



### INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES – IMSERO- INFORME DE SITUACIÓN

El IMSERSO, Entidad Gestora de la Seguridad Social, dotada de personalidad jurídica propia y adscrita al Ministerio de Sanidad, desarrolla la **gestión de 18 centros socio-sanitarios de competencia estatal**, consistente en la atención socio-sanitaria directa a personas mayores y afectadas por discapacidades graves.

#### CONCLUSIONES

- Según cálculos de CSIF, cada profesional socio sanitario debe atender de media a 6/10 personas.
- En cada centro hay una lista de espera media de 20 personas que no tienen posibilidad de entrar si no se produce un fallecimiento de algún ingresado.
- Es preciso un plan de choque para el ingreso de 200 profesionales en toda España.

**¿Cómo es la Asistencia a los Mayores? ¿Qué ocurre con el Personal que trabaja y asiste a nuestros mayores?**

La falta de conciencia por parte de la Dirección General de Función Pública y los recortes generados durante la crisis económica ha provocado que **en el IMSERSO NO SE CUBREN LAS VACANTES** generadas por traslados, por IT, por jubilación etc... Actualmente existen 127 plazas sin cubrir de las que aproximadamente el 80 % de esas plazas son de **atención directa socio sanitaria**. A diciembre se espera la jubilación de unas 50 empleadas, sumándose a las anteriores vacantes.

Las funciones que se desempeñan en los 18 centros socio-sanitarios es de **atención directa, atención socio-sanitaria, al colectivo de grandes discapacitados, dañados cerebrales y mayores**. Atención que se presta durante 24 horas los 365 días del año.

La reiterada política de amortización de vacantes y la negativa de la Dirección General de Función pública a no autorizar crédito suficiente al Capítulo I, así como la negativa a autorizar la cobertura de las vacantes existentes, no amortizadas, pese a la existencia de crédito suficiente en momentos puntuales agrava la situación.

A todo ello, se suma la “salida-huida” en los diferentes concursos de traslados, -en estos Centros la gente se va pero nadie pide venir-, las jubilaciones y excedencias no cubiertas, todo ello sumado al envejecimiento de la población laboral, con una media de edad de 56 años.

**Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)**

C/ Fernando el Santo, 17. 28010 Madrid Tlf: 91 567 44 69 Fax: 91 598 72 77

[gabinetecomunicacion@csif.es](mailto:gabinetecomunicacion@csif.es) [www.csif.es](http://www.csif.es)



**Las mujeres son las peores afectadas por esta situación, dado que alcanzan el 85 % de la totalidad de la plantilla, con un alto índice de situaciones de Incapacidad Temporal, debido al desgaste físico por la carga excesiva de trabajo, que están llevando a estos centros a un estado caótico:**

- **Centros, donde para una media de 130 residentes los fines de semana o en los turnos de tarde solo hay un empleado público** para la elaboración de la comida para todo el centro. Este empleado público además, suele tener la categoría de ayudante de cocina, porque no se contratan cocineros.

Son trabajadores, por tanto, responsables que realizan funciones que no son de su competencia y por supuesto tampoco se le retribuyen en base a la responsabilidad que asumen.

- **Centros donde en los turnos de mañana sólo hay dos enfermeras y un médico para toda la población residente.** Y por las tardes, noches y fines de semana tan solo cuentan con una enfermera, porque no se contratan ni DUE,s ni Médicos.

Imposibilidad del personal para asistir a curso de formación, disponer del plan concilia, moscosos y vacaciones. CSIF ha ganado sentencias por denegar el derecho a la flexibilidad horaria para conciliar a trabajadores del IMSERSO, alegando necesidades de servicio. El **Juzgado de lo Social número 13 de Madrid** en el 2015, dictó una sentencia por la que reconoce el derecho de un trabajador a flexibilizar en un máximo de una hora el horario de entrada de mañana, de lunes a viernes, para poder llevar a su hijo a la guardería, sin que por ello se le penalice. La sentencia da la razón a un cocinero del Centro de Referencia Estatal de Atención al Daño Cerebral de Madrid Imsero.

- Por otro lado el personal sanitario/asistencial del IMSERSO, denominado OAES, Oficiales de Actividades Específicas (grupo 4 área funcional 3), no tiene la consideración de autoridad como si tiene el personal sanitario por lo que se encuentra más expuesto a la violencia en el trabajo. Por otro lado las ayudas técnicas necesarias para poder reducir las lesiones al levantar a las personas atendidas: gruas, bañeras, etc, no han repuesto, y el mantenimiento no se presta de manera adecuada, algo que pone en grave riesgo de sufrir lesiones, junto al factor edad que agrava aún más la situación y expone más a riesgos a los estos trabajadores.

La actual situación, tanto laboral como social por parte de los familiares y los propios residentes han convertido estos centros en auténtica bomba de relojería. Si no hay una solución rápida como un replanteamiento de las plantillas y cobertura urgente de las vacantes, acompañado de un aumento del crédito para el capítulo I del gasto que permita la contratación, iremos de manera irremediable al conflicto laboral



## RELACIÓN DE CENTROS

### CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA (CAMF)

A 31 de diciembre de 2017 (últimos datos facilitados por la Administración) en los **5** centros **CAMF** se cubren 572 plazas en régimen de internado y 50 medio/pensionistas).

