

## **PROPUESTA DE ACCIÓN POR EL RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y LA SOSTENIBILIDAD DE LA SANIDAD PÚBLICA DE CANTABRIA PARA LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA**

La férrea defensa de nuestro modelo de sanidad pública es el principal objetivo de esta Administración Sanitaria y la construcción de un gran consenso que nos comprometa a todos, organización y profesionales, a trabajar en la misma dirección, la mejor manera de conseguirlo.

Nuestros profesionales sanitarios han venido haciendo un extraordinario esfuerzo como consecuencia de las políticas de ajuste adoptadas desde el año 2010 en nuestra Comunidad Autónoma. Desde su profunda vocación, han hecho un sobreesfuerzo para cubrir carencias y corregir deficiencias, demostrando como nadie su compromiso y corresponsabilidad con el sistema. Han estado, una vez más, a la altura de su compleja responsabilidad en tiempos de dificultad.

El 30 de julio de 2013, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y los profesionales sanitarios sentaban unas sólidas bases a través del pacto por la sostenibilidad y la calidad del Sistema Nacional de Salud rubricado a nivel nacional. Un pacto que Cantabria siente como propio, en cuyos principios se reconoce plenamente y que esta Administración Sanitaria se compromete a impulsar y desarrollar de la mano de los profesionales sanitarios de nuestra Comunidad.

Juntos hemos blindado la sanidad pública cántabra y hemos de seguir trabajando para proteger y consolidar nuestro modelo de asistencia tal y como lo conocemos. Juntos estamos dando los primeros pasos y hemos de abordar los principales retos de futuro, como la atención a la cronicidad y el modelo de coordinación sociosanitaria. Del mismo modo que debemos ser capaces de impulsar, regular y desarrollar en Cantabria, sobre la base de un marco normativo común, los nuevos modelos de gestión asociada a los procesos clínicos y a la atención integral al paciente, siendo el profesional sanitario el responsable de esta estructura.

La suma de esfuerzos entre los sectores profesionales y las administraciones públicas tienen siempre un valor extraordinario, sobre todo en lo económico y social. En un contexto como el actual, ha de servir para transmitir confianza a la sociedad y ratificar el compromiso de los profesionales sanitarios con la honestidad en la optimización de los recursos y su contribución activa y responsable a la mejora de la eficiencia.

En este caso, además, con el fin de generar confianza, motivación y estímulos en nuestros recursos humanos, sustenta el compromiso de la consejera de Sanidad y Servicios Sociales de avanzar en la mejora progresiva de sus condiciones de trabajo.

De ahí la trascendencia de un consenso profesional en clave de compromiso y corresponsabilidad que, sujeto a la estabilidad presupuestaria, garantice una financiación adecuada del sistema, que no puede basarse en la simple búsqueda de ahorro, sino en la eficiencia y en la utilización racional de los recursos disponibles que permitan, en definitiva, hacer más y mejor con lo mismo.

La financiación deberá calcularse de acuerdo con la actividad asistencial y calidad de la cartera de servicios existente, íntimamente ligada a la población que se ha de atender. Desde estas premisas, es voluntad de esta Consejera impulsar una acción conjunta para priorizar, consensuar y programar en el tiempo esas mejoras y cumplir con los profesionales sanitarios, fuerza motriz del sistema.

Varios son, por tanto, los objetivos de este compromiso público de acción conjunta por el reconocimiento de los profesionales y la sostenibilidad de la sanidad pública de Cantabria:

- 1.- Garantizar la sostenibilidad de nuestro sistema sanitario público y la calidad de sus prestaciones a los ciudadanos.
- 2- Evitar que la sanidad sea objeto de confrontación partidista.
- 3.-Revitalizar el diálogo y los consensos políticos, profesionales y sociales de modo que nuestro sistema autonómico de salud sea defendido como uno de los pilares básicos de nuestra sociedad del bienestar.
- 4.- Promover la transparencia, la participación, la motivación y el reconocimiento social de los profesionales sanitarios, poniendo fin a las inequidades y situaciones de agravio generadoras de desmotivación profesional que aún permanecen en nuestro servicio de salud e implicándolos en la gestión de los recursos de nuestro sistema sanitario público.

