



# UGT SANIDAD INFORMA

FSP  
Cantabria

Número 42  
Octubre 2009

FSP-UGT c/ Rualasal 8, 5º - 39001 - Santander

Depósito legal SA-1226-2003 Decano de los boletines Informativos del SCS Franqueo Concertado 39/54

Convocada en su totalidad la OPE del SCS y a punto de concluir el concurso de traslados, queda ahora por ejecutar el desarrollo del concurso oposición.

Exigiremos a la administración la conclusión de este proceso en plazos razonables. Se barajan las fechas de primeros exámenes de Médicos y Enfermeros para antes de navidad y resto de personal sanitario para primeros de año (ponemos estas fechas en cuarentena por nuestra experiencia con esta administración, pero se trabaja con este calendario).

El III y IV grado de desarrollo Profesional pendiente de la definición de sus condiciones de acceso. Queremos tener el acuerdo cerrado antes de que acabe este año.

Trabajamos también en el establecimiento de un sistema de movilidad funcional permanente en atención Primaria para todas las categorías profesionales.

Damos la bienvenida a un nuevo centro Hospitalario del SCS, el Hospital Tres Mares de Reinosa que en breve iniciara su actividad.

**CON SIETE MESES DE RETRASO ¡ POR FIN ! SE CONVOCÓ LA OPE DEL PERSONAL NO SANITARIO PLAZO DE SOLICITUDES HASTA EL 26 DE OCTUBRE**

LABORAL. AFIRMA QUE SU IDEA DE UNA MESA ESTATAL INCLUYE A TODOS LOS PROFESIONALES

## UGT rechaza cualquier foro de negociación sólo para médicos

→ La propuesta de UGT de crear una mesa sectorial de Sanidad de ámbito estatal sigue coherente. Mientras CESMI algo que está inspirada en su idea de crear un foro de negociación sólo para los médicos, el sindicato de clase reitera que ese foro está fuera de la legalidad vigente.

## PREPARA TU OPOSICIÓN CON UGT

**LA GRIPE A Y LA PANDEMIA ECONÓMICA**



**Cándido Méndez**

Los Servicios Públicos, fundamentales para la cohesión social.



**Sistema de Acceso Excepcional a las Especialidades de Enfermería**

**LA JUBILACIÓN PARCIAL EN EL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD MÁS CERCA**

El nuevo Hospital Tres Mares de Reinosa comienza a funcionar en enero con 130 trabajadores

**EL TRAJE DE LA PROMOCIÓN INTERNA EN EL SCS**

**TRIBUNALES**

## El SCS vulneró el derecho a la huelga del 061 al fijar los servicios mínimos

Afectaban a la totalidad de la plantilla en los tres paros de 24 horas convocados por el personal del servicio durante tres fines de semana

**Unión General de Trabajadores**



Nuestro compromiso eres **tú**

**OPE SERVICIO CANTABRO DE SALUD**

Con la publicación el pasado día 25 de Septiembre de la Convocatoria, con siete meses de retraso, de las categorías estatutarias del personal no sanitario termina la primera fase de un concurso oposición convocado en Marzo de 2007. Es cierto que con el concurso-oposición se ha ejecutado un concurso de traslado, pero creemos que los plazos son excesivamente largos para cumplir los fines de buen gobierno que a una administración pública se le supone, y esto han sido solamente su convocatoria, quedan ahora por publicarse los listados provisionales de admitidos y excluidos de todas las categorías convocadas. Ya se ha publicado estos listados en Médicos Especialistas, Médicos de Familia y Pediatras. Formación de Tribunales que dirijan el desarrollo del Concurso Oposición, Ejecución de las pruebas de la fase de oposición, que se prevén multitudinarias en la mayoría de categorías convocadas, listas con calificaciones provisionales y definitivas, baremación de la fase de Concurso y adjudicación de las plazas. Y esto así por las 72 categorías convocadas. Como os imagináis a este proceso calculamos le pueden quedar unos dos años para su finalización total, salvo que la administración ponga los medios. Más recursos en su servicio de personal en el SCS para afrontar este proceso con más diligencia, esto se lo exigimos a esta administración cada vez que nos vemos. Para no desanimaros deciros las fechas de calendario que la administración maneja, eso sí con todas las cautelas por las experiencias anteriores.

Primeros Pruebas para médicos y enfermeros antes de que finalice este año 2009, esto tiene su explicación por el acuerdo firmado por UGT y CEMSATSE de Carrera Profesional que en su Disposición Complementaria 15 dice.

**15. ter. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS: 15.ter.1.** " Tanto en el régimen transitorio como en el normalizado, el personal estatutario temporal del Servicio Cántabro de Salud que cumpla los requisitos de antigüedad y las demás condiciones y méritos exigidos del personal estatutario fijo, podrá solicitar el importe del complemento de carrera del grado que corresponda, cuando, llevando más de tres años continuados de prestación de servicios en el Servicio Cántabro de Salud en la correspondiente categoría sanitaria de los grupos A o B, no se convoquen durante tal período pruebas selectivas para dichas categorías, o si una vez convocadas dentro de dicho plazo no se resuelvan transcurridos dos años desde la convocatoria.

**Se establece un plazo inicial de dos años desde el 1 de enero de 2007, para que por la Administración se puedan convocar los correspondientes procesos selectivos. Transcurridos los citados dos años, se dará efectividad a lo dispuesto en el párrafo anterior.** A los efectos de los servicios continuados a los que se refiere el primer párrafo, se entenderán incluidos los servicios prestados en las categorías sanitarias de los grupos A o B, con derecho al alta continuada en la Seguridad Social, con independencia de las interrupciones efectivas en la relación de servicio.

En todo caso, para el cómputo del requisito de antigüedad previsto en el apartado 5.d) del Acuerdo de Carrera Profesional se tendrá en cuenta todo el tiempo de prestación de servicios, con independencia de su carácter continuado o no. A los servicios prestados sin alta continuada por profesionales nombrados temporalmente para la realización de atención continuada -guardias médicas- se les reconocerá un mes, o la parte que corresponda proporcionalmente, por cada 150 horas o fracción, cuando se hayan realizado desde el 1 de enero de 2004, o por cada 190 horas o fracción, cuando se hayan realizado con anterioridad a esta fecha.

La percepción del complemento conforme al apartado anterior se extinguirá en el supuesto de que se hubieran convocado pruebas selectivas de la correspondiente categoría y el interesado no hubiera concurrido a las mismas.

El complemento reconocido al personal estatutario temporal por este mecanismo, será mantenido tras su incorporación como personal estatutario fijo."

**Como veis si la administración no culmina el proceso de concurso oposición de todas las categorías de los grupos A y B sanitarias antes del 31 de diciembre de 2010, se vera obligada a pagar el complemento de carrera profesional al personal interino, de ahí su urgencia en culminar estas categorías y creemos que esto hará de motor para culminar el resto, para las que se barajan fechas de exámenes de oposición antes de verano de 2010.**

**RECURSOS DE UGT:**

En UGT hemos recurrido los baremos de la fase de concurso publicados el día 25, ya que para el personal no sanitario, no se tienen en cuenta como merito los servicios prestados en otras categorías estatutarias cuan se accede por oposición a otra categoría distinta. Esto impide en la practica la promoción interna mediante oposición.

También hemos impugnado las listas provisionales de admitidos y excluidos de Médicos de Familia y Pediatras de Atención Primaria, ya que hemos detectado que se esta utilizando el concurso oposición para trasladarse el personal fijo, desvirtuando así la esencia misma de esta oposición.

Trabajamos para solucionar este problema, en el establecimiento de un sistema de movilidad funcional en atención primaria.

**REINGRESOS PROVISIONALES DEL PERSONAL FIJO QUE NO OBTUVO PLAZA EN EL CONCURSO DE TRASLADOS:**

Se ha producido una problemática con este personal ya que por las bases del concurso de traslados se les informó de las plazas que debían solicitar obligatoriamente y caso de no obtener destino podían permanecer en su AREA MODALIDAD, Esto situación ha variado al solicitar el sindicato CEMSATSE en Mesa Sectorial, la aplicación del decreto 1/1999, que obliga a la administración a ofrecer las vacantes a resultas del Concurso de Traslados y en su caso del resto del Servicio de Salud Esto a producido un perjuicio muchos trabajadores, sobre todo de atención primaria que se van a ver desplazados.

