



# UGT SANIDAD

## INFORMA

FSP - UGT C/ Rualasal 8-5º-39001 Santander

Boletín de información  
sindical del Sector de  
Salud y Servicios Socio  
sanitarios de la FSP - UGT  
de Cantabria

Número 29  
NOVIEMBRE  
2006

Deposito legal SA - 1226 - 2003

Decano de los Boletines Informativos del SCS

Franqueo Concertado 39/54

Vivo poyeya,  
vivo poyeya, vivo sin-  
yeya..., vivo sinyeya...  
la, la, la.

La Sra. Quintana des-  
preciando una vez más  
el consenso, se alía  
deprisa con medio sin-  
dicato, el SATSE y  
nos deja sin Carrera  
Profesional a más de la  
mitad de la plantilla de  
nuestra empresa, el  
SCS.

El acuerdo de Carrera  
en el que UGT trabajó  
duramente para que  
fuera para todos, fi-  
nalmente ha sido fir-  
mado sólo por CEM-  
SATSE. Una nueva de-  
mostración de que la  
Sra. Quintana no tiene  
ningún interés en el  
establecimiento de  
equipos de trabajo en  
las unidades del SCS y  
una vez más se eviden-  
cia la voluntad de esta  
Consejería de persistir  
en la crispación y pre-  
potencia hacia nosotros  
los trabajadores.

No toma ejemplos de  
otros Servicios de Sa-  
lud ( El último Acuerdo  
en la Rioja) donde se

*Pasa a la pagina 12*

## SATISFACCION PARCIAL e INDIGNACION

Charo Quintana consigue

Satisfacer parcialmente a Médicos y Enfermeros  
e INDIGNAR a más de 4000 trabajadores del SCS

## ÉXITO DE LAS ASAMBLEAS POR LA JUBILACIÓN A LOS 60 EN EL SCS

## OPE SCS 2007 ¿ LLEGARAN A TIEMPO ...?

LA INSPECCION DE TRABAJO :  
"SUSPENDE" A LA GERENCIA  
DEL HOSPITAL VALDECILLA



Queremos los Mejores  
Delegados Sindicales  
Trabaja con UGT.

Festivos 2007  
Calendario Laboral



A la Sra. Quintana el  
clima laboral en el SCS le  
importa poco

Lotería UGT  
Navidad  
69748

[www.fsp.es/cantabria/ugtsanidad](http://www.fsp.es/cantabria/ugtsanidad)

TU INFORMACION SINDICAL EN EL SCS on line

PAGINA Tú Información en [www.fsp.es/cantabria/ugtsanidad](http://www.fsp.es/cantabria/ugtsanidad)

**BUENOS DÍAS**

**S. C. S.**

Es voluntad clara de la Consejería poner en marcha lo antes posible el desarrollo profesional del personal estatutario fijo no incluido en el ámbito de aplicación del sistema de carrera profesional.

Hoy día 26 de junio se ha acordado con los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de negociación, constituir una Mesa Técnica que defina, negocie y posibilite la puesta en marcha de un modelo de desarrollo profesional lo antes posible para todos los trabajadores del Servicio Cantabro de Salud.

La trascendencia que tiene para el futuro profesional de los trabajadores del S. C. S., el modelo que se establezca, obliga a trabajar en él con intensidad para que el reconocimiento disponga de un baremo adecuado a las diferentes categorías profesionales, bien compensado en su grado de exigencia con la realidad del desempeño de las funciones en cada categoría y finalmente su adecuada compensación a través del Complemento de Carrera Profesional.

Para ello, se están creando grupos de trabajo en los que se incluyen profesionales con experiencia y capacidad de transmitir las expectativas que se han de recoger en el modelo.

Asimismo, en la Mesa Sectorial (26-07-06) de hoy se ha comunicado a las Organizaciones Sindicales la necesidad de crear un Grupo Técnico derivado de la Mesa que permita proponer un modelo y llevarlo a Mesa Sectorial para su negociación. Además de los requisitos y condiciones generales que ya recoge el acuerdo de Carrera Profesional, se prevé la necesidad de establecer, al menos, tres grupos más que sumados a los dos ya acordados para Licenciados y Diplomados Sanitarios, conformarían 5 modelos de evaluación en la Carrera Profesional del S. C. S.

**SATISFACCION e INDIGNACION**

**Charo Quintana consigue Satisfacer parcialmente a Médicos y Enfermeros e INDIGNAR a los más de 4000 trabajadores A los que ha dejado sin Carrera Profesional**

A la izquierda, os hemos colocado el mensaje "BUENOS DIAS SCS" que el SCS publico el día que anunciaron la VERGONZOSA FIRMA de este Acuerdo sólo con el SATSE dejando en la cuneta a la mitad de la plantilla del SCS, este mensaje trataba de justificar SU PROPIA VERGÜENZA. Pues bien, estamos en el mes de noviembre y nuestra Consejería no nos ha convocado a una sola reunión sobre el sistema de Promoción Profesional para los profesionales EXCLUIDOS POR ESTA CONSEJERIA del Sistema de Carrera Profesional, ESTE ES SU VERDADERO INTERES (¿NULO, POCO, ESCASO ... ?) Vemos como el resto de Comunidades Autónomas ya lo disfrutaban y aquí en Cantabria, como siempre con esta Consejería "a Uvas" En UGT pedimos con insistencia el inicio de esta negociación.

