



NECESIDAD DE REFORZAR LAS PLANTILLAS DE LAS RESIDENCIAS DE MAYORES PARA COMPENSAR LAS ADAPTACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO EN LA CATEGORÍA DE AUXILIAR DE ENFERMERÍA

FECHA DEL INFORME: 27 de junio de 2019

Este informe se realiza con el objeto de argumentar la necesidad de refuerzo de las plantillas de auxiliares de enfermería de las Residencias de Mayores de Castilla-La Mancha de tal manera que se garantice la protección a la salud de las trabajadoras y trabajadores de esta categoría que en la actualidad cuenta con una plantilla envejecida y que, por otra parte, atiende cada vez a personas con mayor grado de dependencia a la vez que todos los residentes van envejeciendo y aumentando sus necesidades asistenciales.

Esta situación (edad y carga de trabajo), entre otras características personales, ha provocado la solicitud de adaptaciones de puesto de trabajo de varias personas en una misma residencia, como en la **RESIDENCIA DE MAYORES "LAS HOCES" DE CUENCA**, que actualmente cuenta con la siguiente plantilla, que desarrolla su trabajo en 5 plantas:

- **Residentes:** entre 93 y 95 a lo largo del año
- 51 asistidos con alta dependencia
- 14 con dependencia en algunas actividades asistenciales
- 30 válidos con necesidades de apoyo puntual
- **RPT de auxiliares de enfermería:** 25
- 8 en turno de mañana
- 5 en turno de tarde
- 2 en turno de noche
- **Características de la plantilla:** es prácticamente en un 95% mujeres, con edades comprendidas entre los 55 y los 65 años, con una media cercana a los 60 años.



- **Trabajadores/as con APT:** de las 25 auxiliares de enfermería, 4 de ellas tienen realizada una adaptación del puesto de trabajo y otra pendiente de incorporación, que en totalidad correspondería aproximadamente con el 20% de la plantilla.
- **Las adaptaciones de puesto de trabajo consisten en:** delimitación de las tareas que pueden realizar en función del esfuerzo físico y posturas forzadas, aumento de los descansos, realización de tareas en parejas, etc..
- **Otros aspectos de interés:** debemos tener en cuenta que esta residencia cuenta con 5 plantas y la atención que se presta está basada en el "modelo centrado en la persona" y supone que dentro de los recursos humanos se establezcan las plantillas basándose en parámetros tales como dispersión de las infraestructuras, número de residentes, grado de dependencia, número de encamados, etc.

Desde la Consejería de Bienestar Social y la de Hacienda y Administraciones Públicas hasta ahora no han tenido en cuenta estas circunstancias para la adecuación de las plantillas, ante este hecho contrastable y permanente.

La situación requiere que se debata en el seno de cada uno de los Comités de Empresa y a su vez se derive el estudio a los Comités de Seguridad y Salud, para que dentro de lo posible, se acuerde un aumento de la plantilla para que la atención a los usuarios sea la más acorde a las circunstancias actuales y para velar por la salud de las trabajadoras y trabajadores de esta categoría.

Una vez analizada la normativa vigente para los centros de atención a personas mayores en la Comunidad de Castilla la Mancha, en ella se ha visto que la ratio de profesionales de atención directa a los usuarios es:

- 1 Auxiliar de enfermería a jornada completa por cada seis usuarios dependientes o fracción.
- 1 Auxiliar de enfermería a jornada completa por cada quince usuarios no dependientes o fracción.
- El turno de noche contará con dos auxiliares como mínimo.

En la Residencia de Mayores "Las Hoces", con 90 usuarios, entre los cuales 65 tienen algún grado de dependencia y 30 son no dependientes, se necesitarían: 11

Financiado por:



auxiliares de enfermería para los dependientes y 2 para los no dependientes. Un total de 13 trabajadores de atención directa, de jornada completa por turno y mínimo 2 durante la noche.

Las ratios se han establecido contando con la jornada completa para satisfacer las necesidades de una residencia, por lo tanto si el 20% de la plantilla tiene reducida bien su jornada de trabajo, bien la carga de trabajo que puede realizar por limitaciones en el desarrollo de sus tareas, esto se debe reflejar en el aumento de la plantilla en la misma proporción, realizando ajustes continuos según se vayan produciendo estas modificaciones.