Este compromiso se asienta sobre los siguientes principios:

1. Garantizar plenamente una asistencia sanitaria pública, gratuita, universal, equitativa y de calidad.
2. Armonizar a los distintos actores implicados en la gestión y asistencia sanitaria, dentro del papel que le corresponde a cada uno y todos ellos como intervinientes fundamentales en el Servicio Cántabro de Salud, para implementar de manera coordinada medidas de eficiencia y de buenas prácticas tanto en el ámbito de la gestión económica y presupuestaria, como en el ámbito asistencial cántabro.
3. Impulsar las reformas necesarias en aras a garantizar la suficiencia presupuestaria y estabilidad financiera del SCS, evitando descensos significativos de asignación de recursos que puedan reducir la provisión de servicios por debajo de los estándares de calidad.
4. Garantizar la calidad de los servicios asistenciales en base a la adopción de un modelo orientado al paciente, en el marco de una gestión pública que sea ágil, transparente, sujeta siempre a control público y con participación de los profesionales, siendo la calidad el núcleo a partir del cual se organizan dichos servicios públicos.

En este sentido, la consejera de Sanidad y Servicios Sociales concibe la presente agenda pública como un ejercicio de transparencia con el objetivo de permitir a los profesionales y a la sociedad conocer las líneas de orientación de su política de recursos humanos y la hoja de ruta para la plena realización de las mismas, inscribiéndose esta práctica en el principio de buen gobierno.

Conforme a estos objetivos y principios, la consejera de Sanidad y Servicios Sociales del Gobierno de Cantabria propone posicionar en la agenda política las siguientes medidas:

### **1ª.- Participación de los profesionales en la planificación y gestión**

La Consejería de Sanidad y Servicios Sociales se compromete a dotar a los profesionales sanitarios de una mayor participación, tanto en la planificación como en la gestión, afianzando las condiciones en las que realizan su actividad, así como mejorando el alcance de sus competencias, su autogestión y autonomía dentro del actual marco de relaciones estatutarias, dado que entiende que:

- a) Los profesionales sanitarios están directamente implicados en la mejora de las condiciones que determinan el ejercicio de la asistencia sanitaria.
- b) Colaboran y participan en todas aquellas actuaciones que tengan como finalidad garantizar la calidad asistencial y el cuidado de la salud de los ciudadanos.
- c) La asistencia sanitaria requiere de la participación directa de sus profesionales en la gestión sanitaria.

### **2ª.- Actualización, revisión y mejora del Plan de Recursos Humanos**

La Consejería de Sanidad y Servicios Sociales adquiere el compromiso de negociar una actualización, revisión y mejora del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Servicio Cántabro de Salud, comenzando con esta labor a lo largo de año 2015.

### **3º.-Transparencia y organización**

La Consejería de Sanidad y Servicios Sociales facilitará las plantillas orgánicas del Servicio Cántabro de Salud e informará puntualmente sobre los nombramientos de personal fuera de plantilla y de las necesidades en materia de personal que estime pertinentes para los próximos años.

Se dará la correspondiente motivación y publicidad a todas aquellas modificaciones de plantilla que sean consecuencia de alteraciones organizativas en la composición de los Servicios o Unidades asistenciales de los Centros dependientes del Servicio Cántabro de Salud. En el caso de que de las modificaciones de las plantillas resultaran modificaciones de las condiciones de trabajo, deberán ser negociadas en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias.

No se permitirá la existencia de puestos de coordinación fuera de las plantillas. Se iniciará de forma inmediata la adecuación de las plantillas orgánicas, en el caso de que algunos puestos especiales precisaran de esta figura de conformidad con las necesidades asistenciales y organizativas existentes, debiendo adecuarse las retribuciones y las funciones de acuerdo a la creación del puesto, que deberá ser cubierto por un procedimiento reglamentariamente establecido. La adecuación y creación del puesto deberá producirse de forma previa al nombramiento.