**RESOLUCION CONCURSO DE TRASLADOS SCS**

Los días 5 y 15 de octubre se han publicado las listas definitivas de adjudicación del Concurso de traslados del SCS, tanto de personal no sanitario como de sanitario no facultativo.

**NEGOCIACION DESARROLLO PROFESIONAL SCS**

.Esperamos tener finalizado esta negociación antes de que acabe este año y abrir el periodo de encuadramiento de grados III y IV

¿ UN MISMO SISTEMA NACIONAL DE SALUD PARA TODOS LOS TRABAJADORES ?

Esa es la pregunta que nos hacemos desde la Federación de Servicios Públicos de UGT Cantabria, y la respuesta es bien clara y desgraciadamente negativa. Ni tenemos todos los trabajadores del Sistema Nacional de Salud los mismos derechos ni las distintas administraciones, tanto Central como Autónoma, quieren que los tengamos.

Porque existen distintas retribuciones, distintos conceptos retributivos, distintas convocatorias de ofertas públicas de empleo ... en definitiva somos todos distintos y todos agraviados en mayor o menor medida.

Sería más lógico y coherente que existiese una comisión de recursos humanos a nivel del SNS que trabajase en pos de conseguir una regulación de todos los profesionales del Estado Español y que tuviésemos los mismos derechos en relación a cuestiones tan básicas como: retribuciones, contratación, ofertas públicas de empleo, etc.

Todos formamos parte de un sistema que intenta dar la misma calidad asistencial independientemente de donde ejerza su profesión, todos tenemos los mismos problemas, todos necesitamos soluciones conjuntas que repercutan en beneficio del colectivo.

Para ello exigimos un acuerdo de todas las Conseje-

rias de Salud con la Administración Central para la creación de un órgano que efectivamente regule todas las competencias sobre recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud. ¿Tan difícil es? Creemos que cuando hay buena voluntad .... no.

Desde Cantabria observamos como hay servicios de salud de otras Comunidades Autónomas que se aplican mas que el nuestro en resolver asuntos importantes para sus trabajadores; mientras nuestra administración aun esta enfrascada en el desarrollo de la interminable OPE del 2007, que consumirá sus recursos humanos los próximos años, otros servicios de salud además de cumplir sus plazos se ocupan de ejecutar las normas que se van desarrollando. Ejemplos; Prescripción de enfermería, desarrollo de las Bases para las convocatorias de las especialidades de enfermería, reclasificaciones profesionales (auxiliares administrativos grupo D a Administrativos grupo C, Técnicos en cuidados auxiliares de enfermería al grupo C1) implantación del modelo definitivo de Desarrollo Profesional, esto son ejemplos de lo que aquí no se hace y nos deja por debajo del resto de los trabajadores sanitarios y no sanitarios del estado español.



desarrollo de las Bases para las convocatorias de las especialidades de enfermería, reclasificaciones profesionales (auxiliares administrativos grupo D a Administrativos grupo C, Técnicos en cuidados auxiliares de enfermería al grupo C1) implantación del modelo definitivo de Desarrollo Profesional, esto son ejemplos de lo que aquí no se hace y nos deja por debajo del resto de los trabajadores sanitarios y no sanitarios del estado español.

LA GRIPE A Y LA PANDEMIA ECONOMICA

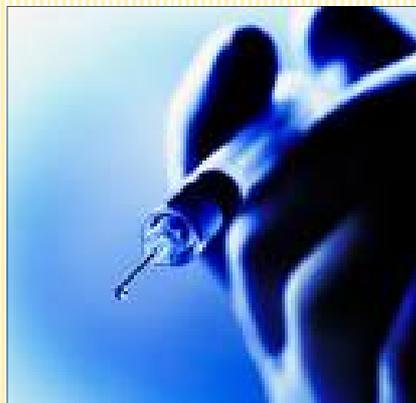
Los profesionales del Sistema Sanitario Publico de Cantabria tenemos la suerte de conocer desde dentro lo efectiva que puede llegar a ser nuestra organización sanitaria.

Y por ello confiamos plenamente en que las medidas que se van a tomar para minimizar los efectos de la gripe A son las mas adecuadas posibles.

Contamos con personal suficientemente preparado para llevar a cabo una tarea de información y de prestación de servicios a la población adecuados a las necesidades de los ciudadanos.

Así mismo los servicios de prevención serán garantes de seguridad para todos y cada uno de nuestros compañeros.

UGT será escrupulosamente cuidadosa por un lado, en exigir todas las medidas necesarias, y por otro lado,



no vamos a entrar en el juego de alarmar innecesariamente a los ciudadanos en general y a los trabajadores en particular.

Otros seguramente no pensarán igual, muy al contrario se encargaran de hacerle el juego a las multinacionales farmacéuticas, alentando, con declaraciones ostentosas, el consumo de vacunas, antivirales etc.

Y esa actitud es la que va a provocar que pasemos de una pandemia vírica a una pandemia económica. De la cual sabemos perfectamente quienes van a salir beneficiados y sobre todo, quienes van a salir perjudicados (Ciudadanos anónimos y trabajadores del Sistema Sanitario Publico Cantabro).

UGT apuesta decididamente por evitar demagogias innecesarias. Con ello evitaremos la propagación del peor de los virus, que no es otro que el del Pánico



**FSP**  
Servicios  
Públicos



## CONVENIOS DE UGT PREPARACION OPE

**Cantabria**

UGT  
TU  
S  
INDICATO

### CURSOS INTENSIVOS DE PREPARACIÓN

- **Médicos de familia.** (Preparación a distancia) curso de formación continuada para médicos de familia. Oposiciones. El curso incluye: tres volúmenes. Legislación aparte. Acreditado por la comisión de formación continuada con 16,8 créditos  
**Afiliados a UGT: 220€**

Tenemos un acuerdo con **IMAGINA FORMACIÓN**, especializados en preparación de oposiciones sanitarias. Inscripciones Web [www.imaginaformacion.es](http://www.imaginaformacion.es) o Tel. 692107849

- **Enfermería:** Clases presenciales intensivas un día a la semana. Autoestudio en casa. Simulacro de exámenes. En las clases se combina exposición teórica y test. Profesorado experto en cada materia y con amplia experiencia docente.  
**Afiliados a UGT: 115 € /mes, NO afiliados 140 € /mes.**
- **Auxiliares de enfermería:** En preparación, mismo sistema que enfermería. Abierto plazo de inscripción.  
**Afiliados a UGT: 60 € /mes, NO afiliados 80 € /mes.**

### ACADEMIAS

- **Academia ADOC**  
C/ Juan de Piasca s/n (detrás edificio de ministerios c/Vargas), Santander TEL 942371085  
**Afiliados a UGT: Exento el pago de matrícula, 60€ al mes**
- **Academia ALPE**  
Pasaje de Peña 1, entlo, Santander, TEL/Fax 942228909  
**Afiliados a UGT: Exento el pago de matrícula, 60€ al mes**

### TEMARIOS

- **Editorial MAD.** Editorial especializada en temarios para oposiciones.  
**Afiliados a UGT: dto. 30% en todos los libros.**

### CURSOS

- Cursos gratuitos para empleados públicos organizados por UGT (Plan AFCAP)
- Cursos a distancia de ESCUELA GESTION SANITARIA  
**Afiliados a UGT: descuentos especiales**
- Realizaremos durante el año Cursos de preparación de la parte común del temario (legislación).
- Abierto plazo para formar grupos de preparación en Reinosa, Torrelavega y Santoña.

#### SECCIONES SINDICALES UGT :

Hospital Valdecilla: 942. 20 25 58  
Hospital de Sierrallana: 942.84 75 55  
Hospital de Laredo: 942. 63 85 23  
Atención Primaria- 061: 942. 36 27 65

Recientemente UGT ha firmado junto a CCOO y CSIF el acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función Pública en el marco del diálogo social 2010-2012, por el que está previsto que para el año 2010 la subida salarial sea del 0,3%.