Son centros de ámbito estatal destinados a la atención integral, en régimen de internado y media pensión de aquellas personas con discapacidad física que, careciendo de posibilidades razonables de recuperación profesional a consecuencia de la gravedad de su discapacidad, encuentran serias dificultades para conseguir una integración laboral y para ser atendidos en sus necesidades básicas de las actividades de la vida diaria en régimen familiar o domiciliario

Son **5** Centros:

#### CAMF Guadalajara:

Tiene una plantilla de 163 empleados públicos, con 10 vacantes y de manera general no se cubren las situaciones de Incapacidad Temporal, salvo que sean de larga duración (de un año en adelante). **Destacamos** un promedio de **20 %** entre vacantes y bajas por IT /mes. Además, se da la circunstancia de que hay **14 reducciones de jornada que no se complementan**.

#### CAMF Ferrrol:

Tiene una plantilla de 154 empleados públicos, con 4 vacantes. **Destacamos** un promedio de **10 %** entre vacantes y bajas por IT /mes..

#### CAMF Leganés:

Tiene una plantilla de 160 empleados públicos, con 12 vacantes actuales y generalmente no cubriéndose las IT, salvo que sean de larga duración (de un año en adelante), **Destacar** un promedio de **18 %** entre vacantes y bajas por IT /mes.

**Destacar que en este centro falta prácticamente todo el personal administrativo, un médico de tarde, un psicólogo, un fisioterapeuta, 2 enfermeras, trabajadora social, Oae,s**

#### CAMF Pozoblanco:

Tiene una plantilla de 151 empleados públicos, con 5 vacantes actuales y generalmente no cubriéndose las IT, salvo que sean de larga duración (de un año en adelante), **Destacar** un promedio de **8 %** entre vacantes y bajas por IT /mes.



## **CAMF Alcuescar:**

Tiene una plantilla de 163 empleados públicos, con 10 vacantes actuales y generalmente no cubriéndose las IT, salvo que sean de larga duración (de un año en adelante), **Destacar** un promedio de **20 %** entre vacantes y bajas por IT /mes.

## **CENTROS DE RECUPERACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL (CPAP/CRMF)**

Son 6 centros de ámbito estatal que, partiendo de un enfoque integrado de la rehabilitación que prestan un conjunto de servicios recuperadores de contenido médico-funcional, psico-social y de orientación y formación profesional ocupacional para personas con discapacidad física o sensorial en edad laboral.

Dichos servicios se ofrecen en régimen de internado o media pensión, de acuerdo con las circunstancias personales y necesidades e intereses de los beneficiarios: 448 plazas internado y 155 medio/pensionistas

## **CRMF Madrid:**

Tiene una plantilla de 60 empleados públicos, con 4 vacantes actuales y generalmente no cubriéndose las IT, salvo que sean de muy larga duración (de un año en adelante), un promedio de 10% entre vacantes y bajas por IT /mes.

## **CRMF Lardero:**

Tiene una plantilla de 62 empleados públicos, con 7 vacantes actuales y generalmente no cubriéndose las IT, salvo que sean de muy larga duración (de un año en adelante), un promedio de 14% entre vacantes y bajas por IT /mes.

## **CRMF Cádiz:**

Tiene una plantilla de 79 empleados públicos, con 5 vacantes actuales y generalmente no cubriéndose las IT, salvo que sean de muy larga duración (de un año en adelante), un promedio de 7 % entre vacantes y bajas por IT /mes.

## **CRMF Albacete:**

Tiene una plantilla de 79 empleados públicos, con 10 vacantes actuales y generalmente no cubriéndose las IT, salvo que sean de muy larga duración (de un año en adelante), un promedio de **16 %** entre vacantes y bajas por IT /mes.

Nivel de ocupación según la memoria del 2017 del Imsero 70 %.



## **CRMF Salamanca:**

Tiene una plantilla de 60 empleados públicos, con 6 vacantes actuales y generalmente no cubriéndose las IT, salvo que sean de muy larga duración (de un año en adelante), un promedio de **17 %** entre vacantes y bajas por IT /mes.

## **CPAP Bergondo.-**

Tiene una plantilla de 120 empleados públicos, con 7 vacantes actuales y generalmente no cubriéndose las IT, salvo que sean de muy larga duración (de un año en adelante), un promedio de **8 %** entre vacantes y bajas por IT /mes.

## **CENTROS DE REFERENCIA ESTATAL**

En el marco del sistema para la autonomía y atención a la dependencia, tienen la consideración de centros de referencia estatal, los centros de servicios sociales de titularidad pública y carácter singular, creados con el fin de promover en todos los territorios del Estado la mejora de la calidad y eficacia de los recursos dirigidos a personas con discapacidad y/o de personas mayores en situación de riesgo o dependencia con el objeto de servir de referencia para todos los recursos del Estado en la materia objeto de su especialización.