Proponemos un sistema de Desarrollo Profesional similar al de Carrera Profesional pero adaptado a las características de cada categoría: Técnicos Superiores Sanitarios, Auxiliares de Enfermería y Personal No sanitario. Ente las premisas que nos marcamos están la accesibilidad, nivel de exigencia, y la retribución . Por cierto, según el resto de Comunidades van cerrando sus sistemas de Promoción Profesional el de Cantabria se les pone más caro.

**UGT IMPUGNA EL ACUERDO DE CARRERA**

Después de una negociación intensa por parte de UGT en la que finalmente no fue posible alcanzar un acuerdo, viendo cual ha sido el documento finalmente firmado, y después de estudiarlo detenidamente por nuestros servicios jurídicos, en UGT hemos tomado la decisión de hacer una impugnación de nulidad parcial al documento, que afectaría al personal interino y APD.

Hemos adoptado esta postura con objeto de que no pueda producir una suspensión de la aplicación de los complementos de Carrera.

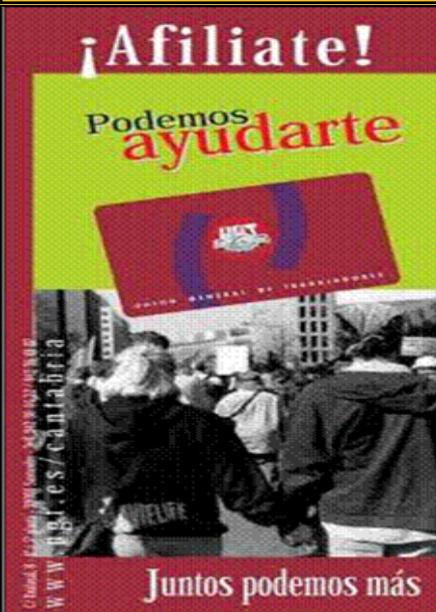
Vemos como otros Sindicatos anuncian recursos contra el acuerdo que pueden producir la suspensión de la aplicación de la Carrera Profesional en el SCS.

**NUEVOS ALTOS CARGOS EN SANIDAD**

Nos citaron a Mesa General de Función Pública del Gobierno de Cantabria, para informarnos de la Modificación de la Estructura directiva de la Consejería de Sanidad. Esta modificación consiste en la creación de cuatro nuevas Subdirecciones Generales, puestos de libre designación en el escalafón más alto de esta administración (nivel 30).

Nos sorprende a UGT que esta modificación se haga a pocos meses de las próximas elecciones regionales (Mayo de 2007), pensamos que esta modificación no viene dada por necesidades asistenciales reales, si no para colocar "a los amigos" una forma más de politizar esta administración, a la que no han sido ajenos otras administraciones anteriores, en esta convocatoria se abre la posibilidad de acceder al Personal Estatutario del SCS.

Creemos que la desfachatez de esta administración, al presentarnos a las Organizaciones Sindicales estas modificaciones, cuando tenemos tantos asuntos sin cerrar, Jubilaciones, OPES, Desarrollo Profesional, Acuerdos de Contratación Productividad variable, Atención Primaria etc. etc. Nos indica que la línea de trabajo de esta Consejería es dejar bien colocados a los amigos. No tienen ningún pudor.



## El SCS y la Gerencia del Hospital Valdecilla puestos en evidencia.

Con fecha 30 de Junio se firmo el acuerdo del Plan Salud laboral, acuerdo que UGT no firmo por considerarlo insuficiente y en el que la administración mostraba palpablemente su escaso interés por todo lo referente a la prevención y en especial a la dotación de profesionales en los Servicio de Prevención, tan poco interés les produce el asunto, que a día de hoy aún se está seleccionando personal para cubrir vacantes que deberían estar ocupadas hace mucho tiempo.

Esta situación de precariedad entendemos que provocada por la Gerencia del Servicio Cantabro, ha traído como consecuencia la incapacidad del Servicio de Prevención de realizar toda la labor preventiva preceptiva de tal modo que nos encontramos que en la actualidad la Gerencia del Servicio Cantabro y la del Hospital Valdecilla tras una inspección de trabajo se encuentran en una situación caótica con un requerimiento definitivo de la propia inspección para la subsanación de los múltiples incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales y con unos plazos para solucionarlos que se nos antojan de difícil cumplimiento.

En el mencionado requerimiento la inspección detecta anomalías tan graves como:

1. No existencia de un Plan de Prevención contrastado ni consensuado con los representantes de los trabajadores (Art. 18 de la LPRL)
2. Escasez de medios técnicos personales, los actuales son in-

suficientes.

3. Nula coordinación con las empresas externas que trabajan con el centro, desconocemos si la actividad preventiva en esas empresas se realiza correctamente con arreglo al contenido del RD 171/2004, etc., etc.

La ley de prevención de Riesgos



La Inspección de Trabajo pone en evidencia a la Gerencia de Valdecilla y del SCS

laborales en su artículo Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales y en Artículo 15. Principios de la acción preventiva; establece el derecho de los trabajadores a una protección eficaz y a la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio, algo que en estos momentos no se produce dado el escaso interés preventivo de la Gerencia del Servicio Cantabro.

Tras este cúmulo de despropósitos entendemos que subyace la intención no de liquidar el Servicio de Prevención del Area 1 (la ley se lo impide) pero si de sesgar la independencia del mismo obteniendo como resultado

un servicio de prevención "amigo" que no moleste mucho y se aproxime a la exigencia de las Gerencias.