Este acuerdo, partiendo de la base de la debida contención salarial debido a la crisis que atravesamos, creemos que exige varias puntualizaciones que vamos a enumerar, intentando no extendernos pues creemos que cada cual debe sacar sus propias conclusiones:

-Los empleados públicos no somos unos privilegiados, tenemos empleo fijo, conseguido por oposición en términos de igualdad, mérito y capacidad.

-Los que pertenecen a los grupos C, D y E (una mayoría) son mileuristas incluso cobrando trienios por antigüedad.

-Cuando el IPC ha sido positivo (muchos años por encima del 3%) los empleados públicos siempre hemos tenido un incremento del 2%, es decir llevamos años perdiendo poder adquisitivo.

-Si realmente deseamos ser solidarios y progresivos, quizá habría que incrementar el sueldo en un porcentaje inversamente proporcional a éste (es decir el que menos cobra, más se le sube y al que tiene un salario mayor se le incrementa en menor cuantía)

-Parece que los medios de comunicación de todas las tendencias ideológicas y las propias Administraciones públicas están muy ocupadas en transmitir que los empleados públicos sólo representan un coste para el bolsillo de los ciudadanos en un intento de volver a la sociedad contra quienes realmente les servimos.

-Recordemos que en nuestra CCAA en el primer Gobierno regional presidido por el Sr. Revilla, una de las primeras acciones que se llevó a cabo fue subir el sueldo de los cargos de la Administración (que por cierto se han multiplicado en estos 6 años de manera importante) un 20% (sí, no hay errata), justificando el Consejero de Economía, Angel Agudo que así se podría tener "a los mejores".

-Poco después, en el transcurso de una huelga de médicos del SCS, Revilla argumentó que la entonces Consejera de Sanidad "no tenía experiencia" ¿le bajaron el 20% sus emolumentos?



El Gobierno y los altos cargos se subieron el sueldo un 20 % al comienzo de la legislatura

-¿Querrán distraer la atención de lo que verdaderamente representa un gasto superfluo y desmesurado a los ciudadanos?, por ejemplo: coches oficiales, comidas de unos pocos pagadas con el dinero de todos, viajes, Visas oficiales utilizadas para gastos personales, nombramientos con sueldos millonarios por el único mérito de ser amiguetes, de...productividades

variables por no se sabe qué especial dedicación a unos pocos mensualmente que superan incluso su sueldo y en mucho la cantidad asignada a todos los trabajadores del SCS en tal concepto, concursos públicos para adjudicar servicios privatizándolos que casualmente van a parar a determinadas empresas....

Seguro que a los que leáis esto se os ocurren muchos más

-Creemos que desde UGT debemos denunciar estos privilegios e instar a los altos cargos de la Administración a una política de austeridad y transparencia auténticas e incluso a congelar o bajar sus salarios no en un gesto de verborrea demagógica sino de forma real.

**ugt tu sindicato**

Sector Sanidad FSP UGT Cantabria

Principal ▶ Últimas noticias ▶ Empleo SCS ▶ Formación ▶ Boletín UGT Sanidad ▶ Normativa ▶ Intranet

<http://www.ugtcantabria.org/sanidad>

Tu web de información sindical en el Servicio Cantabro de Salud

LA JUBILACION PARCIAL EN EL SCS MÁS CERCA

Con el Acuerdo Gobierno Sindicatos firmado por UGT, CCOO y CSIF con el Gobierno el pasado 15 de Septiembre, la jubilación parcial y anticipada del personal estatutario de los servicios de salud esta más cerca. Existe el compromiso de que en el plazo de doce meses se tramiten las adaptaciones normativas necesarias para permitir el acceso a la jubilación parcial a los empleados públicos en desarrollo del EBEP.

Como siempre os hemos informado UGT, trabaja insistentemente el acceso a la jubilación parcial en los mas altos foros para conseguir de una vez por todas esta mejora laboral tan demanda y necesaria para rejuvenecer las plantillas el SCS.

UGT PIDE EL ESTABLECIMIENTO DE UNA MESA SANITARIA NACIONAL



LABORAL. AFIRMA QUE SU IDEA DE UNA MESA ESTATAL INCLUYE A TODOS LOS PROFESIONALES

## UGT rechaza cualquier foro de negociación sólo para médicos

→ La propuesta de UGT de crear una mesa sectorial de Sanidad de ámbito estatal sigue coherente. Mientras CESM alega que está inspirada en

su idea de crear un foro de negociación sólo para los médicos, el sindicato de clase reitera que ese foro está fuera de la legalidad vigente.

La última reunión del Foro Marco para el dialogo social convocado por el Ministerio de Sanidad, ha estado marcada por la propuesta de la UGT de crear una Mesa Sectorial de ámbito estatal. Idea expuesta por nuestro secretario general Cándido Méndez. Esta mesa afectaría la problemática de todos colectivos profesionales de la sanidad. No solo la de los Médicos como propugna la CEMS.

Pilar Navarro, Secretaria Federal de Sanidad de FSP-UGT recuerda que UGT es un sindicato de clase que aspira a representar a todos los trabajadores que ejercen en un sector y en el sanitario incluye a los médicos.

Esta Mesa emanaría del nuevo Estatuto Básico del Empleado Publico, que en su art. 34 especifica " que a los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos (incluidos el personal estatutario de los servicios de salud) se constituirá una mesa general de negociación en el ámbito de la administración general del estado. El EBEP es la última ley de condiciones de trabajo de los empleados públicos y su desarrollo implicará modificar parte del Estatuto Marco del personal sanitario, en aspectos tan importantes como la clasificación profesional entre otros temas.

## PUBLICADO DECRETO DE RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS POR EXPERIENCIA LABORAL

EL PASADO 25 DE AGOSTO DE 2009 SE HA PUBLICADO EN EL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, EL REAL DECRETO 1224/2009, DE 17 JULIO, DE RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS POR EXPERIENCIA PROFESIONAL.

ÉSTE DEBE DE SER DESARROLLADO POR LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

SU FINALIDAD ES LA DE FACILITAR EL PROCEDIMIENTO POR EL QUE SE VA A PERMITIR A DETERMINADOS PROFESIONALES EL ACCESO A UN RECONOCIMIENTO, A TODOS LOS EFECTOS, DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL.

FSP-UGT CANTABRIA SE PONE EN MARCHA PARA QUE EL DESARROLLO SEA DE FORMA INMEDIATA Y ADEMÁS DE LA FORMA MAS SATISFACTORIA PARA LOS PROFESIONALES AFECTADOS EN NUESTRO SISTEMA SANITARIO PÚBLICO.

PARA ELLO LA PRIMERA MEDIDA ES PEDIR UNA REUNIÓN CON LA CONSEJERIA DE TRABAJO A FIN DE AGILIZAR LOS PROCEDIMIENTOS Y PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN LA ELABORACIÓN DE LA NORMATIVA NECESARIA PARA EL DESARROLLO DEL DECRETO.

EL TRAJE DE LA PROMOCIÓN INTERNA EN EL SCS

El Estatuto Marco, en su artículo 35, permite al personal estatutario una peculiaridad que nos diferencia de otros regímenes:

la promoción interna temporal

*Artículo 35. Promoción interna temporal.*

*1. Por necesidades del servicio y en los supuestos y bajo los requisitos que al efecto se establezcan en cada servicio de salud, se podrá ofrecer al personal estatutario fijo el desempeño temporal, y con carácter voluntario, de funciones correspondientes a nombramientos de una categoría del mismo nivel de titulación o de nivel superior, siempre que ostente la titulación correspondiente. Estos procedimientos serán objeto de negociación en las Mesas Correspondientes.*

Permite que trabajadores fijos del sistema puedan acceder vertical u horizontalmente a prestar sus servicios en otras categorías, siempre que reúnan el requisito de titulación exigida.

Esto, que a priori ofrece una visión estupenda, que incentiva al personal que ingresa en el sistema en una categoría determinada a prepararse, a estudiar, a formarse, para poder acceder a otro puesto de trabajo tiene su "parte oscura", su "otro lado".

