

Boletín Informativo

Novedades IT y permisos

Todos los cambios que se han producido en cuanto a permisos con la nueva legislación.

Agresiones al personal sanitario

SATSE reclama al Parlamento Europeo que luche contra las agresiones a los profesionales sanitarios.

Nueva presidencia SATSE

Laura Villaseñor, nueva presidenta de SATSE, plantea las prioridades del Sindicato para los próximos años.

Escritos presentados por SATSE Aragón

La concesión de permisos sin sueldos, la necesidad de actualizar los listados de la Bolsa, el reparto de la productividad variable, las evaluaciones de la Carrera Profesional o la actualización de los permisos son algunos de los temas en los que SATSE ha exigido solución al Salud.

Nuevos permisos en relación con la conciliación e incapacidad temporal 2023



☀ En los últimos meses se ha publicado nueva normativa que afecta al procedimiento de la notificación de IT, la prórroga de ésta, el cálculo de prestaciones en la baja maternal/paternal y la reducción de jornada por cuidado de hijo con proceso oncológico, entre otras cuestiones.

03

Baja maternal/paternal (denominada prestación por nacimiento y cuidado del menor), consiste en el **100%** de la base de cotización por contingencias comunes **del mes inmediatamente anterior al mes previo** al del hecho causante, dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera. **Es decir, si el parto se produce en mayo, se tendrá en cuenta la nómina de marzo.**

Esta es la regla general, salvo que el mes del parto o el anterior se inicie un nuevo trabajo o modalidad de jornada, en cuyo caso se calculará con la cotización de ese mes o el anterior, respectivamente.

☀ En la ley Orgánica 1/2023 por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, se establecen tres nuevos supuestos específicos de Incapacidad Temporal a partir del 1 de junio de 2023:

01

IT por menstruación incapacitante secundaria

Definida como la situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada como endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, o dificultad en la salida de sangre menstrual de cualquier tipo, pudiendo implicar síntomas como dispareunia, disuria, infertilidad, o sangrados más abundantes de lo normal entre otros.

La prestación se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja.

01

Desde el 1 de abril de 2023, **el trabajador NO tiene que presentar sus partes médicos de baja a la empresa**. Éstos son remitidos por el Servicio Público de Salud o por la Mutua al INSS, y desde allí, se comunica a la empresa.

02

Desde el 7 de mayo de 2023, tras agotamiento de los 365 días de baja sin que se le haya dado de alta al trabajador, **se le prorroga automáticamente la IT**. El trabajador no ha de solicitar el pago directo al INSS durante esta prórroga, de 180 días como máximo, ya que el pago lo sigue haciendo la empresa (SALUD/DGA). EL INSS no obstante puede citar al trabajador a revisión en cualquier momento.

04

El permiso de reducción de jornada por cuidado de hijo con proceso oncológico o enfermedad grave (de las recogidas legalmente) **se amplía desde los 23 años a los 26 años** si el hijo tiene una discapacidad igual o superior al 65%.

03

IT por gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana 39

Se considerará situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la IT de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana 39.

La prestación se abonará a cargo de la Seguridad Social desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el que continuará percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto ésta deba mantenerse.

02

IT por interrupción del embarazo

También serán consideradas situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes las debidas a la interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo.

La prestación se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja, teniendo la empresa el deber de abonar el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

☀ Con este Real Decreto Ley, España cumple con la obligación de trasponer la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores. Como consecuencia de ello, la norma modifica tanto el Estatuto Básico del Empleado Público como el Estatuto de los Trabajadores.

✦ Según se indica en el Real Decreto Ley, los nuevos permisos se aplicarán a partir del 30 de junio de 2023.

✦ Algunos de estos permisos mejoran los recogidos en el Pacto de Permisos, Vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tanto del personal tanto funcionario como estatutario del Servicio Aragonés de Salud por lo que habrá que incluirlos en él.