Por otro lado se debe tener en cuenta el aumento de los usuarios dependientes que hay en el centro. Ver los que en periodos determinados pasan de una situación de no dependientes a dependientes y el índice de dependencia que van adquiriendo, así como el número de ingresos que se producen en dicho periodo de tiempo. Todo ello tendrá como finalidad el ajuste de las plantillas a las nuevas situaciones concretas, en los periodos que se establezcan.

Si los ajustes no se realizan, serían los auxiliares "sanas o más jóvenes" quienes soportarían una mayor carga de trabajo, con los riesgos que esto conlleva. Al aumentar la carga de trabajo y reducir el tiempo para realizar las tareas, se aumenta el riesgo de padecer trastornos músculo esqueléticos, cefaleas, estrés, ansiedad, burnout, falta de empatía con la empresa y sus compañeros, etc..., en definitiva, un deterioro de la salud y posibles bajas laborales.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, está muy preocupada por el envejecimiento de la población trabajadora de la UE. Esta prevé que en los próximos años la situación vaya a más, por lo que aconseja a las empresas, incluyendo a la administraciones públicas, que vayan incluyendo en su gestión de la prevención esta realidad y se vayan imponiendo medidas que permitan a los trabajadores de edad avanzada continuar en su puesto de trabajo.

Estas circunstancias tienen que ser estudiadas por el Comité de Seguridad y Salud, ya que en el caso de trabajadores que hayan tenido que modificar su puesto de trabajo, será porque sus condiciones de salud se han visto empeoradas. Y es necesario realizar evaluaciones de riesgos ante las nuevas circunstancias del resto del personal, para tomar todas aquellas medidas preventivas que eviten los factores de riesgo ergonómicos y psicosociales en la empresa. Es en el seno de dicho comité donde se debe tratar este tema y a través de él sugerir las medidas preventivas más aconsejables, teniendo en cuenta la seguridad y salud de los trabajadores, así como la mejor atención a prestar a los usuarios.

Financiado por:



La realización de los cálculos para saber en cuanto se deberían de aumentar las plantillas se podría realizar relacionando el número de usuarios con las horas de atención y este resultado con el número de auxiliares.

Ejemplo para esta residencia:

Cuantificando las limitaciones de las personas que tienen APT, podemos suponer que ésta conlleva una reducción de la jornada en 2 horas de trabajo efectivo por persona, por lo que el número de horas de atención se habría visto reducida, para el desarrollo de las mismas tareas que la plantilla sin APT.

Entonces la regla de tres se plantearía:

1 auxiliar ----- 6 residentes dependientes ----- 7 horas

1 auxiliar con APT ----- X residentes dependientes ----- 5 horas

X= 4,29 residentes atendidos en una jornada de trabajo

6 residentes dependientes ----- 100%

4,29 residentes ----- Y

Y= 71,5% de lo que se considera adecuado para la ratio establecida en la comunidad

1 auxiliar ----- 15 residentes válidos ----- 7 horas

1 auxiliar con APT ----- X residentes válidos ----- 5 horas

X= 10,71 residentes atendidos en una jornada de trabajo

15 residentes válidos ----- 100%

10,71 residentes válidos ----- Y

Y= 71,4% de lo que se considera adecuado para la ratio establecida en la comunidad

Con estos datos, se debe considerar el aumento de las ratios por turno en el porcentaje en que se ve reducida la ratio respecto a un trabajador sin

Financiado por:



APT, es decir, en el 28,5% para la atención a dependientes y 28,6% para los válidos.

1,29 auxiliares por cada 6 dependientes o fracción

1,29 auxiliares por cada 15 válidos o fracción

14 (13,9) auxiliares para 65 personas dependientes en la residencia "Las Hoces"

3 (2,58) auxiliares para 30 personas válidas en la residencia "Las Hoces"

El **turno de noche** se puede reforzar con la presencia de **3 auxiliares**, puesto que la normativa recoge que mínimo existan 2.

Teniendo en cuenta los cálculos realizados y la situación particular de la residencia, sería conveniente un aumento de la plantilla en 4 auxiliares de enfermería, que se podrían repartir, 2 en turno de mañana, 1 en turno de tarde y 1 en turno de noche.

Madrid, a 27 de junio de 2019

Fdo.: Marisa Cano