**RECORDAR a LA ADMÓN que además de la Responsabilidad Administrativa y Civil, existe una Responsabilidad Penal en materia de salud laboral recogida en los artículos 316 y 317 del Código Penal los cuales hacen referencia a las modalidades dolosa e imprudente, respectivamente, de los delitos de riesgo grave para la integridad física o la vida de los trabajadores.**

El primero de ellos describe la infracción refiriéndose a "Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses", profundizando más la legislación nos aclara que no es necesario que exista el daño, puesto que la ley contempla la figura del **delito de riesgo** en el que no es necesario que algún trabajador sufra daño, simplemente con la omisión de medidas preventivas sería suficiente para la comisión del delito.

.No nos gustaría que hubiera ningún accidente grave en nuestros centros; Algunos pudieran tener problemas judiciales graves.

## PROMOCION INTERNA EN EL SCS

Desgraciadamente teníamos razón, cuando no suscribimos el Acuerdo regional de Promoción interna, lo firmaron alegremente CCOO, CSIF y CEMSATSE, y los paganos el personal No Sanitario. Los titulados No sanitarios son DISCRIMINADOS, frente a los sanitarios al obligarles a realizar pruebas eliminatorias para acceder a las plazas de promoción, eso sí en algunas categorías, en otras no, ¿dependerá de los candidatos que se presentan? Hay casos de delegados sindicales firmantes de este pacto donde no se les ha exigido pruebas, ver dirigentes de CCOO y CSIF. Han eliminado el derecho de suplir la titulación al grupo C, por cinco años de servicios en la categoría de procedencia, como nos reconoce el Estatuto Marco. El resultado de las pruebas efectuadas es que NADIE las ha superado en Auxiliares Administrativos, categorías de mantenimiento (salvo dos telefonistas) y el colmo es que en las pruebas no informan ni del tipo de prueba, ni del temario, una vergüenza.

## Productividad variable 2006

El 6 de Octubre hemos mantenido la última reunión sobre la negociación de la Productividad Variable de este año 2006 que como sabéis percibiremos en el primer trimestre de 2007 en función de los objetivos alcanzados por las gerencias y las unidades del SCS a los que estemos adscritos:

Como veis por las fechas esta negociación comienza con ocho meses de retraso, ya que este asunto debe ser tratado como muy tarde en el primer trimestre del año.

Es verdad que este año, el SCS ha mantenido una labor pedagógica, ya que a petición de UGT se nos ha explicado todo el sistema que sustenta el pago por objetivos, este sistema lo tenéis en nuestra Web, y se resume en los dos documentos que nos han hecho llegar; incentiación durante el 2006 para el personal de Atención Especializada por cumplimiento de los objetivos definidos en los contratos de gestión y otro similar para Atención Primaria.

El SCS sigue con "la trampa de la zanahoria" para hacernos entrar en el asunto; su última propuesta (sobre la base del año pasado, que como sabéis ninguna organización suscribió) era la siguiente: una subida general sobre las cantidades del año pasado de 3% salvo para los médicos de Atención Primaria que tendrían una subida "virtual" del 33% en el ánimo del SCS de igualarlos en esta materia a los facultativos de Especializada, con una vigencia de dos años 2006, 2007 e igual subida para el 2007 3% general más otro 33% de subida para los médicos de primaria con lo cual los facultativos de primaria estarían igualados a los de Especializada en dos ejercicios. Esta oferta supone según D. José, un millón setecientos mil euros aproximadamente, que sumados a los seis millones setecientos mil que pagó el año pasado harían una bolsa de ocho millones cuatrocientos mil euros "virtuales en concepto de Productividad Variable.

Productividad Variable 2006	ATENCION PRIMARIA	Productividad Variable 2006	ATENCION ESPECIALIZADA
GRUPO		GRUPO	
A	1.575,04€	A	2.627,84 €
B	916,70 €	B	916,70 €
C	683,33 €	C	683,33 €
D	558,74 €	D	558,74 €
E	510,10 €	E	510,10 €

Esta es la oferta del SCS, que ha rechazado UGT y ahora os explicamos los motivos:

Tiene la costumbre esta administración de colocar a las Organizaciones Sindicales ante difíciles disyuntivas, en este caso la siguiente: Si Vds., no aceptan mi propuesta, los Señores facultativos de Atención Primaria perderán una importante subida salarial en esta materia.

Lógicamente ésta es una "proposición indecente", por que en el SCS existen además de los 648 facultativos de Atención Primaria (con los que estamos muy de acuerdo en que hay que mejorar su productividad variable hasta equipararla con los de Atención Especializada), otros profesionales sanitarios y no sanitarios para los cuales la UGT también tiene interés en mejorar la retribución en esta materia." Lo indecente" es intentar hacernos culpables de no arreglar a un grupo determinado de trabajadores, cuando nosotros tratamos de arreglar lo de otros que también es necesario. Por ello seguimos insistiendo en que en el reparto de la bolsa se deben recortar las diferencias entre grupos.

Además se sigue sin corregir, lo que ya ocurría en años anteriores, a estas alturas avanzado el décimo mes del año hay trabajadores que todavía no conocen sus objetivos y no se conoce como se realiza la evaluación por unidades y por trabajador, aspecto fundamental para conocer la cuantía final de cada trabajador.

