

30 de abril 2003

número 6

Termina abril, mes pródigo en reuniones con la administración y nos ha dejado un sabor agridulce con la última firma de las retribuciones de los trabajadores del SCS.

La insatisfacción por no haber podido arrancar alguna cantidad más para los grupos C y E.

Y la satisfacción viene dada por la equiparación de los grupos sanitarios y no sanitarios.

Esta reivindicación permanente de nuestra organización se ha visto cumplida en este mes. Además se han elevado conclusio-

(Continúa en la pá

UGT FIRMA LA EQUIPARACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES ENTRE SANITARIOS Y NO SANITARIOS.

UGT alcanzó en la última mesa Sectorial del pasado día 23 de abril, el acuerdo de unificar las tablas retributivas del personal Sanitario con las del No Sanitario.

Esta reivindicación imprescindible para UGT, desde el pasado mes de Agosto, se ha visto cumplida en este mes de abril y con carácter retroactivo desde Enero del 2003.

Hemos conseguido eliminar el agravio entre los colectivos sanitario y no sanitario que este

Gobierno Regional pretendió imponernos con la firma del Acuerdo Marco del Agosto.

Aquellos que creyeron que esa diferenciación nunca sería salvable se equivocaron, igual que los sindicatos que por no ser representativos entonces no suscribieron el acuerdo y a costa de basar su campaña, electoral, fruto del desconocimiento y la demagogia en acusar a los firmantes del acuerdo, ha alcanzado representación suficiente y también

(Continúa en la página 2)

Respuesta al cobro de la productividad variable

CARRERA PROFESIONAL EN EL SCS



25M ¿Volveremos a ver al consejero?

OPE 2003 SCS

En este número, entre otros asuntos:

MESA SECTORIAL SANITARIA SCS 23 DE ABRIL

HOSPITAL VALDECILLA

NO A ESTE ESTATUTO MARCO

HOSPITAL
SIERRALLANA
HOSPITAL DE LAREDO

GUARDERIAS EN LOS CENTRO DE TRABAJO

ATENCIÓN PRIMARIA

FIESTA DEL 1º DE MAYO EN PUNTA PARAYAS

NO A ESTE ESTATUTO MARCO

Como os venimos informando esta a punto de iniciar el trámite parlamentario el proyecto de Ley de Estatuto Marco del personal de los servicios de salud del SNS.

En UGT rechazamos el anteproyecto presentado por el ministerio por los siguientes motivos:

No contempla una sola norma para todos los trabajadores del SNS.

No contempla en la aplicación de la directiva de ordenación de tiempo de trabajo, la negociación del ámbito de aplicación a los servicios implicados, dejando indeterminada y sin negociación la aplicación práctica de la misma.

No especifica como será la CARRERA

PROFESIONAL DE TODOS LOS PROFESIONALES SANITARIOS

Nos cierra la jurisdicción laboral para resolver nuestras reclamaciones laborales, remitiendonos a lo contencioso administrativo, mas costoso y complejo.

No regula la posibilidad del traslado entre todo el SNS en términos de igualdad efectiva.

Sigue contemplando la posibilidad de movilidad forzosa y no contempla limites en la movilidad por razón de servicio.

No contempla la posibilidad de jubilarse anticipadamente.

Posibilita la contratación de "refuerzos" indiscriminadamente y se abre la puerta a la arbitrariedad como causa de cese.

Nos esta siendo negociado con los sindicatos, a los cuales sólo "nos informan"

Desde UGT pedimos un Estatuto marco negociado y consensuado que recoja claramente:

La jornada de 35 horas y la aplicación rigurosa de la directiva comunitario de ordenación del tiempo de trabajo.

Una carrera profesional, retribuida, para todos las categorías profesionales.

Sistemas de promoción profesional.

Sistema retributivo adecuado, que contemple todas nuestras peculiaridades.

Jurisdicción Social en la resolución de conflictos.

Sistema de movilidad voluntaria por todo el SNS.

y en definitiva negociación de esta norma que marcará todos los aspectos de nuestra actividad laboral.

