

Manifiesto en contra de la normativa de los actuales procesos de selección y traslados de Enfermería

La Sociedad Madrileña de Enfermería Familiar y Comunitaria (SEMAP) viene defendiendo desde hace tiempo la necesidad de poner en valor **el campo de conocimientos especializado** en el ámbito comunitario. La especialidad de Enfermería Familiar y Comunitaria es una realidad desde hace cuatro años y, en este tiempo, numerosos profesionales han obtenido esta especialización y otros muchos, formados durante años de ejercicio profesional, están a la espera de que les sea reconocido el título de especialista por la vía excepcional.

Sin embargo, recientemente se ha convocado un proceso de movilidad voluntario para todas las enfermeras y enfermeros del Servicio Madrileño de Salud que pone de manifiesto, una vez más, el **poco valor que se otorga a los méritos y capacitación en el ámbito comunitario** y la situación de desamparo en la que se encuentra la profesión enfermera, fruto de la actual política de recursos humanos pactada por la DGRRHH y los sindicatos, sin que se conceda ningún reconocimiento a la especialización y al conocimiento. En un contexto cada vez más complejo, y en el que es imprescindible la continua formación y actualización, resulta curioso que el único mérito que se deba acreditar en un concurso de traslados sea el de tiempo trabajado, sin tener en cuenta la procedencia del mismo. Y esto a pesar de que los principios de mérito y capacidad aparecen en el artículo 37 de la ley 55/2003 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud a la que necesariamente ha de ajustarse cualquier proceso selectivo o de traslados.

Primer párrafo de la *“RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud, por la que se convoca concurso de traslados voluntario a plazas de personal estatutario de la categoría de Diplomado Sanitario/Enfermera del Servicio de Salud de la Comunidad de Madrid”*.

*Los procedimientos de movilidad voluntaria, que se efectuarán con carácter periódico, preferentemente cada dos años, en cada servicio de salud, estarán abiertos a la participación del personal estatutario fijo de la misma categoría y especialidad, así como, en su caso, de la misma modalidad, del resto de los servicios de salud, que participarán en tales procedimientos con las mismas condiciones y requisitos que el personal estatutario del servicio de salud que realice la convocatoria. Se resolverán mediante el sistema de concurso, previa **convocatoria pública y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.**”*

Este concurso de traslado voluntario convocado por la DG de Recursos Humanos del SERMAS, en el que el único “mérito” del baremo es la antigüedad producirá, una vez más, una descapitalización del conocimiento acumulado durante años por la profesión enfermera y, por tanto, **pone en riesgo la calidad de los cuidados que se prestan a los ciudadanos desde cualquier ámbito asistencial** y, en el caso de la Atención Primaria (AP), el nivel de calidad en su conjunto.

La salida de los centros de salud de numerosas enfermeras y enfermeros que llevan años demostrando su capacitación en el ámbito comunitario, y la llegada de otros profesionales sin ningún conocimiento del mismo hará que se resientan, lógicamente, todos los procesos asistenciales, tanto los de prevención y promoción de salud (talleres de Educación para la Salud en el ámbito escolar, grupos de deshabituación tabáquica, participación en mesas de salud...) como los de atención a las personas con enfermedades crónicas o de atención en el domicilio de las personas más vulnerables.

En este momento, en el que el sistema sanitario se encuentra en el proceso de desarrollo de la Estrategia de Atención a las personas con enfermedades crónicas, difícilmente se podrán mantener algunas líneas de trabajo o poner en marcha nuevas iniciativas en un contexto en el que un porcentaje importante de la plantilla no conoce el ámbito de trabajo. Esta estrategia supone el desarrollo de roles enfermeros, algunos nuevos y otros con necesidad de consolidación. Sin embargo, ahora los esfuerzos habrán de centrarse en el proceso de aprendizaje y adquisición de las competencias necesarias para ejercer en el ámbito comunitario por los profesionales que se trasladarán sin las mismas. En el mejor de los casos las enfermeras y enfermeros sin experiencia ni conocimientos que se incorporen a los centros de salud en este traslado tardarán varios años en adquirir las competencias necesarias para el desempeño profesional en Atención Primaria y, además, la organización sanitaria deja este proceso a la voluntad de los profesionales.