01

Permiso por accidente o enfermedad graves, cinco días,

hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta **el primer grado por consanguinidad** o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

✦ Se incluye en este grupo a cualquier persona que conviva con el empleado público, aunque no este unido por relación alguna de afectividad.

✦ Asimismo, se incluyen a los familiares de primer grado por afinidad.

02

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves,

hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del **segundo grado de consanguinidad** o afinidad, **el permiso será de cuatro días**.

✦ En este caso el permiso se ha incrementado de 2 a 4 días.

✦ En el Pacto de permisos del Servicio Aragonés de Salud, los hermanos (familiares de segundo grado) siguen disfrutando de 5 días laborales.

✦ El personal funcionario mantendrá los 5 días en este último caso si fuera necesario el desplazamiento.

03

Permiso por fallecimiento:

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad.

✦ En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

✦ **Estos permisos dejan de ser por días naturales para pasar a ser días hábiles.**

✦ Asimismo, ya no se exige que sea distinta provincia o localidad distante al menos 150 kilómetros.

✦ Cualquier permiso que fuera más beneficioso a los ahora regulados deberá mantenerse como mejora pactada con la Administración Autónoma.

04

Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

✦ Se deberá pedir con 15 días de antelación y se disfrutará por semanas completas.

✦ Este permiso debe regularse reglamentariamente por lo que **SATSE ha solicitado que se emitan las Instrucciones oportunas para su uso y disfrute.**



SATSE ya ha solicitado que se haga la adaptación del Pacto a la nueva normativa. Mientras, os recomendamos que solicitéis los nuevos permisos y en caso de denegación que os pongáis en contacto con vuestros delegados para iniciar la reclamación correspondiente.

SATSE reclama al Parlamento europeo que luche contra las agresiones a los profesionales sanitarios

SATSE traslada a Europa su propuesta de Ley con más de 50 medidas y actuaciones para dar una respuesta conjunta, coordinada y eficaz a esta grave lacra que afecta especialmente a las enfermeras y enfermeros.

SATSE se ha dirigido por carta, al comisario europeo, así como a los eurodiputados Cesar Luena (PSOE); Dolors Montserrat (PP); Idoia Villanueva y Eugenia Rodríguez (Podemos) y Jordi Cañas (Ciudadanos), para solicitarles que impulsen las iniciativas que consideren pertinentes para que la Eurocámara se implique en la lucha contra la violencia en el ámbito sanitario.

Asimismo, SATSE, les ha trasladado la propuesta de Ley que ha elaborado, con más de 50 medidas y actuaciones para dar una respuesta conjunta, coordinada y eficaz a esta grave lacra que afecta especialmente a las enfermeras y enfermeros por su es-

trecha relación y cercanía con los pacientes y sus familiares, ya sea en los hospitales, centros de salud, domicilios o centros sociosanitarios.

En el caso de las enfermeras y enfermeros de nuestro país, ocho de cada diez aseguran haber sufrido uno o varios casos de episodios de violencia verbal o física a lo largo de su trayectoria profesional. Una realidad ante la que cada servicio autonómico de salud establece ciertos protocolos y actuaciones de manera independiente y descoordinada, con lo que los resultados son dispares y siempre insuficientes,

Las cifras exigen una solución



8 de cada 10 profesionales han sufrido algún episodio de violencia



Se registran

Cada día

55 agresiones físicas o verbales

según SATSE.

Por ello, el Sindicato de Enfermería decidió proponer la aprobación de una Ley Estatal con un amplio y ambicioso conjunto de medidas y actuaciones para fomentar la prevención, información, sensibilización y actuación ante las agresiones al personal sanitario y otros profesionales que trabajan en el Sistema Nacional de Salud.

Dado que las administraciones públicas españolas no "han movido ficha" hasta la fecha y que el Congreso de los Diputados rechazó una Proposición de Ley con este objetivo, SATSE ha decidido dar un paso más y solicitar que desde el Parlamento Europeo se afronte este problema.