No olvidemos que una cosa son las cantidades "virtuales" del cuadro de más arriba y otra las reales a percibir por cada trabajador, que vendrán dadas por el porcentaje de cumplimiento de objetivos de cada Gerencia y cada Unidad.

Resumiendo se siguen sin corregir los aspectos fundamentales que han impedido a UGT firmar la productividad variable en los años anteriores y la presente. Y que son entre otros:

Que los Objetivos se informen a los trabajadores en el primer trimestre del año como muy tarde.

Que los trabajadores participen en la definición de objetivos a cumplir.

Que se establezca un sistema de valoración del cumplimiento del porcentaje objetivo, claro y conocido por los trabajadores.

Que se reduzcan las diferencias entre grupos.

Que el personal en Formación (MIR, FIR, BIR etc.) participen de este incentivo.

Que se elimine la exigencia de la adhesión de los trabajadores a los objetivos, en caso de desacuerdo, para poder cobrar la productividad variable.

Por ultimo, os recordamos que UGT consiguió en la negociación de Carrera Profesional, el mantenimiento de esta paga y su compatibilidad con el complemento de Carrera Profesional, al que acceden Licenciados y Diplomados sanitarios, El SCS pretendía "abducirla" en el sistema de Carrera Profesional.

Os informamos que a falta de acuerdo el SCS, abonará la misma cantidad que abonó el pasado año por este concepto con la subida reglamentaria.

**OPOSICIONES EN EL SCS****PLAZAS OPE 2003 SCS**

UGT ha solicitado que se desarrolle la OPE convocada en 2003 y no ejecutada por el SCS y que corresponden a las siguientes categorías que se convocaron en el año 2003 y que no fueron afectadas por la OPE Extraordinaria de 2001, saldrán en este último trimestre del año convocadas aunque probablemente el examen no será hasta primero del año próximo. Será un concurso-oposición. Las categorías de las que hablamos son:

Logopeda-logofonia 3 plazas  
 Cocinero 1 plaza  
 Carpintero 4 plazas  
 Peluquero 2 plazas  
 Pintor 3 plazas  
 Tapicero 2 plazas

**Total OPE 2003 15 plazas**

La administración esta elaborando las bases y los temarios . El examen constara en un 80% de preguntas específicas de la categoría a la que se opta y en un 20% de preguntas sobre temas generales. El baremo para el grupo D constara de 3 partes:(los grupos C y B aun no están determinados)

- a) -con ciclo formativo de grado superior o FP II (correspondiente a la categoría) 10 puntos  
 -con ciclo formativo de grado medio o FP I 5 puntos  
 b) Experiencia profesional

Por cada mes de servicios prestados en la misma categoría a la que se concursa 0,30 puntos y 0,15 para el mes trabajado en distintas categorías.

La puntuación máxima que se puede obtener por la suma de estos apartados es de 45 puntos, por lo que la antigüedad queda topada en 12,5 años.

c) por cursos dirigidos a la categoría un máximo de 10 puntos.

Los temarios serán elaborados por la administración, pero debería luego ser discutido con las Organizaciones Sindicales, para llegar a un acuerdo unánime.

**PLAZAS OPE 2007 SCS**

Hay voluntad por parte de la administración en convocar la primera OPE del SCS en el año 2007, para lo cual todo el diseño (bases de las convocatorias, número de plazas por categoría, temarios etc.) deberá estar preparado antes de Marzo de 2007 para su publicación en el BOC y su posterior ejecución a lo largo de ese año.

Se ha abierto una Mesa Técnica en el SCS, que esta trabajando sobre las categorías profesionales a convocar, el numero de plazas por categoría a convocar a OPE, temarios, baremos etc.

Actualmente no hay nada cerrado, los datos que se están manejando no son definitivos .

De los avances que se vayan produciendo os iremos informado en nuestra pagina Web, donde tenéis a vuestra disposición los datos oficiosos con los que se trabaja en el grupo de trabajo de esta OPE 2007 SCS.

**PREPARACION PROXIMA OPE SCS 2007**

En UGT hemos alcanzado un acuerdo con la academia ADOC para preparar la Oferta Publica de Empleo del Servicio Cantabro de Salud para el año 2007.

La Academia ADOC es la que mayor índice de aprobados tiene en las Oposiciones al Gobierno e Cantabria. Esta garantía, sus excelentes resultados probados en la buena preparación a los opositores, es la que ha hecho que UGT se decante por esta academia.

Hasta que no se aprueben los temarios o su avance, no comenzaran las clases. En la Academia nos comunican que es aventurado comenzar las clases sin conocer los temarios ni las categorías que van a ser convocadas, lo que para nosotros es una nueva muestra de su seriedad.

**Os adelantamos que para los afiliados a UGT se realizaran importantes descuentos.**

Además de esto tenemos intención de repetir la experiencia que fue tan positiva en la preparación de la OPE Extraordinaria, consistente en realizar unos cursillos relacionados con la materia de Legislación que se incluya en los temarios de la OPE **TOTALMENTE GRATUITOS**, para todo los opositores interesados en ellos.

ÉXITO ASAMBLEAS POR LA JUBILACION



¿Será esta la propuesta de jubilación que nos hace la Consejería para abandonar a los 60 años nuestro puesto de trabajo?

