial sanitaria. Tras la entrada en vigor de la Ley de Ordenación Sanitaria, en cuyo Art. 27, se establece que la GRS es una institución sanitaria, y estando estos profesionales integrados en la GRS, es incomprensible que sigan permaneciendo excluidos del desarrollo de la Carrera Profesional, cuestión que consideramos que debe ser regulada por esta Administración.

También es necesario incidir en la grave problemática que sigue existiendo en el **Complejo Hospitalario de Salamanca.**
Desde hace varios años el personal de enfermería del Complejo Hospitalario ha venido manifestado la actitud autoritaria, déspota y de menosprecio hacia el colectivo de enfermería, mantenida por el Director de Enfermería, el Sr. Carlos Hernán Moreno lo que ha provocado incluso varias concentraciones y convocatorias de huelga para denunciar públicamente dicha actitud y para solicitar el cese de esta persona. Además, las enfermeras nos comunican, prácticamente a diario, que esta persona toma decisiones o actúa vulnerando la normativa vigente, llegando en determinados casos a situaciones de abusos de poder.

Se producen continuamente cambios de carteleras e incluso negación de las mismas, lo que lleva al personal de enfermería a una situación de inseguridad e incertidumbre que influyen tanto en el desarrollo de su trabajo diario como en la imposibilidad de conciliar éste con su vida personal y familiar. Todo ello está generando confusión, descontento, desmotivación e incluso estrés en el trabajo que no solo perjudica a nivel personal a los afectados, sino que redunda en la calidad de la asistencia prestada a los pacientes.

Como actual Consejero de Sanidad, creemos que es necesario que se tome una decisión en relación a la conveniencia o no de la continuidad de esta persona en este cargo, ya que consideramos que no es ética su permanencia motivada por decisiones meramente políticas, obviando que está afectando al correcto funcionamiento de un Complejo Hospitalario de la red pública.

Confiamos en que estas propuestas, encaminadas a mejorar la calidad y eficiencia del sistema sanitario de Castilla y León no queden en saco roto, y recibamos una respuesta por su parte a los diversos temas en este escrito planteados.

Atentamente

En Valladolid, a 12 de septiembre de 2011.

Fdo: Silvia Sáez Belloso.
Secretaria General Autonómica.
SATSE Castilla y León.