Es un trabajador o trabajadora de una determinada categoría prestando servicios en promoción interna temporal, pero se diferencia de quien ejerce la misma categoría (ya sea personal fijo o interino) por lo que establece el Estatuto Marco

"Durante el tiempo en que realice funciones en promoción interna temporal, el interesado se mantendrá en servicio activo en su categoría de origen, y percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente desempeñadas, con Excepción de los trienios, que serán los correspondientes a su nombramiento original"

"Voilà", el personal en promoción interna temporal, tiene diferente consideración al interino, sus trienios.

Sus trienios serán en la categoría base, no como el interino que, gracias al Estatuto Básico del Empleado Público, negociado por UGT, empieza a consolidar sus trienios en la categoría desde el primer día de Contrato.

El traje empieza a apretar por el tema económico. Interpreta el Servicio Cantabro de Salud, basándose en el texto arriba señalado:

El personal que está en promoción interna temporal sigue en activo en su plaza base, luego, si sigue activo en su plaza base los servicios prestados en otra categoría no se los considero y si concursa en una convocatoria de traslados pues le despojo de su



**El SCS penaliza a los compañeros que se esfuerzan por progresar en su vida laboral accediendo por el sistema de la promoción interna temporal**

tiempo ejerciendo en otra categoría y le contabilizo el tiempo de su plaza base. El traje aprieta un poco más. **No reconocen los servicios prestados reales, son servicios ficticios en un puesto diferente.** La realización del trabajo de las compañeras y compañeros con contrato fijo o temporal en la categoría es mas valorado que el ejecutado por el personal promocionado temporalmente.

No se reconocen ni los servicios prestados ni la antigüedad en la categoría promocionada.

El SCS deja que se pongan el traje de la promoción interna temporal pero entre el Estatuto Marco y la interpretación de la administración el traje aprieta y casi asfixia, desmotiva, desincentiva y Degrada

¿Habrà que buscar unas tijeras que liberen estas estrecheces en los juzgados que apliquen otra interpretación más acorde con la realidad?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 26, establece proteger la procreación a través de una especial atención al periodo de embarazo y de lactancia natural, con el objeto de garantizar que no se producirán daños para la mujer, el feto o el bebe. Así la Ley establece:

- - Evaluar los riesgos del puesto de trabajo tomando en consideración la situación de embarazo y lactancia natural.
- - Prever, si fuera preciso, la adopción de medidas preventivas complementarias para que la trabajadora pueda seguir desempeñando su labor profesional.
- - En caso de no poder adaptarse el puesto de trabajo, se deberá proceder a un cambio temporal de puesto de trabajo, que se regirá por las normas de movilidad funcional.
- - En caso de no existir puesto de trabajo compatible con el estado de salud de la trabajadora, se procederá a **tramitar el subsidio de riesgo durante el embarazo o lactancia natural.**

Teniendo en cuenta este último apartado podremos definir la Prestación por Riesgo Durante el Embarazo y/o Lactancia natural **"La situación en la que se encuentra la trabajadora durante el periodo de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y/o lactancia natural de un menor de 9 meses, cuando debiendo cambiar de puesto de trabajo, por influir este negativamente en su salud o en la del feto o en la del hijo, a otro compatible con su situación, dicho cambio no resulte posible o no pueda exigirse por motivos justificables"**.

Estas prestaciones vienen reguladas en los artículos 134 y 135 de la Ley General de la Seguridad Social y ambas prestaciones tienen como fundamento proteger a la trabajadora embarazada y al feto, en caso de embarazo, o hijo/a, en caso de lactancia natural, cuando no existan puestos de trabajo compatibles con su estado de salud en la empresa.

Por ello cuando el cambio de puesto de trabajo no sea posible o no pueda razonablemente exigirse, se producirá una suspensión del contrato, durante la cual la trabajadora tendrá derecho a percibir un subsidio equivalente al 100% de su base reguladora.

En este caso la causa de la incompatibilidad debe radicar en las condiciones laborales, no en la propia gestación o lactancia natural. Por ejemplo:

- - Si una trabajadora tiene complicaciones por contacto con agentes químicos presentes en su lugar de



trabajo, o por exposición a radiaciones ionizantes, o por esfuerzos físicos al manipular cargas, etc., nos hallaríamos ante estas prestaciones.

- - Si una trabajadora presenta dolencias (hipertensión, pérdidas, dolores de espalda, otras complicaciones, etc.) pero no guardan relación con su entorno laboral, estaríamos ante una baja por contingencias comunes ( IT ).

#### ¿Quiénes pueden ser beneficiarias de estas situaciones?

Las trabajadoras que se encuentren en las situaciones descritas anteriormente, afiliadas y en alta en seguridad social ya sean por cuenta ajena o propia.

#### ¿ Que tramites se deben realizar?

El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a petición de la interesada, mediante solicitud formulada en los modelos establecidos, dirigida a la Dirección Provincial de la Entidad Gestora o Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la provincia en que tenga su domicilio, adjuntando:

- - Informe del o la medico del Servicio Publico de Salud que la asiste.
- - Declaración de la empresa o de la trabajadora por cuenta propia en su caso, sobre los trabajos y actividades realizadas , condicio-

nes del puesto de trabajo, categoría, riesgo específico, así como que el puesto desempeñado no se encuentra dentro de los exentos de riesgos.

- - Declaración de la empresa sobre la inexistencia de otro puesto de trabajo compatible con el estado de la trabajadora.

Los servicios médicos de la Entidad gestora o de la Mutua de AT y EP emitirán certificado médico acreditativo que las condiciones del puesto de trabajo influyen negativamente en la salud de la trabajadora, el feto y/o del hijo/a.

#### Características generales:

- - El hecho causante en situación de embarazo comienza cuando así lo prescriban los servicios de salud de la entidad

Gestora o la Mutua y una vez de a luz, el periodo de lactancia natural se contempla a afectos de prestación tan solo la lactancia natural de hijo/a menor de 9 meses.

- Derecho al subsidio: 100% de la base reguladora de la incapacidad temporal por contingencias profesionales.
- - Gestión a cargo de la entidad gestora( INSS) o Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que cubra las contingencias profesionales.
- - No se exige periodo de carencia al tratarse de una prestación derivada de contingencias profesionales.
- - Resolución y notificación: La Dirección provincial de la Entidad gestora o Mutua de AT y EP de la provincia en que tenga su domicilio la interesada dictará resolución expresa y la notificará a la interesada en el plazo de 30 días.
- - Extinción: En el supuesto de embarazo al dar a luz e inicio de la prestación por maternidad; en el supuesto de lactancia natural al cese de la misma o cumpliendo 9 meses el hijo/a. Reincorporación a su puesto de trabajo por cesar las causas de incompatibilidad, o a puesto distinto compatible con su estado de embarazo o lactancia natural. Fallecimiento de la trabajadora, del feto o del/a lactante.

**ESPECIALIDADES DE ENFERMERÍA**

El R.D. 450/2005(BOE de 6-5-2005; modificado por R.D. 183/2008, BOE 21-2-2008), estableció las Especialidades de Enfermería, que son las siguientes:

- a) Enfermería Obstétrico-Ginecológica (Matrona). b) Enfermería de Salud Mental.
- c) Enfermería Geriátrica. d) Enfermería del Trabajo.
- e) Enfermería de Cuidados Médico-Quirúrgicos. f) Enfermería Familiar y Comunitaria.
- g) Enfermería Pediátrica.



La Disp. Transitoria 2ª de dicho R.D. prevé un **Sistema de Acceso Excepcional a dichas Especialidades** para las personas que poseen una determinada **experiencia laboral** en los ámbitos de dichas Especialidades, previa **superación de una Prueba de Evaluación de la Competencia**.

**Los aspirantes al Sistema de Acceso Excepcional deberán encontrarse en una de las siguientes situaciones:**

- a) Haber ejercido como enfermero las actividades propias de la especialidad que se solicite durante un período mínimo de 4 años.
- b) Haber ejercido como enfermero las actividades propias de la especialidad que se solicite durante un período mínimo de 2 años, siempre que, además, se acredite la adquisición de una formación continuada acreditada según lo previsto en la Ley 44/2003, de al menos 40 créditos en el campo de la respectiva especialidad. Dicha formación complementaria podrá realizarse durante el plazo de presentación de solicitudes establecido.