Estos movimientos de profesionales sin valoración de conocimientos ni competencias **ponen en riesgo la seguridad de las y los pacientes**. El hecho de no diferenciar los ámbitos de trabajo y considerar que una enfermera puede estar hoy haciendo una atención en un domicilio de un paciente frágil y mañana en una unidad de diálisis hospitalaria, o viceversa, pone en riesgo, sin duda la seguridad de las personas a las que atendemos.

Por otro lado, continuamente **la organización dilapida lo invertido en formación**, tanto de profesionales eventuales que llevan ejerciendo su práctica asistencial en AP durante años como lo invertido en la formación de enfermeras y enfermeros especialistas vía EIR.

En el caso de la Enfermería Familiar y Comunitaria (EFyC), desde hace 4 años se viene formando a profesionales para la obtención del título de Especialista en Enfermería Familiar y Comunitaria, lo que viene a reconocer la existencia de una modalidad de trabajo diferente al resto de puestos de trabajo de enfermería.

Sin embargo, se da la paradoja de que **a estos profesionales especialistas no se les reconoce la capacitación para el trabajo en AP** y algunos de ellos, siendo especialistas en EFyC y habiendo demostrado su competencia aprobando el examen de un concurso oposición, como es el celebrado a finales del 2014, no tendrán ninguna oportunidad de escoger una plaza en AP. Y esto es debido a que las plazas vacantes en AP son ofertadas para los traslados voluntarios y las plazas que se ofertarán al concurso-oposición serán las vacantes del hospital, tal y como ocurrió en el anterior concurso. **A todas luces esto es una mala gestión de los recursos públicos destinados a la formación de nuevos profesionales.**

Sin embargo, tenemos ejemplos de que, cuando un servicio se considera importante, se puede proteger. En el SUMMA 112, hemos asistido a un proceso voluntario de movilidad restringido

al personal que presta servicios en ese ámbito sin posibilidad de que otros profesionales hayan podido optar a esas plazas y, más aún, las vacantes existentes se cubren por sistemas diferentes a los reglamentarios ya que estas plazas no han sido convocadas en el presente concurso de Movilidad. Esta es una prueba evidente de que, cuando se desea, la normativa se adapta para no producir distorsiones en el normal funcionamiento de los servicios sanitarios.

Definitivamente la organización sanitaria no considera el conocimiento como “mérito y capacidad” en ningún proceso de contratación y menos en la movilidad entre ámbitos asistenciales diferentes. Y esto se realiza **en connivencia con los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial** quienes, a pesar de haberse manifestado en diferentes foros a favor del desarrollo de las especialidades enfermeras, no han propiciado ningún cambio real en estos procesos selectivos o de movilidad. Después de cuatro años de formación especializada para enfermería, **la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid aún no ha manifestado voluntad alguna para desarrollar la categoría de enfermera especialista** ni ha definido todos los puestos de trabajo de atención primaria como de especialista en enfermería familiar y comunitaria.

Por todo ello, la **Sociedad Madrileña de Enfermería Familiar y Comunitaria (SEMAP)** exige que se adopten las medidas que se consideren necesarias para paliar esta situación y que, de forma inmediata y de cara a futuros procesos de oposición, traslados o bolsas de trabajo, se lleven a cabo las siguientes:

1. Creación de la Categoría de Enfermera especialista en el Servicio Madrileño de Salud.
2. Definición de todas las plazas de enfermería de atención primaria como plazas de Especialista en Enfermería Familiar y Comunitaria.
3. Desarrollo de un concurso de Movilidad voluntaria circunscrito al ámbito de la Atención Primaria y donde los méritos y capacidad sean valorados en relación a las competencias de la especialidad de Enfermería Familiar y Comunitaria, como ya ocurre con la especialidad de enfermería especialista en obstetricia (matrona).
4. Convocatoria de Concurso-Oposición específico para el ámbito de la enfermera de atención primaria.
5. Creación de una bolsa de trabajo específica para atención primaria con inclusión del tiempo trabajado en Atención Primaria y la formación específica en este ámbito como mérito fundamental para el baremo.

*JUNTA DIRECTIVA SEMAP
21 de Enero 2015*