Desde aquí pedimos vuestro apoyo a las iniciativas que UGT tomará en la defensa de un Estatuto Marco para todos.

ACUERDOS EN MESA SECTORIAL DEL 23 ABRIL. (Desarrollo del Acuerdo Marco de Agosto 2002)

(Viene de la página 1)

ha firmado el día 28, lo cual demuestra que el Acuerdo Marco de Agosto no era tan negativo.

También hoy nos acordamos de los sindicatos como SAE, que tan satisfechos se mostraron entonces y marcaron el limite del incremento retributivo para todo el grupo D en los 1.900 euros, cifra que se nos antoja insuficiente.

Con esta equiparación salarial las tablas quedan

como sigue por grupos, sin distinción entre los sanitarios y los no sanitarios con un incremento de Grupo A 3.600 e. Grupo B 2.700 e. Grupo C 2.300 e. Grupo D 1.900 e. Grupo E 1.500 e. Esta subida tiene efectos retroactivos desde enero de 2003 y transitoriamente figurara

en la nómina como Complemento Transitorio de Ordenación, sin perjuicio de la aplicación del Acuerdo Marco. El aumento retributivo se percibirá, posiblemente, en la nómina del mes de Junio. Se abonará el 70% en el 2003 y el 30% res-

tante(es decir el 100%) en enero de 2004.

Agradecemos las medidas de presión de los trabajadores y lamentamos la intransigencia de la administración que hizo imposible que este acuerdo se alcanzase en el mes de diciembre del 2002.



LUGAR Y HORA PARA EL EXAMEN DE GRUPO TÉCNICO, GESTIÓN, ADMINISTRATIVO, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, PSICÓLOGOS DE ATENCIÓN PRIMARIA Y TÉCNICOS TITULADOS SUPERIORES EN BIOLOGÍA, VETERINARIA Y PSICOLOGÍA
DÍA 11 DE MAYO DE 2003
LLAMAMIENTO 10 HORAS EXAMEN 11 HORAS
LUGARES DE EXAMEN

GRUPO TECNICO DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA (MADRID)
De: Abad López, Gemma, A: Zayas Carbajal, Mª Angeles. Campus de Somosaguas. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Pozuelo de Alarcón. Madrid.

GRUPO DE GESTION DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA (MADRID)
DE: Abad Alvarez, Josefa. A: Zurita Biarge, Carmen. Universidad Complutense. Facultad de Derecho. Ciudad Universitaria s/n. Madrid

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS (CANTABRIA)
De Abad Cebao, Jose Antonio, a Graña Fernandez, Universidad de Cantabria, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Av de los Castros. Santander.
De Grijuela Santos, Felisa, a San Celedonio Guerrero, Monserrat, Nerea, U.C., Facultad de Dere-
astros, Santander.
De San Emeterio Diaz, Patricia, a Zurdo Alaguero, Ana, U.C. Edificio Interfacultativo Av. Los Castros. Santander.

Sigue pag. 5

**PRODUCTIVIDAD VARIABLE 2002 (firmada por CEMSATSE)
Así la perciben los trabajadores
(Reproducimos un escrito que hemos recibido)**

SOBRE PRODUCTIVIDAD VARIABLE NOSOTROS YA HEMOS HECHO COMENTARIOS EN ANTERIORES BOLETINES Y CONOCEREMOS BIEN NUESTRA OPINIÓN.

NOS PARECE INTERESANTE EN ESTA OCASIÓN PUBLICAR UNA CARTA QUE HEMOS RECIBIDO Y QUE REFLEJA EL SENTIR DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA PRODUCTIVIDAD VARIABLE.

PONEMOS UN ESPACIO PARA QUE OS EXPRESEIS A VUESTRA DISPOSICIÓN.

OS ANIMAMOS UNA VEZ MÁS A QUE NOS ENVIÉIS ESCRITOS CON OPINIONES, CRÍTICAS, ETC.

Humillante. No se me ocurre ninguna otra palabra que acierte a definir la sensación que queda después de observar el “reparto” del pastel de la productividad llevado a cabo en este Centro.