Se considerará cumplido el período de formación complementaria cuando el interesado acredite estar en posesión de un título de posgrado de carácter universitario que incluya una formación relacionada con la respectiva especialidad no inferior a 20 créditos o 200 horas.

En el caso de los aspirantes al título de Enfermero Especialista en Enfermería del Trabajo, se entenderá cumplido el período de formación complementaria cuando el interesado se encuentre en posesión del Diploma de Enfermería del Trabajo o del Diploma de ATS/DUE de Empresa y no pueda acceder al título de Enfermero Especialista de acuerdo con lo dispuesto en la Disp. transitoria 3ª.

- c) Haber ejercido durante al menos 3 años como profesor de escuelas universitarias de Enfermería y adscritas, en áreas de conocimiento relacionadas con la especialidad de que se trate, siempre que, además, se acredite al menos 1 año de actividad asistencial en actividades propias de la especialidad solicitada.

Los requisitos establecidos deberán reunirse con anterioridad a la fecha de publicación en el BOE de la convocatoria de la prueba anual de carácter estatal en la que, por primera vez, se oferten plazas de formación en la especialidad cuyo título se aspira a obtener.

**La Resolución de 17 de julio de 2009 (BOE 29-7-2009), de la Secretaría General de Universidades, establece las bases de la convocatoria de la prueba objetiva citada.**

**Programas Formativos publicados hasta la fecha:**

Enfermería del Trabajo (BOE 28-5-2009) - Enfermería Obstétrico-Ginecológica (Matrona) (BOE 28-5-2009)

**IMPORTANTE:** Para el acceso Excepcional al Título de Especialista en Salud Mental, el plazo de presentación de Solicitudes finalizó el 22-8-2008. Para el acceso Excepcional al Título de Especialista en Enfermería del Trabajo, mediante acceso directo (Disposición Transitoria 3ª del R.D. 450/2005), el plazo de presentación de Solicitudes finalizó el 7-5-2006. Para el acceso Excepcional a las demás Especialidades:

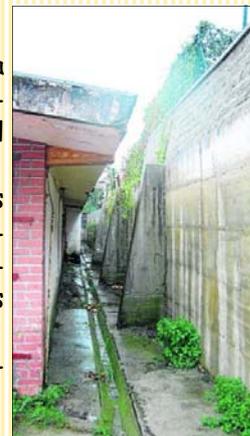
1º: ya se puede presentar la Solicitud.

2º: el plazo finalizará a los 6 meses de la publicación en el BOE de la convocatoria de la prueba anual de carácter estatal, (prueba de acceso a través del sistema de Residencia - EIR) en la que por primera vez se oferten plazas de formación en la especialidad correspondiente.

**SI DESEAS MÁS INFORMACIÓN, SECCIONES SINDICALES UGT Hospital Valdecilla:** 942 20 25 58 [ugt@humv.es](mailto:ugt@humv.es)  
**Hospital de Sierrallana:** 942.84 75 55 [bfernandezm@hsl.scsalud.es](mailto:bfernandezm@hsl.scsalud.es) **Hospital de Laredo:** 942 63 85 23 [ugtlaredo1@gmail.com](mailto:ugtlaredo1@gmail.com)  
**Federación-At. Primaria-061:** 942 36 27 65 [fpsan@gantabria.ugt.org](mailto:fpsan@gantabria.ugt.org)

Ante la reciente denuncia aparecida en los medios de comunicación promovida por otro sindicato, UGT quiere manifestar que comparte esta preocupación y quiere dejar clara la postura que siempre hemos mantenido ante la administración y los trabajadores del 061.

- Los trabajadores deben disponer de instalaciones adecuadas a la actividad asistencial que prestan y que reúnan condiciones óptimas de habitabilidad y seguridad.
- Las bases asistenciales del 061 deben estar integradas o ubicadas en centros asistenciales bien sean hospitales o centros de salud donde habitualmente se preste atención sanitaria. Básicamente por tres razones:
  1. La primera porque desde el punto de vista de la calidad asistencial prestada al ciudadano, aprovecha las sinergias de la existencia de varios equipos sanitarios, el del SUAP y el 061, o el de el servicio de urgencias del Hospital y el 061.
  2. Porque para los profesionales, es bueno estar en contacto con otros colegas sanitarios, lo que facilita el intercambio de pareceres y puntos de vista médicos o de enfermería. No parece adecuada la condena al "destierro intelectual" que se somete reiteradamente a los profesionales del 061 ubicándoles en bases asistenciales aisladas.
  3. Desde el punto de vista económico de infraestructuras, los gastos de inversión y mantenimiento son mucho menores.



Lamentable estado de la base del 061 de Astillero. DM

Atendiendo a estas dos razones, entendemos que se debe dar una solución por parte del SCS y el ayuntamiento a la base del 061 de Astillero, lo más pronto posible y compartimos las preocupaciones y el malestar de los trabajadores que allí se encuentran.

Que no se construya una nueva base asistencial no quiere decir que haya que dejar a los trabajadores en la estacada en las actuales condiciones. Ahora bien, en contra de lo que aparece en el citado medio de comunicación, no entendemos que exista ninguna razón asistencial que justifique la inversión de 800.000 euros en una nueva base asistencial aislada. Creemos y reiteramos lo que hemos dicho innumerables veces, sería mucho mejor si esa inversión se utiliza para ampliar el servicio de urgencias del centro de salud del municipio y allí se ubica al personal del 061, o se busca otro lugar que cumpla los criterios antes expuestos.

## HOSPITAL UNIVERSITARIO MARQUES DE VALDECILLA

### DENUNCIAS DE UGT ANTE LA INSPECCION DE TRABAJO

Desde la Sección Sindical de UGT, se han efectuado varias denuncias a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, de las denuncias presentadas, la Inspección de Trabajo ha efectuado diversos requerimientos a la Dirección del centro para que subsanen las deficiencias observadas. Tenemos más denuncias presentadas ante la Inspección de Trabajo y que están pendientes de la visita del Inspector correspondiente para que levante la oportuna acta.

Cuando nos vemos obligados a denunciarlo, como último recurso, antes se han seguido unos pasos, se intentan agotar las vías negociadoras, por ejemplo: enviando escritos a la Dirección, tratándolo en el Comité de Seguridad y Salud, pero posteriormente cuando no se ha solucionado nada, es entonces el momento de acudir a la Inspección, claro que tampoco es una garantía que la Gerencia resuelva los requerimientos señalados.

Nuestras denuncias se referían a diversas irregularidades detectadas en el Bloque quirúrgico y Reanimación, Unidad de esterilización y Residencia Cantabria, de las actas levantadas por la Inspección, podemos destacar en términos generales que: en algunos casos falta la evaluación inicial de riesgos laborales (obligatoria por Ley), por otra parte falta la planificación de la actividad preventiva en función de los riesgos evaluados, algo también de carácter obligatorio, y donde existe la evaluación de riesgos, ésta es poco concisa en los riesgos detectados.

Cuando hablamos de salud laboral y de prevención de riesgos laborales, se trata de un todo, donde el Gerente como máximo responsable del centro debe implicar a todos los niveles de la organización, tiene que existir un Plan de Prevención, el cuál es la herramienta donde se integra su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales, no vale tener un Servicios de Prevención y dar por sentado que con eso vale; tiene que existir una coordinación entre los distintos Servicios, por ejemplo: Servicio de Mantenimiento y el Servicio de Prevención, en todo lo relacionado con la salud laboral, etc.

**HOSPITAL VALDECILLA**

**TRANSPORTE COLECTIVO**

No es la primera vez que lo denunciamos en nuestro boletín, el acceso al Hospital en vehículo propio se ha convertido en misión imposible por la escasez de aparcamiento gratuito (a excepción de algunos privilegiados) en el recinto hospitalario.

Creemos que ya es hora que la Gerencia se plantee establecer algunas medidas para favorecer el acceso de los trabajadores al centro, como por ejemplo: transporte colectivo para los trabajadores, existen ayudas del Gobierno para implantar estas medidas y desde luego contarían con nuestro apoyo.

Favorecer la movilidad de los trabajadores en los desplazamientos tiene sus ventajas: disminuye el estrés por congestión de tráfico, disminuye los accidentes de tráfico "in itinere", disminuye el coste (menos bajas laborales), también una mejora medioambiental, etc.