Esta claro que una de las reivindicaciones que a los trabajadores del SCS más les interesa es la de la Jubilación Parcial y Voluntaria a los 60 años. Esto quedó demostrado por la masiva asistencia a las asambleas convocadas por la plataforma sindical. En ellas se apoyó mayoritariamente forzar a nuestra Consejería a negociar este asunto, para lo que se facultó a la plataforma sindical para llevar adelante las medidas de presión oportunas, de las que os iremos informando puntualmente.

Esperamos vuestro masivo apoyo a las mismas. Los trabajadores del SCS no nos merecemos pasar nuestros últimos años de trabajo con dificultades de todo tipo debido a los achaques de la edad.

Además es necesario hacer un relevo generacional ordenado.

JUBILACION PARCIAL EN EL SCS A LOS 60 AÑOS

Por su interés os reproducimos el artículo que publicamos en nuestro boletín UGT SANIDAD INFORMA número 16 del mes de Abril del 2004 en el que hablábamos de la Jubilación Parcial, como veis plenamente de actualidad; decíamos así:

Dos compañeras de trabajo nos han hecho una consulta, ya que están haciendo gestiones para poder jubilarse parcialmente, por ello queremos hacer el siguiente resumen; El Capítulo III del Real Decreto 1.131/2.002, de 31 octubre, regula la Jubilación Parcial.

El Art. 9 la define así: "Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultanea con un contrato a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente" y contrato a tiempo parcial es el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, una reducción de su jornada de trabajo y su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85% de la jornada a tiempo completo.

Es decir que si un trabajador tiene 60 años, ha cotizado al menos 15 años (de los cuales al menos dos deben estar comprendidos en los últimos quince años), reduce su jornada de trabajo entre un 25% y un 85% con un contrato a tiempo parcial y la empresa contrata a otro trabajador con una duración igual a la del tiempo de trabajo que falte para alcanzar la edad de jubilación y con una jornada de trabajo igual, como mínimo, a la del trabajador que se jubila parcialmente, el trabajador percibiría mensualmente unas cantidades como trabajador y otras como jubilado parcial.

Esto es valido para los trabajadores que tengan regulada su relación laboral por el Estatuto de los Trabajadores. En el caso de los trabajadores del S.C.S., antes del Insalud, entendemos que en la actualidad no es posible, pero sí lo favorece el artículo 60 del ESTATUTO MARCO, ley 55/2.003 de 16 de diciembre de 2.003. El art. 60 admite la jornada de trabajo a tiempo parcial,

para el personal estatutario, fijo o temporal. En la dirección del Hospital Valdecilla nos informan que se ha hecho una consulta ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esperamos y deseamos que la respuesta sea favorable a este derecho de los trabajadores y que podamos negociar con la Consejería las condiciones más beneficiosas para los trabajadores que deseen JUBILARSE PARCIALMENTE A LOS 60 AÑOS.

Sobre la Huelga de Informáticos en el SCS

UGT hemos defendido siempre que a los trabajadores de este colectivo se les deben reconocer sus servicios prestados como informáticos cuando no existía la categoría. Por ello hemos mantenido reuniones y hemos defendido en la Mesa Sectorial, que este punto, así como la integración en la nueva categoría eran prioritarios. Creemos que la principal de nuestras reivindicaciones se consiguió cuando cada informático tiene su certificado funcional de carácter personal de Servicios prestados a la categoría .



¿CCOO utiliza al colectivo De informática?

Pero CCOO intentado sacar partido en este colectivo va más allá y les ofrece que sus puestos interinos en la futura OPE en el SCS , se cubran mediante CONCURSO (Sin oposición).

Curiosamente este ofrecimiento plasmado en la convocatoria de Huelga, no ha sido pedido por CCOO JAMAS en ninguna Mesa de Negociación. Esto es una muestra más de sindicalismo "al mejor postor" o simplemente oportunismo, del que al final son paganos los trabajadores.

**FESTIVOS AÑO 2007**

1 DE ENERO	LUNES	AÑO NUEVO
6 DE ENERO	SABADO	REYES
5 DE ABRIL	JUEVES	JUEVES SANTO
6 DE ABRIL	VIERNES	VIERNES SANTO
1 DE MAYO	MIERCOLES	FIESTA DEL TRABAJO
15 DE AGOSTO	MIERCOLES	LA ASUNCION
15 DE SEPTIEMBRE	SABADO	LA BIEN APARECIDA
12 DE OCTUBRE	VIERNES	EL PILAR
1 DE NOVIEMBRE	JUEVES	TODOS LOS SANTOS
6 DE DICIEMBRE	JUEVES	DIA DE LA CONSTITUCION
8 DE DICIEMBRE	SABADO	LA INMACULADA
25 DE DICIEMBRE	MARTES	NAVIDAD

**ADEMAS 2 FIESTAS LOCALES :**

En Santander: El miércoles 25 de Julio, Santiago Apóstol y el jueves 30 de Agosto, Santos Mártires.

En Torrelavega: El jueves 16 de Agosto y el martes 18 de Septiembre.

En Laredo: El jueves 16 de Agosto y el viernes 31 de agosto.

En Reinoso: El sábado 20 de Enero y el viernes 21 de Septiembre.