Después de horas dándole vueltas al asunto no encuentro lógica alguna a la injusticia cometida. **Las diferencias son tan indeciblemente desproporcionadas que mas que agravio lo que uno siente es humillación** pues se constata la valoración real que tienen de un amplio colectivo quienes manejan nuestra situación laboral.

El propio criterio de reparto es, a mi juicio, desacertado ya que si consideramos que la productividad se supedita a la consecución de unos objetivos previamente pactados, es a todo el colectivo de trabajadores a quien afecta la consecución de dichos objetivos, no a unos más que a otros. O es que ¿acaso los médicos pueden cumplirlos sin la colaboración de Enfermería, Auxiliares y Celadores?, o en Urgencias ¿son distintos los fines que guían a los Celadores que al Jefe de Servicio?, ¿acaso las Auxiliares Administrativas son prescindibles para el cumplimiento de los objetivos del grupo de Gestión del Hospital?, o ¿tal vez el adecuado desarrollo del cometido de los Peones no incide en la consecución de los mencionados objetivos?

La respuesta a todo lo anteriormente cuestionado y otras muchas situaciones agraviantes que se me ocurren es un rotundo NO. Entonces, ¿a que se debe tamaña desproporción?

La respuesta a esta cuestión debería pedirla cierto sindicato proclive a defender los intereses de determinados colectivos elitistas y que a la hora de firmar cualquier acuerdo solo miran en una dirección, la SUYA.

A la vista de la bochornosa relación expuesta en el tablón de anuncios de Administración se desprenden varias consideraciones:

- No es cierto que todo el personal del centro forme un equipo. Si hay que hablar de “equipo” habremos de referirnos a aquellos que llevan “equipaje”, el resto vamos desnudos.
- Se establecen clasificaciones: de 1ª y.... resto de personal. Queda meridianamente claro quienes son “imprescindibles por su valía”; los demás somos “accesorios” o, acaso, prescindibles.
- Se observa como hay personas capaces de rendir infinitamente más que otras (p.ej. la Jefatura “produce” hasta siete veces más que el Auxiliar .)
- Se propicia el desmembramiento de fines y objetivos de cada grupo. Así, los que saben que el cumplimiento de objetivos en su departamento les reportará una suculenta tajada, se desvivirán porque así sea; en cambio, el resto de “pobres mortales” deberemos adecuar nuestro esfuerzo de forma proporcional a las migajas que sabemos nos serán concedidas, en el mejor de los casos.
- Se constata que **lo importante es el cargo que se ostenta, no la valía con que cada uno desempeña su cometido**, ni el cumplimiento horario (entrar media hora mas tarde a trabajar parece acreditar una mayor capacidad laboral), ni el compromiso con la labor de otros colectivos, etc.

¿Hasta cuando va a durar tanta mentira? **La productividad es un concepto que debe ser igualitario**, para todos, sin distinción de categorías, puestos, jefaturas o cualesquier otro concepto que, a la hora de sacar el trabajo diario, de poco sirve si no es contando con la colaboración de todos y cada uno de los trabajadores del Hospital, desde el peón hasta el Director Gerente.

No nos engañemos, una cosa es la capacitación profesional, que nadie discute, y otra muy distinta la consecución de unos objetivos (de gestión de recursos públicos, de atención y servicio a los ciudadanos) que poco o nada tienen que ver con dicha capacitación y si y mucho con la creación de equipos humanos suficientemente valorados y adecuadamente motivados y reconocidos; y ese equipo le formamos todos y todos deberíamos ser igualmente responsables ante los objetivos fijados.

Mientras el concepto de productividad se siga rigiendo por oscuros parámetros que nadie entiende, se estarán propiciando desavenencias y malestares que incidirán negativamente en la marcha del Centro, si es que se puede decir que, con estos métodos, vamos hacia alguna parte.