Ahora bien solo falta que la Gerencia se implique, los medios existen y hay que apostar por el futuro.

**CENTRALITA HOSPITAL DE LIENCRES**

Una de las vías de comunicación al Hospital para los usuarios, es a través del teléfono, y cuando la centralita funciona mal y se avería continuamente, impidiendo el correcto acceso de las personas que llaman, provoca que se escriban cartas a la prensa, como sucedió el pasado 19 de agosto.

UGT ha denunciado al Gerente en reiteradas ocasiones el mal funcionamiento de los equipos informáticos que hacen las funciones de centralita y que en todo caso no es achacable a los trabajadores.

¿Para cuando la compra de una segunda operadora? Ya estaba aprobada por la Dirección de Gestión anterior. Si algo nos importa, solucionémoslo, evitaremos cabreos innecesarios de los usuarios y nuestros compañeros trabajarán en mejores condiciones. Seguro que se lo agradecen.

**INTERVENCIONES SUSPENDIDAS**

No vamos a profundizar en el tema de las listas de espera: como se originan, como se gestionan, los intereses creados, etc., es un tema harto complicado y donde existen múltiples causas que conforman el problema en cuestión.

Pero si queremos tratar un aspecto que nos preocupa bastante como trabajadores y a la par, usuarios, y es la repercusión que ocasiona tanto en la opinión pública como para el propio usuario afectado, nos referimos concretamente a la suspensión de intervenciones, como se hizo eco recientemente el Diario Montañés, se habían suspendido varias intervenciones en el mismo día de pacientes ya citados.

Entendemos que puede haber ciertas causas organizativas que impliquen la suspensión de las intervenciones citadas, pero siempre que se avise con la antelación debida a esos pacientes, hay que ser conscientes de las piruetas que tienen que hacer tanto ellos como sus familiares a la hora de conciliar su vida laboral y familiar.

Da la sensación que los responsables de gestionar las listas de espera olvidan que se trata de personas y no de números, pero lo más grave de todo, es dar la callada por respuesta, los responsables tienen que apechugar con sus decisiones y dar explicaciones a los usuarios.

Cuando se cierran camas hospitalarias, es otro factor más para incrementar la ya saturada lista de espera, esas decisiones son pan para hoy y hambre para mañana, UGT ya lo advirtió a la Dirección del centro antes del verano, pero caso omiso, hay que dar la cara ante la opinión pública en las duras y en las maduras

**¿ MOVILIDAD FUNCIONAL?**

Las últimas convocatorias de movilidad funcional en el Hospital se realizaron en el 2008, y su resolución se produjo después de un tortuoso camino en el primer trimestre del 2009, además de estar pendiente por parte de la Dirección la negociación del borrador entregado por las Organizaciones Sindicales hace unos cuantos meses.

Ya ha acabado el verano Sres. Gestores, hay que ponerse a trabajar ya, al menos realicen una de las convocatorias anuales de movilidad funcional que hay que realizar por año tal como establece el Acuerdo actualmente vigente.

UGT hemos conseguido en el Juzgado la declaración como ilegales de los servicios mínimos establecidos por el SCS, en la última huelga convocada en el 061 y los SUAP del SCS, Le recordaremos pronto al SCS que debe cumplir los compromisos que dieron lugar a la desconvocatoria de la misma.

## TRIBUNALES

## El SCS vulneró el derecho a la huelga del 061 al fijar los servicios mínimos

Afectaban a la totalidad de la plantilla en los tres paros de 24 horas convocados por el personal del servicio durante tres fines de semana

### UGT RECHAZA LA SUPRESIÓN DEL ACTUAL SERVICIO DE URGENCIAS DE CASTRO

UGT quiere manifestar el apoyo total a los profesionales del centro de Salud de Castro en sus reivindicaciones frente a la consejería de sanidad, por la anunciada supresión de la jornada de 24h del Servicio de Urgencias de Castro Urdiales, Adjuntamos la carta firmada por todos los profesionales del centro y que ha sido remitida al Sr. Truhán Consejero de sanidad, para dar su máxima publicidad y respaldo.

Sr. Consejero de Sanidad del Gobierno de Cantabria

Ante la decisión avanzada por parte de la Consejería de Sanidad de que sea el Equipo de Atención Primaria Agüera ( próximamente dividido en Agüera y Cotoilino ) quien asuma íntegramente las urgencias de la población en horario de 9:00 a 17:00 horas, en exclusiva, más refuerzo de 17:00 a 21:00 horas por supresión del SUAP 24 horas a partir de diciembre de 2009, manifestamos nuestro total rechazo a tal medida, que supone poner en riesgo aún mas si cabe la salud de la población de los ayuntamientos de Castro Urdiales y Guriezo (incluidas personas desplazadas, transeúntes y no empadronadas).

Pedimos que se mantenga el horario del actual servicio de 24 horas de urgencias, reforzado y complementado con el equipo de atención Primaria como actualmente se hace, hasta que entre en funcionamiento el futuro hospital de Castro-Urdiales o centro de alta resolución planificado para atender a la población de nuestro municipios y pedanías. Solicitamos por lo tanto, sea reconsiderada esta medida que supone la limitación en horas de atención y recursos humanos a nuestros usuarios.

Junto a esto UGT ya ha solicitado explicaciones tanto a la Conserjería de sanidad como al Servicio Cantabro de Salud sobre en base a qué datos asistenciales y epidemiológicos se ha tomado esta decisión, **no solo a nuestro juicio desacertada sino temeraria**, desde el punto de vista de **garantizar la supervivencia** de la población de referencia **en el caso de una urgencia vital**.

A día de hoy por los datos de los que disponemos en este sindicato. La población de referencia atendida en la Zona Básica de salud de Castro según los datos de Tarjeta sanitaria es la 3º de Cantabria con una cifra superior a los 30.000 habitantes, sin contar la población desplazada y turista que en épocas estivales puede oscilar en torno a los 80.000 habitantes. Ciudadanos que fundamentalmente utilizan los servicios de urgencias. Solamente con este argumento ya está justificada la existencia de un servicio de Urgencias de 24h. y la existencia de un Hospital Comarcal para su área de referencia.

Pero es que es más, en el horario que el SCS pretende suprimir de atención específica urgente de (9:00h a 17:00 h) para ser asumido por los médicos de familia que están desarrollando su jornada asistencial habitual. Sin contar el número de visitas urgentes atendidas y solucionadas por los médicos de urgencias. En ese tramo horario el 061 moviliza de media 60 ambulancias diarias de las cuales un 10% son una prioridad 0. Es decir hay que salir pitando porque es un infarto, un accidente de tráfico, etc. Como se pretende asumir esto por los médicos de familia que tendrán que dejar su consulta y salir corriendo dejando a sus pacientes empantanados no se sabe cuanto tiempo. Como se pretende suprimir este servicio sabiendo que la UVI mas próxima esta en Laredo y tarda 15 minutos en llegar en el mejor de los casos. Como se pretende especular con un servicio de urgencias donde esta uno de los tramos de concentración de accidentes mas importantes de Cantabria. A la altura de Saltacaballo, hay un letrero bien grande puesto por la DGT que dice, "peligro zona de concentración de accidentes". No sabemos a quien se le ocurren estas brillantes ideas, pero desde luego es para medalla.

**HOSPITAL SIERRALLANA**

Aquí estamos con un nuevo boletín para informaros de las noticias más recientes,

Como todos ya sabéis nuestro Gerente, Benigno Caviedes dimitió de su cargo y el día 30 de septiembre fue su último día con nosotros. En octubre ha comenzado su andadura en la Gerencia el Dr. Segundo Prieto Ponga al que como aún no hemos conocido no podemos comentaros nada; suponemos que aún se está poniendo al día en todos los asuntos relacionados con el cargo pero esperamos tener ya la próxima semana la reunión que como viene siendo habitual mantenemos todos los meses la Junta de Personal con la Dirección del Hospital, momento que aprovechará para presentarse a la Junta.

Estamos ya en los últimos días de plazo para apuntarse a las oposiciones de personal no sanitario que se publicaron el día 25 de Septiembre; respecto a éstas, recordaros a todos que estamos organizando un curso tanto para celadores como para auxiliares administrativos de preparación de la OPE; quienes estéis interesados pasaos por la sección sindical y os daremos toda la información que necesitéis.