### **4ª.- Implantación de las unidades de Gestión Clínica por procesos**

Ante la necesidad detectada de abordar reformas que contribuyan a la sostenibilidad de nuestro sistema sanitario público y a la mayor estabilidad, motivación y proyección de futuro de los profesionales sanitarios, estos participarán activamente en la implantación de la gestión clínica por procesos.

La implantación de las unidades de gestión clínica se realizará una vez elaborada la normativa básica estatal correspondiente que regule las líneas generales en las que han de desarrollarse estos nuevos modelos de gestión asociada a los procesos clínicos, para lo cual se desarrollará, previa negociación, la normativa autonómica propia del Servicio Cántabro de Salud. En la provisión y acceso a las unidades de gestión clínica se garantizará la participación de los profesionales, atendiendo a los criterios de conocimientos y competencia, contemplados en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. Los órganos de gestión de las unidades clínicas deben asegurar, dentro de sus competencias, la gestión y evaluación de los cuidados en las unidades en las que estas competencias formen parte de sus contenidos.

### **5ª.- Estabilidad en el empleo y movilidad de los profesionales**

La Consejera de Sanidad y Servicios Sociales se compromete a fomentar la estabilidad en el empleo, sobre la base de los siguientes puntos:

- En relación con la oferta de empleo público, la Administración se compromete a ejecutar convocatorias de procesos selectivos anuales.
- En cada ejercicio, se negociará una oferta de empleo público, convocando plazas vacantes de todas aquellas categorías profesionales que se consideren necesarias para satisfacer las demandas asistenciales, o tengan una tasa de eventualidad igual o mayor del 10 por ciento, ofertando la totalidad de las plazas que permita en cada momento la legislación vigente y su tasa de reposición. En este sentido, durante el ejercicio 2015 se convocará Oferta de Empleo Público para cubrir, como mínimo, 75 plazas.
- Se ejecutarán convocatorias de movilidad voluntaria con periodicidad anual.
- Se adoptarán las medidas necesarias para agilizar la resolución de los concursos de traslado, priorizando los relativos a las categorías en las que se encuadran los profesionales sanitarios en función de las necesidades detectadas por el sistema de salud. El plazo de resolución no superará el periodo de seis meses a contar desde el día siguiente a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

### **6ª.- Selección de personal estatutario temporal de instituciones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria**

La Administración se compromete a denunciar el acuerdo de selección de personal estatutario temporal de las instituciones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria vigente y negociar uno nuevo para su entrada en vigor una vez finalice el acuerdo vigente y de esta forma que no se produzca la prórroga del mismo. El nuevo acuerdo ha de adaptarse a las peculiaridades de los profesionales y del sistema.

Dentro de este acuerdo, se incluirá el diseño de un procedimiento que permita el control y la gestión telemática de los nombramientos de los profesionales, dotando al sistema de una transparencia absoluta que dirima cualquier duda que pudiera presentarse.

### **7ª.- Régimen jurídico adecuado de las comisiones de servicio, promociones internas temporales y permutas**

Durante el primer semestre del año 2015, se negociará y aprobará la normativa precisa para establecer el régimen jurídico adecuado de las comisiones de servicio, promociones internas temporales y permutas dentro del Servicio Cántabro de Salud, garantizando la máxima transparencia y respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad propios de los sistemas de provisión de puestos de trabajo. Una vez que la normativa entre en vigor, se procederá a la inmediata adecuación de las preexistentes.

### **8ª.- Complemento específico**

Desde el 1 de enero de 2015, se reducirá al máximo la parte del complemento específico que tradicionalmente dejaba de cobrar el personal estatutario que tenía compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas, eliminando un agravio. De esta forma, existirán dos modalidades de complemento específico, en función de que incluyan o no el factor de incompatibilidad, valorándose este último en un 3% de la actual cuantía de la retribución.