**SECCIONES SINDICALES UGT SANIDAD****HOSPITAL UNIVERSITARIO M. DE VALDECILLA**

TEL. 942.20.25.58 — Interno 72558 Fax. 942.20.25.58 [ugt@humv.es](mailto:ugt@humv.es)

**HOSPITAL SIERRALLANA**

TEL.942.84.75.55. FAX. 942.84.75.52. [bfernandezm@hsl.scasalud.es](mailto:bfernandezm@hsl.scasalud.es)

**HOSPITAL DE LAREDO**

TEL.942.63.85.23 FAX. 942.60.78.76. [ugtlaredo@terra.es](mailto:ugtlaredo@terra.es)

**DEPARTAMENTO DE SANIDAD PRIVADA**

TEL.942.22.76.39 FAX. 942.36.48.38 [fspspriv@cantabria.ugt.org](mailto:fspspriv@cantabria.ugt.org)

**ATENCION PRIMARIA, 061 Y SECTOR DE SANIDAD DE FSP-UGT**

C/ Rualasal nº 8-5º 39001 Santander TEL 942. 36.27.65 FAX 942.36.48.38 [fspsan@cantabria.ugt.org](mailto:fspsan@cantabria.ugt.org)

**QUEREMOS A LOS MEJORES DELEGADOS SINDICALES**

Están cercanas las Elecciones Sindicales en la Sanidad de Cantabria, (finales del mes de Febrero), es el momento en el que UGT revisa sus listas electorales y compone sus equipos de trabajo en las distintas Áreas de Acción Sindical. Cada vez nuestro trabajo se especializa más pues es cada vez mayor el ámbito de actuación sindical. Por ello en UGT tratamos de configurar unas listas acordes a las necesidades actuales de los profesionales sanitarios.

Con el ánimo de ser cada vez mas eficientes, os invitamos a participar en la actividad sindical, bien a través de nuestras listas, o bien mediante otro tipo de participación. Queremos la colaboración de aquellos de vosotros que pensáis que las cosas deben mejorar, queremos que trabajéis desde nuestra Organización por ello, el reto esta ahí. UGT es una Organización viva y en continua expansión.

Trabajar honestamente por mejorar nuestra condiciones de trabajo, por mejorar la Sanidad en Cantabria, por exigir a nuestros responsables Políticos y Directivos que cumplan su compromiso con la organización y sus trabajadores es una gran tarea, ingrata en ocasiones pero siempre apasionante y enorme para la que se necesitan todas las manos.

Es el momento, llámanos y hablamos, te queremos con nosotros, ven a UGT.

**Comisión Técnica Complemento Especifico SCS**

Nos propone el SCS la revisión de este complemento en el SCS; Como sabéis este complemento "retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad".

En UGT llevamos pidiendo desde la creación del SCS, el establecimiento de una negociación global sobre retribuciones, pero el SCS nos cita puntualmente a revisiones salariales, que no dejan de ser parches en todo el sistema salarial, ejemplos revisión de la TIS en A. Primaria, Transporte, y ahora el Especifico.

Argumentan que el Nuevo Estatuto Marco, introduce la posibilidad de asignar más de un complemento específico por puesto de trabajo en atención a diversas circunstancias, con la posibilidad de renunciar al mismo.

El SCS tiene un problema con este complemento ya que diversas sentencias, obligan a pagar una parte del Complemento al personal facultativo SIN DEDICACIÓN EXCLUSIVA, (por que dicen las sentencias, que se permite la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de complemento específico cuya cuantía no supere el 30 % de su retribución básica excluida antigüedad.

Con esta revisión proponen retribuir mediante este complemento y homogenizar las siguientes situaciones sobre todo de personal facultativo: Médicos sin exclusiva, Auto concertación (peonadas), Jornadas Deslizantes.

Accesibilidad de usuarios al sistema sanitario (funcionamiento ininterrumpido de 8 a 20 h de lunes a viernes. Proponen 4 tipos de Especifico I, II, III y IV, haciendo compatible siempre el tipo I con alguno de los otros en función del programa de asignación.

En UGT creemos que la orientación que el SCS quiere dar a este complemento profundizara en las desigualdades salariales entre grupos de clasificación y entre los trabajadores de esos propios grupos, no favorecerá la solución de los problemas estructurales en la Sanidad de Cantabria, listas de espera, accesibilidad si no que los agravara por el efecto comparativo entre profesionales.

**Plan de Ordenación de Recursos Humanos del SCS.**

El Estatuto Marco obliga a los Servicios de Salud de las CCAA, a la presentación de un plan que diseñe el futuro de los Recursos Humanos en los respectivos Servicios de Salud.

El SCS nos ha presentado un plan que en líneas generales recoge un diagnostico de la situación, se marca unos objetivos y se dota de unos instrumentos de ordenación.

A nuestro juicio este plan carece de las herramientas necesarias para solucionar los dos problemas estructurales de las plantillas del SCS, que son la elevada edad del personal sobre todo en el Hospital Valdecilla. Y la alta tasa de interinidad de las mismas.

El SCS renuncia intencionadamente a plantear la sustitución del personal de más edad amparándose en dificultades de índole jurídica para plantear las jubilaciones anticipadas o parciales e incumple el propio Estatuto Marco en su Art. 26, que permite regular este asunto a los Órganos competentes de las CCAA.

En la Mesa Alguien dijo "tendremos Hospitales nuevos con plantillas viejas", esto es una realidad.

En UGT trabajamos para que esta situación se corrija por parte de la Administración.