Con la resolución definitiva del concurso de traslados de personal no sanitario se han ido del Hospital algunos compañeros a los que deseamos les vaya bien en sus nuevos lugares de trabajo y al mismo tiempo damos la bienvenida a quienes han obtenido aquí su destino. Aún queda pendiente la resolución del personal sanitario, que se publicará el día 15 de éste mes de octubre..

Queda pendiente aún el desarrollo profesional, por el que nos preguntamos todos, ya que debiéramos estar cobrándolo desde Enero de éste año y vemos que pasa el tiempo y aún no sabemos ni los requisitos que van a pedirnos para tener derecho al grado, a parte de los quince años de servicios prestados. En éste mes de Octubre lo que si creemos es que se abrirá el plazo para las solicitudes de los grados uno y dos, de aquellos que aún no lo están cobrando y ya tienen los requisitos necesarios.

En otro orden de cosas, comentaros que el día 9 de Octubre se hizo entrega en el salón de actos del Hospital de los premios Riestra.

**HOSPITAL DE LAREDO**

Se acabo el verano, de todo hemos tenido.

No se han cubierto las faltas de personal en muchas por no decir la mayoría de ocasiones por permisos, moscosos, etc., Esto lleva una carga de trabajo extra para el resto del personal que se siente malhumorado, enojado. Culpando a quién lo consiente, en este caso la dirección del hospital y el SCS.

Se han dado y se darán varias vacantes en todas las categorías, debido a los traslados a varias Comunidades, Sacyl, Sespa, Osakidetza. También se han realizado varios contratos de 3 y 4 meses de duración en todas las categorías.

**HOSPITAL DE REINOSA**

En la última reunión en la Consejería de Sanidad del pasado día 23 de septiembre (extensión de la Mesa de negociación de la Concertación Regional con los sindicatos UGT y CCOO) se nos informo de la entrega del nuevo edificio por parte de la empresa constructora del nuevo hospital Tres Mares de Reinosa el próximo 15 de octubre. Se necesitaran dos meses para su dotación de mobiliario y enseres y esta prevista su inauguración para primeros del mes de enero de 2010.

La negociación para la dotación del personal ,unos 130 trabajadores en su apertura, queda para su negociación en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad del SCS. Se prepara estos días el decreto que integra en el SCS al personal (70 trabajadores) y funciones del Hospital de Campoo, empleados públicos antes adscritos a la Fundación Marqués de Valdecilla, quienes mantendrán la misma situación jurídico-laboral que tenían en la Fundación Marqués de Valdecilla. Además de estos trabajadores y hasta completar los 130 puestos de trabajo. UGT propondrá la conversión en vacantes de plantilla del nuevo hospital de todos los trabajadores contratados allí, dependientes del Hospital Sierrallana y el acceso mediante comisión de servicio de aquellos trabajadores Estatutarios Fijos del SCS interesados en prestar en este nuevo Hospital sus servicios.

**¿ Como se accede al empleo a la atención a personas dependientes en Cantabria ?**

En la actualidad, la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria dispone de la siguiente oferta formativa relacionada con la atención a personas dependientes:

**1-OFFERTA EN INSTITUTOS DE EDUCACION SECUNDARIA (IES)****A/CICLO FORMATIVO DE ATENCION SOCIO-SANITARIA (2000 H.)**

Con él se obtiene el título de Técnico en Atención Socio-sanitaria.

**B/CICLO FORMATIVO CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA (1400 H.)**

Con él se obtiene el título de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería.

**2-OFFERTA EN CENTROS DE EDUCACION PERSONAS ADULTAS (CEPA)**

Según lo establecido en la orden EDU/47/2005, de 27 de julio, por la que se regulan las enseñanzas no formales desarrolladas en los CEPAS dependientes de la Consejería de Educación de Cantabria se imparten cursos relacionados con los perfiles profesionales de Cuidador de personas dependientes y Cuidados auxiliares de enfermería.

Toda la oferta se realiza en horario de tarde-noche.

**3-PRUEBAS LIBRES Y PRUEBAS DE ACCESO**

La Consejería de Educación regula anualmente los periodos de matrícula, las fechas de realización y el lugar.

Las pruebas se llevan a cabo en el mes de junio. La convocatoria se publica en el Boletín Oficial de Cantabria.

**4-CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD**

El real decreto 395/2007 regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Actualmente existen 2 certificados de profesionalidad publicados en el BOE :

**A. ATENCION SOCIO-SANITARIA A PERSONAS EN DOMICILIO (600 H.)****B. ATENCION SOCIO-SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES.(450H)****RESIDENCIA FUNDACION SAN CANDIDO**

ES DESESTIMADO EL RECURSO DE SUPPLICACION INTERPUESTO POR LA SECCION SINDICAL DE UGT EN LA RESIDENCIA FUNDACION ASILO SAN CANDIDO, CONTRA LA SENTENCIA DICTADA POR EL JUZGADO Nº2 DE LO SOCIAL DE SANTANDER.

LA SECCION SINDICAL DE UGT HABIA PRESENTADO DEMANDA SOBRE CONFLICTO COLECTIVO CONTRA LA FUNDACION SAN CANDIDO POR IMPLANTAR UN CALENDARIO LABORAL QUE AFECTABA A LOS TRABAJADORES CON CATEGORIA DE GEROCULTOR QUE VENIAN REALIZANDO UNA JORNADA VARIABLE INFERIOR A 1792 HORAS Y AHORA LA EMPRESA HABIA IMPLANTADO DICHA JORNADA PARA ADAPTARLO A LA JORNADA MAXIMA QUE CONTEMPLA EL CONVENIO.

LA JORNADA QUE REALIZABAN ERA DE UNAS 1729H. ANUALES. UNAS 60 HORAS ANUALES DE MAS TIENEN QUE REALIZAR AHORA Y SIN DERECHO A COMPENSACION ALGUNA.

SEGÚN EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA NO ES UNA MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO EL HECHO DE TENER UNA JORNADA VARIABLE, INFERIOR A LA LEGAL Y NO ERA LA VOLUNTAD EMPRESARIAL DE OTORGAR DERECHOS POR ENCIMA DE CONVENIO, AL RECHAZAR EXPRESAMENTE QUE SE TRATASE DE UNA CONDICION MAS BENEFICIOSA, INCORPORADA AL CONTRATO DE TRABAJO.

TRAS VARIAS REUNIONES DE LA EMPRESA CON EL COMITÉ DE EMPRESA NO SE LLEGO A NINGUN ACUERDO YA QUE LA EMPRESA LO UNICO QUE QUERIA NEGOCIAR ERA EL UNIFICAR Y AJUSTAR TURNOS PARA LLEGAR EN EL AÑO 2009 A LA JORNADA EXIGIBLE COMO MAXIMA EN EL CONVENIO Y EL COMITÉ NO ACEPTO LA PROPUESTA EMPRESARIAL POR EL AUMENTO BRUTAL DE NUMERO DE HORAS Y SIN RETRIBUCION ALGUNA.

EL DEPARTAMENTO DE SANIDAD PRIVADA NO ESTA DE ACUERDO CON EL FALLO DEL TRIBUNAL YA QUE EL CONVENIO ESTATAL SE CONSIDERA UN CONVENIO PESIMO CON UNOS SALARIOS MINIMOS Y UNA JORNADA MAXIMA QUE NO SE AJUSTA A LA REALIDAD ACTUAL Y SENTIMOS QUE DICHA FUNDACION ABARATE COSTES CAMBIANDO SU FORMA HASTA AHORA DE REALIZAR SU ASISTENCIA A LA DEPENDENCIA Y OBLIGANDO A SUS TRABAJADORES A REALIZAR MAS HORAS Y A COBRAR MENOS POR EL MISMO TRABAJO REALIZADO, DE AHÍ LA DECISION DE MUCHOS TRABAJADORES DE MARCHARSE VOLUNTARIAMENTE DE LA EMPRESA.

ADEMÁS DAMOS POR ENTENDIDO QUE LA CALIDAD DE LA ASISTENCIA A LAS PERSONAS DEPENDIENTES QUE ESTAN EN ESTE CENTRO SE VA A VER AFECTADA.