### **9ª.- Retribuciones del Personal de los Servicios de Urgencia de Atención Primaria y Emergencias del 061 del Servicio Cántabro de Salud**

Durante el segundo semestre del año 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo de adecuación retributiva del personal de SUAP y 061, se abordará la revisión y mejora de las retribuciones del personal de los Servicios de Urgencia de Atención Primaria y Emergencias del 061 del Servicio Cántabro de Salud.

### **10ª.- Jornada y permisos**

En el momento en el que se modifique la normativa básica estatal, se analizará la adecuación de la jornada y el régimen de permisos para recuperar la totalidad de los días de libre disposición y los días adicionales por antigüedad.

### **11ª.- Carrera Profesional**

A partir del 1 de enero de 2015, se iniciarán los trámites para proceder al reconocimiento del grado y al abono del importe económico correspondiente al grado I derivado del levantamiento parcial de la suspensión del “Acuerdo por el que se regula el sistema de Carrera Profesional y los criterios generales para el desarrollo profesional del personal estatutario de las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud” y el “Acuerdo por el que se regula el sistema de desarrollo profesional del Personal Estatutario sanitario de formación Profesional y del Personal Estatutario de gestión y servicios de las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud”.

A partir del 1 de enero de 2016, y previa habilitación legal, se iniciarán los trámites para establecer un nuevo período transitorio, para proceder al reconocimiento del grado y al abono del importe económico de los grados I y II, con efectos económicos de 1 de enero de 2016. Dichos trámites tendrán la finalidad del encuadramiento con carácter extraordinario de los grados I y II, derivado del levantamiento parcial de la suspensión del “Acuerdo por el que se regula el sistema de Carrera Profesional y los criterios generales para el desarrollo profesional del personal estatutario de las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud” y el “Acuerdo por el que se regula el sistema de desarrollo profesional del Personal Estatutario sanitario de formación Profesional y del Personal Estatutario de gestión y servicios de las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud”.

A efectos de reconocimiento de dichos grados se valorará únicamente el tiempo de servicios prestados exigibles para el reconocimiento de los mismos, adoptándose medidas para proveer que se tengan en cuenta los méritos adquiridos en futuros encuadramientos.

Dichas medidas se aplicarán hasta que se produzca el levantamiento definitivo de la suspensión de los referidos acuerdos de carrera y desarrollo profesional. Fuera de este periodo, los profesionales del Servicio Cántabro de Salud sólo podrán desarrollar su Carrera y Desarrollo profesional en el régimen normalizado.

Cuando el marco normativo legal lo permita, y nunca más tarde de 2017, se efectuará una convocatoria abierta a todos los profesionales que cumplan con los requisitos exigidos en el vigente acuerdo de Carrera Profesional, para posibilitar su encuadramiento en el grado que corresponda.

En el supuesto de que a 1 de mayo de 2016 no exista un nuevo marco normativo estatal que regule el modelo retributivo que tenga en cuenta la Carrera y Desarrollo Profesional, la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales se compromete a negociar con los profesionales y los representantes de los trabajadores, un nuevo Acuerdo de Carrera y Desarrollo Profesional.

## **12ª.- Promoción del empleo enfermero**

Se impulsará y potenciará el trabajo de los profesionales dentro de las políticas activas para el empleo enfermero en las siguientes competencias y ámbitos de actuación:

1.- Potenciar **en el año 2015** las competencias enfermeras vinculadas al Plan de Abordaje Integral de la Cronicidad de Cantabria, tales como la gestión de camas, atención domiciliaria, **la gestión de casos y el enlace entre atención primaria y especializada**, facilitando su progresiva implantación en los ámbitos sanitarios que corresponda y adecuando las plantillas a las necesidades asistenciales. **Así mismo se impulsará la participación de la enfermería en la coordinación del Plan.**