Este plan solamente prevé la jubilación forzosa del personal facultativo mayor de 65 años, que se vera afectado con carácter inmediato con la publicación del mismo.

La otra dificultad la alta tasa de interinidad se podrá corregir con la convocatoria periódica de OPE en el SCS, En UGT creemos que empezamos perdiendo una gran oportunidad al perder ya este año 2006 nuestra OPE, cuando en otras CCAA ya nos llevan la delantera habiendo convocado plazas este mismo año. Tenemos el plan completo a disposición de todos aquellos trabajadores interesados en su consulta y conocimiento.

## HOSPITAL VALDECILLA

**PLAN RENOVE**

¿Qué le pasa al Sr. Gerente que se le marcha toda la gente? Por asuntos personales dimiten, al menos eso nos dicen Pero más bien parece que se van los que le contradicen. ¿Qué pasa en la Gerencia que tiene tan poca paciencia? En tres años un montón de ceses y dimisiones. A este paso solo le quedaran los de Comisiones .... (de Servicios.)

**RELEVOS EN EL HOSPITAL**

-Relevo en la Subdirección Medico Quirúrgica y en la Subdirección de Gestión, tras la dimisión de los actuales responsables, los sustitutos parece que esta vez no vendrán allende los mares y serán de la casa, sea quien sea celebramos que sean de los nuestros. (no de UGT, si no de la plantilla del Hospital Valdecilla).

**MOVILIDAD FUNCIONAL DE ENFERMERÍA**

En el anterior boletín os contábamos que desde la dirección de Enfermería nos habían prometido que después del verano sacarían una movilidad funcional voluntaria con un impórtate número de plazas mayor que la convocatoria anterior. La sorpresa es mayúscula cundo al ver que en Octubre no se realiza la convocatoria. En contacto con la Dirección de Enfermería para que nos digan que ocurre, nos contestan que no tienen intención de sacarla y exclusivamente sacar las que han quedado libre en la anterior convocatoria para ofrecérselas a las vacantes de plantilla y comisiones de servicio con mas de 5 años de antigüedad como establece el documento. No entendemos el reiterado incumplimiento de la Dirección de Enfermería que puede perjudicar a gran numero de trabajadores y más en un momento en el que se van a producir movimientos de Servicios. Entendemos que es absolutamente imprescindible realizar una convocatoria masiva antes de que se incorporen en su plaza los trabajadores que han participado en la OPE extraordinaria, lo que dudamos es de las intenciones de realizarlo bien sea por falta de medios o por causas que se nos escapan.

**MUDANZA EN EL HOSPITAL**

El derribo del edificio de residencia General previsto para el primer trimestre del 2007 así como la apertura a finales de año de las nuevas instalaciones ubicadas en los nuevos pabellones ¡Ya veremos! Este cambio producirá un masivo movimiento de personal a las nuevas dependencias, a la Residencia Cantabria, Liencres etc. Y ya tenemos lío a la vista. Nos llegan noticias de que las Direcciones respectivas aprovechando los cambios tratan de modificar los horarios, carteleras etc. a su medida. Recordaros que los cambios producidos en carteleras y horarios han de ser consensuados con el personal y en ningún caso impuestos, aunque exista un cambio de ubicación física del servicio, de lo contrario pudiera considerarse una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

**DOCE AÑOS Y ...**

Allá por el año 94 del siglo pasado ( ¡Uff cuantas canas nos han salido! ), aparecieron las primeras noticias en la prensa, y así se manifestaba en las reuniones, sobre la implantación de un menú opcional en el hospital Valdecilla. Al poco tiempo se estructuro el servicio jerárquicamente para entre otras cosas alcanzar el objetivo del menú opcional. No se nos escapa la importancia que tiene esto con respecto a la satisfacción que el usuario puede percibir y de hecho en la mayoría de los hospitales de España ya lo tienen implantado (Madrid, P vasco, Cuenca, etc.) y en Cantabria ya lo disfrutan en Sierrallana y Laredo. En Valdecilla tras 12 años y no sabemos cuantos más nos pueden faltar, a lo más que se ha llegado es a incluirlo como adorno en el contrato de gestión, por primera vez en el año 2004, donde aparece como **OBJETIVO DE ACTIVIDAD: "implantación de menú opcional"**. No se cumplió el objetivo, ¿paso algo?, pues no, en le 2005 se repite, tampoco se cumplió y tampoco pasó nada, nos cuentan que también esta incluido en el presente año. Lamentablemente un asunto de suma importancia para la calidad y satisfacción de los pacientes del hospital hay quien se lo toma como un juego y lo utiliza para embellecer documentos o como relleno. DOCE AÑOS es tiempo mas que suficiente, creemos, para que se implante un menú opcional, lo que nos hace dudar de la capacidad de aquellos responsables encargados de poner en marcha esta medida (**Y NO CESA, NI DIMITE NADIE**), máxime cuando ha estado incluido en sucesivos contratos de gestión, lo que indica que el centro técnicamente reúne condiciones para implantarlo, de lo contrario entenderíamos que los Contratos de Gestión se rellenan con literatura barata al incluir en él objetivos que no se pueden cumplir. Por otro lado vemos una relajación con este tema tanto de los gestores de nuestro hospital como de la Empresa que tiene adjudicada la contrata. Los gestores de nuestro hospital seguro que tienen cosas mucho más importantes que resolver, pero bueno sería que la Gerencia que ha obtenido una certificación de calidad, cuidara de estos asuntos más. También resulta extraño que la empresa adjudicataria del Catering, no muestre interés en el menú opcional cuando se trata de un hospital con el rango de Valdecilla que le puede servir de tarjeta de presentación para otras entidades. En el Hospital Valdecilla no nos merecemos esto, nuestro hospital tiene que estar a la altura que por rango le corresponde. Y sus dirigentes también.