GRUPO DE TRABAJO DEL SCS SOBRE CARRERA PROFESIONAL

El pasado día 24 de abril, se reunió el grupo que tiene encomendada la tarea de diseñar la futura Carrera Profesional de los trabajadores del SCS. La Administración y el Sindicato CEMSATSE, pretendieron en esta reunión limitar la Carrera Profesional solamente a dos colectivos, el Facultativo y el de Enfermería, con diversos argumentos por ejemplo: que los siguientes proyectos de normativa sólo hacen referencia expresa a esos colectivos; Anteproyecto de Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias, Ley de Cohesión y Calidad del SNS, olvidando que la Ley de Ordenación Sanitaria de Cantabria recoge a todos los colectivos para la carrera profesional. UGT manifestó su apoyo y aportación de ideas a la Carrera Profesional de facultativos y enfermeros pero no renunciara bajo ningún concepto a vetar al resto de colectivos su derecho a la formación y promoción profesional. El Grupo de Trabajo aportara a la Mesa Sectorial tres modelos de Carrera Profesional, la de personal facultativo, de enfermería y la del resto de personal del SCS. La próxima reunión será el día 29 de mayo.

PETICION DE GUARDERIAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO

En la última reunión del grupo de trabajo sobre Planificación de Recursos Humanos y Condiciones Sociolaborales, entre otros temas, la Administración nos hizo la siguiente propuesta: Cambiar el actual plus de guardería al que tienen derecho las trabajadoras del SCS, por la ayuda de estudios a todos



los hijos y no solo a uno como ocurre hoy. Los sindicatos que damos en estudiar la propuesta y sobre todo valorarla económica-mente. Todos los sindicatos presentes en el grupo de trabajo CEMSATSE, C S I - CSIF, CCOO Y UGT, pedimos a la administración el estudio para la creación en los tres hospitales de referencia Valdecilla, Sierrallana y Laredo de la creación de guarderías para los hijos del personal, tanto femenino como masculino, en principio la administración se negó, pero ante la insistencia de los sindicatos en la propuesta quedo en valorarla y contestarnos.

TRIBUNALES OPE FACULTATIVO

Estos son los tribunales de la OPE de consolidación de empleo de personal facultativo que le han correspondido a la FSP-UGT.

CH M de Valdecilla	Anatomía Patológica	Suplente
CH M de Valdecilla	Aparato Digestivo	Titular
CH M de Valdecilla	Aparato Digestivo	Suplente
CH M de Valdecilla	Cirugía Torácica	Suplente
CH M de Valdecilla	Farmacia Hospitalaria	Suplente
CH M de Valdecilla	Farmacia Hospitalaria	Titular
CH M de Valdecilla	Inmunología	Suplente
CH M de Valdecilla	Neurología	Titular
CH M de Valdecilla	Oncología Médica	Titular
CH M de Valdecilla	Oncología Radioterápica	Titular
CH M de Valdecilla	Pediatría	Suplente
CH M de Valdecilla	Rehabilitación	Titular
CH M de Valdecilla	Urgencia Hospitalaria	Suplente
De Laredo	Aparato Digestivo	Titular
De Laredo	Aparato Digestivo	Suplente
De Laredo	Neurología	Titular
De Laredo	Pediatría	Suplente
De Laredo	Urgencia Hospitalaria	Suplente
Sierrallana	Anatomía Patológica	Suplente
Sierrallana	Aparato Digestivo	Titular
Sierrallana	Aparato Digestivo	Suplente
Sierrallana	Farmacia Hospitalaria	Suplente
Sierrallana	Farmacia Hospitalaria	Titular
Sierrallana	Neurología	Titular
Sierrallana	Rehabilitación	Titular

LISTAS DE SUSTITUCIONES.

Seguimos confiando en la diligencia y responsabilidad del SCS, en cuanto a la confección y baremación de los listados de sustituciones para este verano.

En UGT denunciamos en su día la incapacidad de la administración para tenerlas preparadas a tiempo.

Nos gustaría equivocarnos.

UGT CONDENA LA VIOLACION DE DERECHOS HUMANOS EN CUBA

Viene de pág.2

GRUPO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA.

Lugar de examen Madrid, Ciudad Universitaria. Facultades Consultar pagina

WWW.INSALUD.ES

TECNICOS TITULADOS SUPERIORES EN BIOLOGIA, PSICOLOGIA Y VETERINARIOS.

Biología: de Abal Lourido, M^a Amparo a Zas Martínez, Yolanda. Hospital 12 de Octubre. Madrid.