2.- Promover el trabajo enfermero en el sector sociosanitario. Tan pronto sean definidas a nivel estatal las bases que han de regir el nuevo modelo de atención sociosanitaria, la Consejera de Sanidad y Servicios Sociales se compromete a impulsar su implantación y desarrollo en Cantabria. A tal efecto, se procederá a la modificación y mejora de la normativa autonómica reguladora de la dependencia a fin de garantizar la necesaria presencia de la enfermería y el principio de continuidad de cuidados en su gestión en atención a los conocimientos y competencia, contemplados en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

3.- El enfermero es un profesional referente en las funciones de promoción y cuidados de la salud, prevención de la enfermedad a través de la educación para la salud de toda la población, razón por la que esta Administración viene impulsando su liderazgo desde la Escuela Cántabra de Salud. Asimismo, la consejería de Sanidad y Servicios Sociales se compromete a apoyar el desempeño de su labor educadora y promotora de la salud en el ámbito escolar para el desarrollo de los objetivos de formación de los alumnos, incluido aquellos con necesidades sanitarias específicas, como personal necesario para aportar asesoramiento de toda la comunidad escolar. A este efecto, se impulsarán programas dirigidos y desarrollados por los enfermeros sobre promoción, educación para la salud y escuelas de padres.

### **13ª.- ITINERARIO PROFESIONAL.**

La consejería de Sanidad y Servicios Sociales creará en el año 2015 un grupo de trabajo con el objetivo de lograr un entorno profesional favorable y una mejora general de las condiciones de trabajo de los enfermeros que sea apreciable en el conjunto del sistema pero también por cada profesional. Por todo ello, se compromete a estudiar, analizar y valorar los siguientes aspectos:

- a) Itinerario profesional: adecuación de la vida profesional en función de factores como la organización del tiempo de trabajo, la edad, servicios prestados, tipo de jornada que realiza, etc.
- b) Cargas de trabajo: evaluar y habilitar fórmulas que permitan que los profesionales puedan acceder a puestos más adaptados a sus condiciones funcionales, físicas y psíquicas.

### **14ª.- Especialidades de Enfermería**

Se avanzará en el reconocimiento y la consolidación de las especialidades de enfermería, previo análisis de las medidas a adoptar para definir los puestos de trabajo y establecer la forma de provisión de los mismos, dando prioridad al personal fijo que posea la titulación requerida para la especialidad.

Para lo cual, se promoverá un Plan de la profesión enfermera, que tendrá como objetivo:

- a) Modificar, en el primer trimestre de 2015, la denominación de la categoría ATS/DUE por la de enfermero/a.
- b) Estudiar las necesidades de los profesionales enfermeros/as especialistas en el conjunto del Servicio Cántabro de Salud.
- c) Promover la creación del a categoría de enfermero especialista y su implantación progresiva atendiendo a un cronograma definido, en el que se incluirán las categorías de enfermero/a especialista en Enfermería del Trabajo, Geriátrica, Pediátrica, Familiar y Comunitaria, y Médico-Quirúrgica.
- d) Definir los puestos de trabajo que requieran ser catalogados como puestos específicos de cada una de las especialidades, así como su progresiva implantación.
- e) Facilitar un proceso de provisión adecuado cuando la plaza haya sido transformada en plaza de especialista.
- f) Creación, a partir de enero de 2015, en las plantillas plazas de enfermería de salud mental, con un mínimo de 5 durante el referido ejercicio y al menos una por unidad de salud mental, con la consiguiente adecuación retributiva.

### **15ª.- Competencias avanzadas en enfermería**

La consejería de Sanidad y Servicios Sociales mediante un grupo de trabajo identificará las competencias avanzadas de los enfermeros en los ámbitos de Atención Primaria y Atención Especializada, ayudando e impulsando la creación de los diplomas de acreditación y acreditación avanzada, con el objetivo de difundir y generalizar las mejores prácticas en la organización sanitaria de Cantabria con el ánimo de mejorar la formación y el conocimiento enfermero en Metodología de Cuidados.

Se fomentarán sinergias para el desarrollo e implantación en la práctica clínica diaria, de la metodología de trabajo enfermero como herramienta para la búsqueda de la excelencia del cuidado y se realizará un seguimiento de la implantación y desarrollo de dicha metodología de trabajo.