LOS EMPRESARIOS TIENEN QUE CONCIENCIARSE DE UNA VEZ QUE LAS NORMATIVAS QUE ACABAN DE SALIR TANTO ESTATALES COMO REGIONALES SON MINIMAS E INSUFICIENTES PAR PODER DAR UNA CALIDAD OPTIMA QUE LOS USUARIOS DEPENDIENTES MEREcen.

## CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI EL JUZGADO DE LO SOCIAL DECLARA

El día 30 de Junio en la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia se dictó sentencia sobre los recursos de suplicación interpuestos por C.H.Padre Menni y CCOO contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº4.

### El fallo de dicha sentencia dice:

Que debo declarar y declaro contraria a derecho la decisión unilateral tomada por la empresa C.H. Padre Menni de dejar de aplicar el convenio colectivo de Hosprican.

Declara que es de aplicación el Convenio colectivo de Establecimientos Privados de Hospitalización de Cantabria (Hosprican), con las consecuencias inherentes a tal declaración.

### Para aclarar la sentencia explicaros que:

Se afirma que La Empresa no puede aplicar unilateralmente un convenio diferente al que estaba vigente sin haber negociado antes y sin haber llegado a un acuerdo conjunto con el Comité de Empresa.

Desde mayo del 2008 la empresa aplicaba, de forma unilateral, el convenio de la discapacidad al no haber llegado a un acuerdo con el comité de empresa.

Se indica que la actividad del Padre Menni es de carácter sanitario, con estructura orgánica de naturaleza médica, basada en un proyecto hospitalario de carácter asistencial, ambulatoria y residencial.

Por tanto debe ser aplicable el convenio de Hosprican y no el de la Discapacidad a pesar de que la mayoría de los pacientes (entre el 80 y el 85%) que se encuentran en situación de dependencia proceden de conciertos suscritos con la Dirección General de Servicios Sociales.

Desde UGT comentamos que no vamos a entrar a debatir sobre la sentencia, lo único que nos preocupa es que se acate, se paguen los atrasos a todos los trabajadores y que se les trate con el respeto y la consideración que se merecen todos ellos y que durante todo el tiempo que ha durado el conflicto no se ha llevado a cabo. Hay un malestar generalizado por esa falta de respeto y consideración: trabajadores que ya no trabajan allí y que tienen derecho a que la empresa les abonen sus atrasos del tiempo trabajado y la empresa les contesta que lo reclamen judicialmente. No nos parece justo cuando todo este conflicto lo empezó la empresa CON SUS PRETENSIONES Y DECISIONES UNILATERALES.

También denunciamos el comportamiento del sindicato CCOO en todo el proceso, poniendo solo atención en querer llevar el conflicto a su manera sin escuchar a los demás delegados de los otros dos sindicatos CSIF y UGT. Lamentamos que tantos trabajadores hayan tenido que sufrir por el mal hacer tanto de la empresa como de este sindicato.

Hoy, en el Comité de Empresa, cuya Presidencia ostenta UGT, reina la tranquilidad, el respeto y el dialogo.

## DESDE UGT SEGUIMOS TRABAJANDO PARA QUE MUY PRONTO SE HAGA REALIDAD EL NUEVO CONVENIO REGIONAL DE LA DEPENDENCIA EN CANTABRIA

SE SIGUE CON LA FIRME DECISION DE LLEVAR A CABO UN PROYECTO DE ELABORACION DE UN CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE SERVICIOS DE ATENCION A LA DEPENDIENCIA EN CANTABRIA PARA TODOS LOS TRABAJADORES AFECTADOS.

### EMPREDINSER (CENTRO DE PRESTACION DE SERVICIOS SOCIALES EN CANTABRIA) SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

Ante la intranquilidad que tienen los trabajadores por los cambios que quiere introducir la empresa que pretende cambiar de convenio colectivo, es decir pasar del actual que tienen que es el XII CONVENIO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCION A PERSONAS CON DISCAPACIDAD al V CONVENIO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCION A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCION DE LA AUTONOMIA PERSONAL, los delegados de UGT en el comité de empresa no están de brazos cruzados.

La pretensión de la empresa de cambiar de convenio se debe a que se acogieron al convenio de la discapacidad ya que en el vieron un convenio interesante para la empresa en cuanto a salarios y otras condiciones laborales pero no se dieron cuenta de que poco tenía que ver con las funciones y la actividad de los trabajadores del servicio de ayuda a domicilio.

Sobre el tema de los contratos de toda la plantilla afirman que ya la mayoría de los contratos que hay en la actualidad se consideran indefinidos por ley y que se legalizara la situación de los trabajadores lo antes posible. En breve se volverá a reunir de nuevo el Comité con la Dirección de la empresa para seguir la negociación.

***¡afiliate!***

**FSP—UGT PRIMER SINDICATO EN CANTABRIA  
EN RESIDENCIAS DE MAYORES Y DEPENDENCIA**

***¡afiliate!***

## Normativa para Personal Estatutario del Servicio Cántabro de Salud

*El punto de partida conceptual de esta obra es la consideración del derecho a la protección de la Salud como uno de los pilares esenciales del moderno Estado de Bienestar. El punto de partida temporal viene dado por el traspaso de las funciones y servicios del Instituto Nacional de la Salud (INSALUD) a la Comunidad Autónoma de Cantabria mediante el Real Decreto 1472/2001 de 27 de diciembre (BOC 18-12-2001). Con él, se produjo un cambio substancial en las relaciones laborales entre las Organizaciones Sindicales y la Administración Sanitaria en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma.*

*Esta Obra recopila la normativa vigente en el ámbito asistencial sanitario del Servicio Cántabro de Salud y muestra el importante esfuerzo realizado desde esta asunción de competencias hasta la actualidad, permitiendo además comprobar la importancia del diálogo social con los representantes sindicales, que protagonizan junto a la administración, vía pactos y acuerdos adoptados en la Mesa Sectorial de negociación, la inmensa mayoría de las normas públicas.*

*El objetivo de este ingente trabajo de recopilación normativa es poner al alcance de los trabajadores del Servicio Cántabro de Salud, principales destinatarios de esta obra, así como de los delegados sindicales de UGT, y a cualquier profesional o particular interesado en la materia, toda la normativa actualizada al día y de uso común que nos es de referencia en este campo. Y por ende, se ha conseguido, además, unir en una sola publicación, las disposiciones normativas resultado de la labor de creación normativa, legislativa pura o negociada (Acuerdos, Pactos y Decretos) que afectan al Personal Estatutario del Servicio Cántabro de Salud, lo cual no se había realizado hasta la fecha en nuestra Comunidad Autónoma.*

*Con una sistematización clara y funcional de esta exhaustiva recopilación normativa y una cuidada puesta al día de los materiales que firman la obra, se pretende convertir en el Manual de cabecera para los profesionales de todo ámbito actuantes en el ámbito de la Sanidad en Cantabria.*



Normativa para Personal Estatutario

## Normativa para Personal Estatutario



del Servicio Cántabro de Salud

Servicio Cántabro de Salud



Cantabria

La editorial al operar



Cantabria



La editorial al operar

Os presentamos la última edición de nuestro libro **NORMATIVA PARA PERSONAL ESTATUTARIO DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD**, elaborado por FSP-UGT y editado por la EDITORIAL MAD.

Está actualizado a mayo de 2009. Lo puedes adquirir en las principales librerías de Cantabria; Corte Ingles, Estvdio, Gil Etc. Y en las Secciones Sindicales de UGT. Descuentos a los afiliados a UGT en tu sección sindical.

**COMPLEMENTO INDISPENSABLE EN LA PREPARACIÓN DE LAS OPES DEL SCS.**



Cantabria

Oposiciones Cantabria



La editorial al operar

Oposiciones SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD (SCS)  
Libros para la preparación

Consigue los temarios de la editorial MAD de todas las categorías convocadas de la OPE del SCS con importantes descuentos para los afiliados a UGT en nuestra web [www.ugtcantabria.org/sanidad](http://www.ugtcantabria.org/sanidad)

**Pide tu clave en tu sección sindical**