## **CRE San Andrés de Rabanedo:**

Tiene una plantilla de 98 empleados públicos, con 2 vacantes actuales y generalmente no cubriéndose las IT, en la actualidad 21 OAES, sin cubrir desde el año 2016, no se cubren las IT,s, **Destacar** un promedio de **22 %** entre vacantes y bajas por IT /mes..

## **CRE Salamanca: Alzheimer**

Tiene una plantilla de 68 empleados públicos, con 3 vacantes actuales y generalmente no cubriéndose las IT, (de un año en adelante), **Destacar** un promedio de **10 %** entre vacantes y bajas por IT /mes.

## **Centro de Referencia Estatal de Ayuda al Daño Cerebral (CEADAC):**

Tiene una plantilla de 130 empleados públicos, con 6 vacantes actuales y generalmente no cubriéndose las IT, salvo que sean de larga duración (de un año en adelante), **Destacar** un promedio de **10 %** entre vacantes y bajas por IT /mes.



Si bien en este Centro la ocupación suele ser de un 99% y las estancias de los usuarios suelen ser con carácter temporal, a lo largo del año dada la falta de cobertura de vacantes, suelen cortar la entrada de usuarios por no tener capacidad humana para la atención de todos los demandantes.

Es una paradoja que denominándose Instituto de Mayores, no se potencien la apertura de más centros de referencia estatal en las diferentes Comunidades Autónomas, en sentido contrario, tiene centros, acabados y perfectamente dotados, **CERRADOS**:

-**León**, se creó y dotó la “denominada Ciudad del Mayor” que nunca se puso en funcionamiento. Centro dispuesto para su apertura que ahora se denomina en el papel Centro de Referencia Estatal de Dependencia, las obras finalizaron en octubre de 2012 y al día de la fecha no se ha inaugurado ni dada ninguna utilidad, asumiendo los costes permanentes del mantenimiento de mínimos y seguridad privada.

-**Soria**, al igual que el anterior, creado y dotado desde hace años al día de la fecha no se ha inaugurado ni dada ninguna utilidad, asumiendo los costes permanentes del mantenimiento de mínimos y seguridad privada.

-**Langreo**, terminado y dotado en el 2017, y cerrado.

-**Valencia**, externalizado el servicio a una entidad privada.

Al IMSERSO dentro de sus competencias le corresponde la gestión de los programas de atención a personas mayores el ámbito territorial de las ciudades autónomas de Ceuta y de Melilla:

### **CENTROS DE CEUTA Y MELILLA**

-**Melilla**, el Imsero gestiona, una residencia propia, “**Centro Polivalente de Servicios para Personas Mayores**”, dependientes, de estancia permanente, temporal y diurna, siendo atendidos unas 140 personas y el **Hogar de Melilla**.

Asimismo, en dicha ciudad, el Imsero tiene suscrito, un contrato de reserva y ocupación de 90 plazas residenciales para personas mayores, con el **Centro Asistencial de Melilla** (85 de estancia permanente y 5 de estancia temporal).

-**Ceuta**. Dentro de la política de la Administración de privatizar servicios, en Ceuta, el Imsero nutre la falta de Asistencia Pública con tres contratos a empresas privadas : Cocemfe, Hermanos Franciscanos de Cruz Blanca, y la Fundación Gerón, Existe una amplia lista de espera por no tener contratadas con estas entidades más plazas. Siendo de reseñar el Centro Polivalente de Melilla y el **CRE de Alzheimer** de Salamanca, donde los usuarios mayores de 55 años son el 100%.

En el resto de los Centros se asiste a personas con grandes minusvalías, los cuales envejecen en dichos Centros, representando el colectivo de mayores un 45 % de media.



**Destacar que al absentismo por IT sumado a la falta de cobertura de vacantes y a la larga lista de empleadas que tienen concedida la reducción de jornada por cuidado de hijos o de mayores, hace imposible prestar el mejor servicio que se merecen nuestros familiares.**

**Y para colmo se denominan CENTROS DE REFERENCIA ESTATAL.**

**Es necesario que con carácter urgente se considere a los centros del IMSERSO como sector prioritario a los efectos de las urgentes coberturas y ampliaciones de crédito para la contratación de personal, cuando las circunstancias lo requieran.**

### **DIFERENCIAS SALARIALES**

A modo de ejemplo, una Enfermera/DUE del Imserso en Melilla percibe percibiendo con los mismos complementos de residencia y turnicidad un 35% menos de salario que una enfermera estatutaria del INGESA.

Una OAE o Auxiliar de Enfermería del Imserso percibe un 45 % menos que una Auxiliar de Enfermería del INGESA, con las CCAA un promedio del 35 % de diferencia salarial.

La falta de carrera profesional, y la falta de reconocimiento de la labor profesional por parte de la Administración sobre todo en las Auxiliares de Clínica , denominadas Oficiales de Actividades Específicas y las Enfermeras, es otra de las situaciones que soportan estos dos colectivos que suponen un 75% de la plantilla que trabaja y cuida diariamente a nuestro mayores.