VETERINARIA: de Adsuar Simón, Margarita a: Wasilow García, Carlos. Hospital 12 de Octubre. Madrid.

Psicología. de: Abad Martínez, Amparo a: Zaragoza Peña, M^a Universidad Autónoma. Facultad de Medicina. Madrid.

Biología: de Abal Lourido, M^a Amparo a: Zas Martínez, Yolanda. Hospital 12 de Octubre. Madrid.

UGT ha enviado al Presidente de Cuba, Fidel Castro, una carta en la que expresa su más enérgica protesta por las actuaciones del Gobierno cubano que suponen la violación de los Derechos Humanos. Nuestro sindicato manifiesta su rechazo a la pena de muerte y condena la ejecución de tres personas acusadas de terrorismo, así como las penas de prisión impuestas a activistas de derechos humanos, periodistas y sindicalistas. UGT exige la inmediata liberación de los detenidos y las garantías necesarias para ejercitar la libertad de expresión. Adjuntamos copia de la carta enviada a Castro el domingo, 13 de abril.

En nombre de la UGT de España, sindicato de orientación socialista, que agrupa a trabajadores y trabajadoras españoles, quiero transmitirle la protesta por las penas de prisión impuestas a activistas de derechos humanos, periodistas y sindicalistas independientes cubanos.

De la misma manera, con mayor firmeza rechazamos las penas de muerte y la ejecución sumarísima de tres personas acusadas de terrorismo. Con esta actuación, Cuba se coloca en compañía de países tristemente conocidos por su rechazo a la demanda universal para abolir la pena de muerte.

Todos estos hechos constituyen una violación de los derechos humanos de estos Ciudadanos, en particular el derecho a la vida, a la libertad de expresión, de asociación y a la libertad sindical contemplados en el Convenio 87 de OIT suscrito por la República de Cuba.

La UGT reclama la liberación inmediata de los detenidos y la puesta en marcha de medidas y reformas legales que

OPE 2003

En la Mesa Sectorial reunida el 27 de Marzo de 2003, se aprobó en el primer punto del orden del día la OPE de personal estatutario de Instituciones Sanitarias para el año 2003, que consta de las siguientes plazas de personal no sanitario:

3 plazas de Profesores de Logopedia -Logopedia.

1 Plaza de Cocinero.

4 Plazas de Carpinteros.

2 Plazas de Peluqueros.

3 Plazas de Pintores.

2 Plazas de Tapiceros.

todas ellas ocupadas por personal interno.

El motivo de solamente convocar estas plazas y categorías ha sido que estas, no estaban afectadas por el proceso extraordinario de consolidación de empleo previsto en la Ley 16/ 2001 y que actualmente se

Oportunamente os informaremos de las bases establecidas en la convocatoria, así como las probales fechas para las pruebas.

Para más información en tu sección sindical de UGT.

¿NO AL OLVIDO?

Un grupo de trabajadores del Hospital Valdecilla, en asamblea han acordado, que en memoria de los cuatro compañeros fallecidos y quince heridos en el tragico accidente de la caída del muro de traumatología:

1º Que al antiguo edificio de traumatología se le de el nombre de DOS DE NOVIEMBRE.

2º Se instale en cada pabellón que se inaugure una placa con el nombre de cada trabajador fallecido

3º Se indemnice ya, sin más demora, a las víctimas y a las familias ya que después de tres años del suceso aun no han cobrado nada.

4º Este es el logotipo que está a disposición de trabajadores y ciudadanos en el hospital.

Todo lo que aquí os contamos esta apoyado por Colegio Profesional de Médicos y Enfermería de Cantabria, Junta de Personal del area uno de salud de Santander y UGT.

Deseamos que otros sindicatos se unan a esta iniciativa.

PAGINA JURIDICA

ASESORÍA JURÍDICA EL PERMISO PARA ASUNTOS PROPIOS

Todo aquel trabajador que preste sus servicios en el Servicio Cántabro de Salud dispone de un permiso retribuido de seis días al año para asuntos propios, son los que comúnmente se conocen como *días de libre disposición*.