Entre las 50 medidas que propone SATSE:

- Generalizar los sistemas de **videovigilancia** durante las 24 horas.
- Dispositivos sonoros** de alarma en las consultas, y que la iluminación sea óptima en cualquier estancia del centro.
- Reducir los tiempos de espera, garantizar **una ratio adecuada y segura de pacientes por enfermera/o** e implantar un sistema de organización debidamente protocolarizado para pacientes y familiares.
- La creación de la figura del **delegado de prevención contra la violencia** en el ámbito sanitario,
- La implementación de un servicio específico encargado de prestar **apoyo psicológico** a la víctima,
- Que el servicio autonómico de salud correspondiente se persone como **acusación particular** en las causas penales abiertas, y que la víctima de un caso probado de violencia sanitaria, pueda **solicitar el traslado a una plaza** o puesto en distinto centro, servicio o unidad.

SATSE Aragón siempre se ha manifestado para apoyar a los compañeros que han sufrido una agresión, y para exigir a las Administraciones que de una vez por todas tomen las medidas necesarias para acabar con este problema.



Laura Villaseñor plantea las prioridades en las que trabajará SATSE en los próximos años

La revitalización sindical, la mejora de las condiciones laborales y profesionales de las enfermeras y fisioterapeutas y el crecimiento, cohesión y reconocimiento de ambas profesiones sanitarias, principales ejes de actuación del Sindicato de Enfermería.

Tras resultar elegida Presidenta de SATSE, por unanimidad, en el marco del XVI Congreso Estatal de SATSE, Laura Villaseñor ha empezado a trabajar para propiciar el avance de unas profesiones sanitarias que *"no se detienen y que, cada día, se reinventan para ofrecer la mejor respuesta a las personas"*. Para ello, entiende que las enfermeras y fisioterapeutas deben dar *"un paso al frente"* y hacer valer su enorme potencial.

La nueva presidenta de SATSE, enfermera de profesión, considera imprescindible apostar por la revitalización sindical.

No solo vamos a trabajar por más empleo, sino también, para que sea digno y de calidad, que permita a enfermeras y fisioterapeutas desarrollar al máximo sus competencias y su capacidad gestora e investigadora.



La mejora de las condiciones laborales de enfermeras y fisioterapeutas será uno de los principales *"caballos de batalla"* de la organización, *"Vamos a trabajar no solo por más empleo, sino por un empleo digno y de calidad, por puestos adecuados a los conocimientos y habilidades específicos de cada profesional, y también por más espacios y ámbitos de trabajo"*, apunta la presidenta de SATSE.

Villaseñor considera imprescindible que las enfermeras sean quienes asuman el abordaje de la cronicidad, la pluripatología y la dependencia, poniendo el foco en el liderazgo de la Atención Primaria, la hospitalización a domicilio, centros de media estancia, ámbito socio-sanitarios, pues éstos son los espacios fundamentales del cuidado y, por tanto, de las enfermeras. También entiende que en dichos espacios los fisioterapeutas tienen un amplísimo campo de actuación, y así lo reivindican desde SATSE.

Asimismo, el Sindicato de Enfermería defenderá unas condiciones laborales que aseguren la seguridad y la salud en los lugares de trabajo y seguirá luchando contra las agresiones, reclamando un abordaje integral para combatir las desde las administraciones.

También se buscará, en todo momento, la dignidad profesional de las enfermeras y que se permita desarrollar al máximo sus competencias y su capacidad gestora e investigadora. *"Avanzar en competencias, pero sin perder nuestra esencia, el cuidado"*, indica Villaseñor, añadiendo que *"ha de cumplirse la ley y que se nos permita desarrollar todo nuestro potencial, porque es así como se garantiza el derecho a la protección de la*

Es imprescindible que las enfermeras asuman el abordaje de la cronicidad, la pluripatología y la dependencia.

salud de todas las personas".

"Tenemos una generación de profesionales más formada y altamente cualificada, pero el sistema no posibilita ni valora el desarrollo del talento, la experiencia ni la especialización, lo que finalmente desencadena en falta de motivación, desgaste y burnout", afirma.