### **16ª.- Acreditación de Unidades Docentes Multiprofesionales**

En consonancia con la línea estratégica de Salud Mental del Plan de Salud de Cantabria 2014-2019 y con el contenido del Plan de Salud Mental de Cantabria 2015-2019, se impulsará a lo largo de 2015 la Acreditación de la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Mental del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla, solicitando al organismo competente la cobertura de dos plazas de formación especializada en enfermero en Salud Mental.

Del mismo modo y en línea con el Plan de Salud de Cantabria 2015-2019, y el Plan de atención a la Cronicidad de Cantabria 2015-2019 y la Estrategia de Atención Primaria, se impulsará a lo largo del 2015 la Acreditación de la Unidad Docente Multiprofesional solicitando al organismo competente la cobertura de diez plazas de formación especializada en enfermería familiar y comunitaria de Atención Familiar y Comunitaria de Cantabria

### **17ª.- Continuidad de cuidados**

Uno de los elementos clave y garantes para la seguridad del paciente en el entorno de la atención especializada, es la transmisión de información relevante, precisa, coherente y eficaz. Dicha información, clínico-asistencial relevante garantiza la continuidad de cuidados entre los diferentes turnos con los que los profesionales de enfermería dan cobertura asistencial. Dicho tiempo de cambio de guardia, de turno y de reasignación, para pacientes cuya estancia está vinculada a un proceso que requiere, cuidados, atención, vigilancia consume un tiempo que, excede de su jornada diaria de trabajo.

En definitiva, la necesidad de transmitir a los profesionales del turno entrante toda la información clínico-asistencial relevante para la continuidad de cuidados y de esta forma el desempeño de sus competencias y la debida garantía de la continuidad de los cuidados obliga al enfermero a dedicar un tiempo que excede su jornada diaria de trabajo que debe ser compensado.

Dentro del primer trimestre de 2015, la administración adoptará las medidas necesarias para reconocer las unidades en las que exista continuidad de cuidados:

- .- 21 horas dentro de la jornada anual en turno rotatorio, tiempo equivalente a tres días de trabajo.
- .- 14 horas dentro de la jornada anual en turno diurno, tiempo equivalente a dos días de trabajo.

El mantenimiento de tales tiempos de continuidad de cuidados queda condicionado al de la jornada de 37,5 horas de promedio semanal en cómputo anual debiéndose adaptar en el caso de modificación de tal jornada.

A efectos de determinar las unidades en las que se produce la referida transmisión de información clínico-asistencial, se constituirá un grupo de trabajo compuesto por la Dirección de Enfermería de los hospitales y representantes de la organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Instituciones Sanitarias, que presentarán sus conclusiones en el primer trimestre del año.



### **18ª.- Formación, Investigación y Docencia**

Durante el año 2015 se reforzará la formación continuada, investigación y docencia de los profesionales sanitarios, promoviendo una permanente mejora de su desarrollo profesional y sus competencias, y se aprobará un Plan de Formación que incluya todas las actividades formativas que se organicen, a las que se les dará la necesaria publicidad. Dentro de este Plan se incluirán acciones dirigidas a la investigación en cuidados.

### **19ª.- Coordinación Asistencial**

De igual forma, se incentivarán acuerdos para la mejora de la calidad asistencial y su coordinación en los centros y entre los niveles asistenciales, para que el trabajo de los profesionales y entre los profesionales se realice a través de criterios asistenciales donde se prioricen las necesidades del paciente y los cuidados que precisan.

### **20ª.- Tramitación legal.**

En relación con las líneas de acción precedentes, la Consejera de Sanidad y Servicios Sociales se compromete a llevar a cabo la tramitación legal que resulte exigible para cada una de ellas y, en particular, su negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias en aquéllos supuestos en los que resulte legalmente necesario.

Santander a 20 de enero de 2015

LA CONSEJERA DE SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES

María José Saenz de Buruaga Gómez