Pues bien, aunque existen desde hace bastante tiempo y continuamente los trabajadores hacen uso de ellos, es abundante la jurisprudencia relativa a la delegación de los mismos por parte de los responsables de personal y otros aspectos sobre los que intentaremos dar unas pinceladas.

Los *días de libre disposición* aparecen regulados por el Pacto entre la Administración Sanitaria del Estado y las Organizaciones Sindicales sobre Vacaciones, Permisos y Licencias de 1 de junio de 1993.

Otros Servicios de Salud (vgr.: SAS, Servei Valencià de Salut o Servicio Galego de Saúde) cuentan con su propia normativa, pero en Cantabria sigue rigiendo la normativa estatal.

Los *días de libre disposición* se configuran como un derecho del trabajador a disfrutar dentro del calendario anual de un permiso retribuido de seis días para asuntos propios. Esta definición contiene los elementos a tener en cuenta:

1º.- Es un derecho del trabajador: El empleado únicamente tiene que comunicar con la debida antelación y por escrito a los responsables de personal los días en los que va a disfrutar dicho permiso. Decimos *comunicar* y no *solicitar* ya que, al contrario de lo que se suele entender, no se trata de un permiso a autorizar por la Administración, sino que es un derecho que ejercita el trabajador y que, como regla general debe ser garantizado por los responsables de personal.

2º.- Siguiendo la anterior argumentación, la Administración debe permitir su disfrute y dicha regla sólo tiene una excepción: Que las necesidades de servicio impidan su disfrute.

Este es uno de los puntos más controvertidos en el ejercicio de este derecho. Estamos acostumbrados a que la Administración deniegue el disfrute de los días solicitados apoyándose en la frase genérica "...por necesidades de servicio.". Sin embargo los Juzgados y Tribunales han manifestado de forma reiteradísima que dicha justificación no es válida para fundamentar su denegación.

Necesidades del servicio es lo que en Derecho se define como un *concepto jurídico indeterminado* y por ello en cada caso concreto la Administración tiene la carga de acreditar cuáles son las razones y circunstancias que definen esas necesidades de servicio. En segundo lugar, la no concreción de las *necesidades del servicio* crea indefensión al trabajador ya que no conoce los extremos en los que se fundamenta la denegación del permiso y por tanto no puede combatir dicha resolución. En tercer lugar, y como consecuencia de todo lo anterior, la resolución del responsable de personal (por mínimo que sea su cargo o escalafón) es un acto administrativo y como todo acto administrativo debe estar fundamentado y motivado.

3º.- La Administración está obligada a contestar por escrito al trabajador informando de la denegación o concesión del permiso. Contra la denegación el trabajador puede interponer reclamación previa en el plazo de 30 días hábiles a partir de su recepción como paso previo para acudir al Juzgado.

4º.- El trabajador tiene total libertad para elegir las fechas cuando disfrutar del permiso. La Administración no puede asignar dichos días al trabajador incluyéndolos en su cartelera y *obligarle* a disfrutarlos. Sólo existen dos límites al ejercicio del derecho: El ejercicio razonable y responsable del mismo y, como señala el Pacto, la prohibición de disfrutar *días de libre disposición* unidos al período de vacaciones, aunque si los responsables han venido permitiendo esa práctica en su centro, no se le puede denegar a otros trabajadores (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 14 de marzo de 2000).

5º.- El trabajador no tiene que motivar su disfrute: Son días de libre disposición y esta característica les diferencia de otras figuras como los permisos por necesidades de orden familiar cuya concesión obedece al cumplimiento de unos requisitos tasados.

6º.- Los seis *días de libre disposición* se consideran de trabajo efectivo y por tanto se incluyen en el cómputo de la jornada anual del trabajador con independencia del turno o jornada al que esté adscrito, en este sentido se manifiesta el Tribunal Supremo en su Sentencia de 18 de noviembre de 2002.

7º.- Respecto a los *días de libre disposición* no se devenga el Complemento de Atención Continuada (Modalidad A) para los trabajadores de turno fijo de noche según ha declarado el Tribunal Supremo en su Sentencia de Unificación de Doctrina de 5 de abril de 2000.