Ante esta realidad, la nueva responsable de SATSE buscará alianzas fuertes y comprometidas con otras organizaciones e instituciones, tanto a nivel nacional como internacional, y defenderá el valor e importancia del trabajo en equipo, pero siempre respetándose el espacio profesional de las enfermeras.

De otro lado, Villaseñor considera fundamental propiciar un mayor reconocimiento y cohesión de la profesión, ya que la falta de unidad impide avanzar, y dificulta que la profesión tenga impacto suficiente en la sociedad.

Además, añade, *"Las enfermeras tenemos que poder decidir, no solo en lo que respecta a la profesión, sino también en poder tomar decisiones dentro de nuestros sistemas de salud y dentro de los equipos"*, asevera.

En las últimas semanas, SATSE Aragón ha registrado varios escritos instando al Servicio Aragonés de Salud a que tome medidas para solucionar o agilizar algunos temas que están afectando a enfermeros, enfermeras y fisioterapeutas del Servicio Aragonés de Salud.

Asuntos como la concesión de permisos sin sueldo, la necesidad de actualizar los listados de la Bolsa, el reparto de la productividad variable, las evaluaciones de la Carrera Profesional o la actualización de los permisos.

En nuestra web puedes consultar los escritos íntegros y su fecha de registro.



Exigimos que se concedan los permisos sin sueldo, para poder facilitar la conciliación familiar y laboral

Satse Aragón remitía un escrito al Salud, instándole a que se dieran las instrucciones necesarias para que el personal de todas las gerencias pueda disfrutar de permiso sin sueldo, sobre todo los trabajadores que necesitan conciliar durante el periodo estival, haciendo, así, plenamente efectivo y real el Derecho a la conciliación laboral y familiar.

El Sindicato de Enfermería constata que desde hace dos años se están poniendo muchos inconvenientes para conceder las excedencias por cuidado de familiar, que se solicitan principalmente en verano, porque los trabajadores con hijos de 3 a 12 años no pueden atenderlos durante las vacaciones escolares.

Además, la Administración no concede los permisos sin sueldo que están previstos en el Pacto de Permisos, Vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, lo que dificulta enormemente la organización familiar, ante la imposibilidad de los trabajadores de encontrar fórmulas para el cuidado de sus hijos, una vez finalizado el periodo lectivo.

Estos problemas para conciliar se incrementan en aquellos servicios en los que la rueda de vacaciones establecida no permite elegir el periodo vacacional simultaneo con las vacaciones escolares.



Reclamamos que se publicaran los listados actualizados de Bolsa para poder realizar las contrataciones de verano

Exigimos a la Gerencia del Servicio Aragonés de Salud que se publicasen, de forma inmediata, los listados actualizados de la Bolsa de Empleo temporal, con el fin de poder realizar las contrataciones de verano con las puntuaciones actualizadas, y no con el desfase de 3 años que tienen actualmente.

SATSE recordaba al Salud que los listados de Bolsa tanto en enfermeras, enfermeras especialistas y fisioterapeutas son los realizados en el año 2020. El último corte se realizó en septiembre de 2022, los listados provisionales se publicaron en abril de este año, 2023, pero todavía no están publicados los definitivos.

El que se actualicen los listados antes de iniciar las contrataciones de verano, es la única forma de garantizar los principios de igualdad y mérito en las ofertas de los nuevos contratos.

El 11 de julio, por fin, se publicaban en BOA los listados de la Bolsa de Empleo del Salud, en categoría enfermera.



Pedimos que se revisen los criterios de reparto de la productividad variable para que sea más equitativo

En un escrito dirigido al Gerente del Salud, pedimos que se revisaran los criterios de reparto de la productividad basándose en un reparto más equitativo entre los diferentes grupos, tomando como referencia las diferencias entre los sueldos base de esos grupos de clasificación.

Año tras año, el reparto de la productividad variable perjudica claramente a enfermeras y fisioterapeutas del Salud.