Desde aquí animamos a los compañeros a que ejerciten sus derechos y que reclamen contra las decisiones arbitrarias de los distintos responsables de la Administración muy comunes en el supuesto de los *permisos para asuntos propios* como forma de solventar el problema de plantillas ajustadas al límite y sobrecargadas.

Gustavo Fuentes Fernández

Abril 2003

HOSPITAL VALDECILLA

Es tiempo de mudanza, en el hospital las obras avanzan a buen ritmo, se acerca el momento de la reinauguración de los nuevos edificios y con ello se procederá a cambios en la ubicación de los servicios. La finalización de las obras estaba prevista para finales del mes de abril, por lo que la reinauguración del nuevo edificio (¿se llamará dos de noviembre?), los nuevos pabellones, y el nuevo servicio de urgencias se producirá en el mes de mayo (por casualidad), el momento se acerca y se van conociendo nuevos detalles, así, se conoce que el mobiliario previsto ya está completo, que se está a falta de finalizar la limpieza y que se pretende que en los primeros días de mayo comiencen a acomodarse los servicios que ocuparán las plantas, se iniciará por Medicina Interna y se hará de forma escalonada con la intención de que para mediados de mayo estén todos los servicios colocados, quedando así:

PLANTA	SERVICIO	UBICACION ACTUAL SERV. TRASLADADO
10º	M.INTERNA	H.CANTABRIA
9º	M.INTERNA	H.CANTABRIA
8º	M.INTERNA	H.CANTABRIA
7º	M.INTERNA	H.CANTABRIA
6º	DIGESTIVO	H.V. 7º NORTE
5º	NEUMOLOGIA	H.V. PAB. 17 - 1º
4º	H. SEMANA	H.V. 6º SUR
3º	CARDIOLOGIA	H.V. 9º NORTE
2º	PSIQUIATRIA	H.V. PAB. 15
1º	NEFROLOGIA	H.V. PAB. 16

Urgencias y Mantenimiento son otros servicios que pasarán a ocupar las nuevas dependencias que se han preparado para ellos, a las organizaciones sindicales también nos toca mudanza, ya os comunicaremos nuestra nueva ubicación.

El estudio de plantillas ya está realizado los servicios se incorporarán con toda su plantilla actual (incluidas las vacantes y excluidos contratos por exceso de camas).

Deseamos a todos los que en las próximas fechas paséis a las nuevas instalaciones, disfrutéis de ese grado de confort que el nuevo hospital Valdecilla se merece por su historia y trayectoria sanitaria, para beneficio de usuarios y trabajadores y así alcanzar a ser el gran hospital que todos los Cantabros deseamos.

Dentro de las nuevas obras un servicio que tenía previsto cambiar de ubicación y que no lo hará por el momento es el de Cocina (no está terminada la nueva), se nos dice y nos lo creemos, que con la nueva cocina, no se producirá ningún

cambio en cuanto a la privatización del Servicio, determinación que celebramos; Lo que sí deseamos es que cuando el cambio de ubicación se produzca, además de mejorar el espacio físico, que estamos encantados de que se mejore, se produzcan cambios en otros aspectos que también son muy necesarios, tiempo y espacio tendremos para hablar de ello, lo prometemos.

HOSPITAL SIERALLANA

Siguen produciéndose desprendimientos de los falsos techos del hospital, el último ha sido en la zona de almacén. Por fortuna hasta el momento presente no ha habido que lamentar daños personales. UGT exige se tomen las medidas para evitar que esto siga produciéndose.

Aprovechamos para animar a los trabajadores de la lista de contratación pasen a informarse por la sección sindical de cuantos aspectos les preocupen o sean de su interés, dada la cercanía del periodo vacacional en el que se aumentan el número de contratos.

HOSPITAL DE LAREDO

Las movilizaciones del personal Técnico, Administrativo y más tarde celadores, han tenido un gran seguimiento, igual que los paros contra la guerra.

La huelga de 2 horas por la guerra la hicimos nueve más los servicios mínimos.

Hay un clamor por las desigualdades en el cobro de la productividad variable.

No sabemos nada de las

obras de ampliación del hospital.

En el reparto de productividad variable del colectivo facultativo, hecho en la comisión mixta ha habido servicios que sólo han cobrado el 50% de la misma.

Este invierno no hemos visto enfermos por los pasillos, pero sí las camas.

Hay gran interés por conocer cuando se implantará la jornada laboral de 35h.

Todos los colectivos preparamos las pruebas de consolidación, los que ya se han examinado, animan al resto ya que por lo general los resultados están siendo buenos.

Le deseamos a Teresa Directora de Enfermería que se restablezca pronto y satisfactoriamente de su intervención quirúrgica.

Hemos visto un informe de CCOO en el que informan de que somos la CCAA que quedamos en segundo lugar en cuanto

a retribuciones después de la transferencia, si hubieran incluido en el ranking a Baleares (que también es España) seríamos terceros (si hubieran incluido País Vasco) seríamos cuartos, y en la actualidad estamos empatados con madrileños y asturianos con lo que dice CCOO podríamos pasar al séptimo, ¡Eso es informar!

JORNADA DE 35 HORAS SEMANALES

LA MESA DE TRABAJO DE JORNADA HA FINALIZADO SUS CONCLUSIONES. FALTA LA APROBACION EN MESA SECTORIAL.

LAS CONCLUSIONES MAS INTERESANTES A LAS QUE SE HA LLEGADO SOBRE LA JORNADA DE 35 HORAS SON LAS SIGUIENTES:

JORNADA ANUAL DIURNA **1533 HORAS ANUALES**

JORNADA EN TURNO ROTATORIO, EN 42 NOCHES, **1421 HORAS.**

JORNADA EN TURNO FIJO NOCTURNO, **1370 HORAS.**

EN CUANTO A LA IMPLANTACION , LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PROPONEMOS EL 1-7-2003 Y LA ADMINISTRACIÓN ENTIENDE QUE NO DEBE SER ANTES DEL 1-1-2004

ESTAS CONCLUSIONES HAN SIDO FIRMADAS POR LA ADMINISTRACION , CSI-CSIF, CEMSATSE Y UGT.

ATENCION PRIMARIA

En la Mesa Sectorial de Atención Primaria, la administración ha recogido las propuestas de las organizaciones sindicales sobre el personal de refuerzo.

Se insiste en que los SUAP comenzaran a funcionar a las 20 horas. De 17 a 20 horas la atención de urgencias seria realizada por el equipo de atención primaria (atención continuada).

UGT esta en contra de que se aumenten los horarios y cargas de trabajo de los EAP.

Deseamos que nos informéis de vuestra opinión, favorable o desfavorable, antes de que sea tarde, ponemos a vuestra disposición nuestro **fax. 942.36.48.38** y correo electronico **fspsan@cantabria.ugt.org**



UGT SANIDAD ESTA EN:

HOSPITAL VALDECILLA
TEL.942.20.25.58 FAX. 942.34.11.10
ugtvaldecilla@jazzfree.com

HOSPITAL SIERRALLANA
TEL.942.84.75..02 FAX.942.84.75.02
inform@hsl.insalud.es

HOSPITAL DE LAREDO
TEL.942.63.85.23 FAX.942.60.78.76
ugtlaredo@terra.es

ATENCION PRIMARIA , 061
Y SECTOR DE SANIDAD DE FSP- UGT
C/ Rualasal nº 8 - 5º Planta
Santander
TEL.942.36.27.65 fax. 942.36.48.38
fspsan@cantabria.ugt.org

(Viene de la página
nes de los grupos
de trabajo de jornada de 35 horas semanales (quedá por terminados sus trabajos) y de Atención Primaria referente a la integración de los refuerzos de A.P. en vacantes de plantilla en los Servicios de Urgencia.

UGT ha solicitado ya, que se convoque la Mesa Sectorial para tratar estos asuntos ya que en la última la administración se negó a incluir en el orden del día, estas conclusiones.

Otro asunto en el que estamos trabajando y nos preocupa, es el de Carrera Profesional ya que la administración pone dificultades para diseñar una carrera profesional para todos los trabajadores del SCS,.