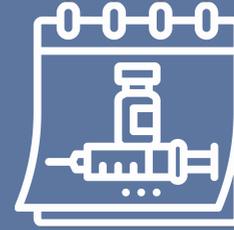
Tras realizar un análisis de las cantidades que se han distribuido en concepto de productividad variable en los diferentes sectores y entre los grupos de clasificación, hemos constatado que el reparto es totalmente desproporcionado.



Exigimos la actualización de todas las evaluaciones de Carrera Profesional

Hemos solicitado, por escrito, que se convoquen las Comisiones evaluadoras de Carrera Profesional en todos los Sectores, para actualizar la evaluación de las solicitudes presentadas hasta el cuarto trimestre de 2022, que se publiquen las Resoluciones de reconocimiento de acceso o cambio de nivel, y que se abonen las cantidades que correspondan a cada profesional, con los atrasos generados.

Recordamos que desde el último trimestre de 2019 no se han evaluado ni reconocido las solicitudes, un retraso que está produciendo numerosos perjuicios en los profesionales afectados, no sólo en su nómina, sino también porque cuando reciban los atrasos generados, después de varios años de demora, van a tener que realizar declaraciones de IRPF complementarias por recibir cantidades correspondientes a otros ejercicios, obligación que incluye también al personal jubilado.



Pedimos que se dicten las instrucciones oportunas para que se apliquen las modificaciones de permisos reguladas en el EBEP

El pasado mes de junio se publicó un Real Decreto por el que, entre otras cosas, se modificaba el Estatuto Básico del Empleado Público en materia de permisos, en algunos casos se mejoran los que se contemplan en el Pacto de Permisos, vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud de 2006.

Ante estos cambios, que eran efectivos con fecha 30 de junio, CEMSATSE ha remitido un escrito al Salud para que se dicten las instrucciones oportunas y que las diferentes Gerencias comiencen ya a aplicar estos permisos.

Recordamos que se modifican, entre otros permisos, los relativos a familiares de primer grado en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, para los familiares de segundo grado en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, así como los permisos por fallecimiento, en los que los días de permiso son hábiles, además, se incrementan, si el suceso se produce en otra localidad (sin requerir una distancia mínima). Es necesario adaptar el Pacto a la nueva normativa.

Además, dentro de los nuevos permisos se contempla el permiso paternal de 8 semanas para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por un tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla 8 años.



Servicios para los afiliados de SATSE

Web SATSE Aragón



- En www.satsearagon.es encontrarás la actualidad de la Enfermería y Fisioterapia aragonesa.
- Las novedades sobre oposiciones, traslados y otros procesos.
- Toda la actividad de SATSE Aragón, reivindicaciones, reclamaciones, actos de protesta ...

Descubre VIVE SATSE



- En www.vivesatse.es encontrarás descuentos en numerosos servicios y atracciones.
- Puedes acceder a ofertas vacacionales en los complejos turísticos de SATSE.
- Podrás participar en infinidad de sorteos y certámenes.

Entra en Fuden



- En www.fuden.es encontrarás un amplio abanico de propuestas formativas.
- Un canal especial: OPOFUDEN.
- Máster y expertos.
- Prepara las oposiciones con nosotros, de forma gratuita.

Asesoría jurídica



- El Sindicato de Enfermería pone a tu alcance asesoramiento y defensa jurídica en materia laboral y profesional, por parte de abogados especializados.
- Atención presencial todos los días, previa petición de hora.

Atención personalizada



- SATSE te ofrece atención personalizada, asesoramiento en todos los aspectos relacionados con la Enfermería y Fisioterapia.
- Podrás recibir, de forma rápida y directa, a través de whatsapp, todas las novedades e información que te interesa.

Contacta con nosotros



Zaragoza

Paseo Fernando el Católico, 42, 1 izda.

Teléfono:
976 354 900

Mail:
zaragoza@satse.es

Huesca

Calle Boltaña, 2

Teléfono:
974 244 626

Mail:
huesca@satse.es

Teruel

Calle Amantes, 4

Teléfono:
978 609 267

Mail:
teruel@satse.es

Únete,
exige,
actúa.