**HOSPITAL SIERRALLANA****NOMBRAMIENTOS EN EL HOSPITAL**

El Boletín Oficial de Cantabria ha publicado el nombramiento del doctor Luís Ansorena Pool como director médico del Hospital.

En el mes de Agosto se publicó en el BOC la adjudicación de puestos de Jefe de Servicio y de Sección de carácter asistencial en las unidades siguientes:

Jefe de Sección de Cardiología, el Dr. Zarauza, Jefe de Sección de Neumología, la Dra. Bustamante, Jefe de Sección de Psiquiatría, el Dr. Ortega, Jefe de Sección de Aparato Digestivo, la Dra. Ortiz de Diego, Jefe de Sección de Otorrinolaringología, el Dr. Bezos, Jefe de Sección de Anatomía Patológica, la Dra. Acinas y Jefe de Servicio de Medicina Interna, la Dra. Valle.

En septiembre salió en el BOC la convocatoria de provisión de puestos de jefe de sección de carácter asistencial en el Hospital; las que se convocan son:

-Jefe de sección de Farmacia Hospitalaria, Jefe de sección de Hepatología y Hemoterapia, Jefe de sección de Neurología, Jefe de sección de Reumatología, Jefe de sección de Urología.

Se ha incorporado al equipo directivo un médico que llevará a cabo funciones de apoyo a la gerencia, la doctora Dolores Acòn Royo.

**OTRAS NOTICIAS**

La cafetería y el comedor del Hospital y del servicio de alimentación a enfermos hospitalizados y personal en este centro han cambiado de empresas en cuanto a su explotación; las nuevas empresas adjudicatarias son Albie S.A. y Serunion.

Ante la petición que hemos trasladado a la gerencia del Hospital sobre la apertura del comedor de personal en horario de tarde, la respuesta que se nos ha dado es la imposibilidad de modificar las condiciones del concurso y aun cuando la intención fue sacar un único proveedor para las dos cafeterías (la de personal y la del público), legalmente hubo que hacer el concurso por separado. Actualmente se está llevando a cabo la obra de ampliación interna en archivos, ya está adjudicado el concurso para que el pasivo se custodie fuera del Hospital y lo hará la misma empresa que lleva lo de Valdecilla.

**061****DEFICIENCIAS EN LAS UVIS MOVILES DE RESERVA**

La UVI móvil de reserva consideramos que tiene un serie de deficiencias de cara a la seguridad y salud de los trabajadores, deficiencias que ya hemos comunicado en un escrito a la Gerencia del 061 en escrito enviado. Esperamos que se subsanen estas anomalías con rapidez, antes de que ocurra ninguna incidencia relacionada con estas deficiencias y adapten el vehículo con las mismas condiciones de seguridad que tienen el resto de UVIS Móviles.

**BASE 061 EN LAREDO**

Ante las obras a desarrollar en el hospital de Laredo, que pueden afectar a la base asistencial del 061 situada en dicho hospital, solicitamos que tengan en cuenta la ley de prevención de riesgos laborales.

Sería conveniente conocer con antelación el lugar y la ubicación en la que se va a destinar transitoriamente la base, con el fin de que se pueda aportar alegaciones y conseguir un lugar idóneo para la seguridad y salud de los trabajadores.

**Hasta cuando la dedocracia?**

( a propósito del nombramiento de Coordinador de Calidad y Docencia ).

Creemos que la persona elegida reúne los requisitos necesarios, pero también creemos que debiera haber mayor transparencia y haber visto la convocatoria en el tablón de anuncios (por cierto, como es preceptivo) de forma que aquellos interesados, por lo menos, hubiesen podido solicitar la plaza.

La ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, en su artículo 10. *Gestión clínica en las organizaciones sanitarias*, dice:

Las Administraciones sanitarias, los servicios de salud o los órganos de gobierno de los centros y establecimientos sanitarios, según corresponda, establecerán los medios y sistemas de acceso a las funciones de gestión clínica, a través de procedimientos en los que habrán de tener participación los propios profesionales. Tales funciones podrán ser desempeñadas en función de criterios que acrediten los conocimientos necesarios y la adecuada capacitación.

A los efectos de esta ley tienen la consideración de funciones de gestión clínica las relativas a la jefatura o coordinación de unidades y equipos sanitarios y asistenciales, las tutorías y organización de la formación especializada, continuada y de investigación y las de participación en comités internos o proyectos institucionales de los centros sanitarios dirigidos, entre otros, a asegurar la calidad, seguridad, eficacia, eficiencia y ética asistencial, la continuidad y coordinación entre niveles o el acogimiento, cuidados y bienestar de los pacientes.

## HOSPITAL DE LAREDO

Siguen las obras en nuestro centro, se está modificando toda la zona de la antigua urgencia lo que proporciona una nueva perspectiva de nuestro Hospital.

Seguimos denunciando que los contratos de los eventuales deben tener continuidad y no hacerlos por días sueltos o el típico de lunes a viernes, que penaliza las libranzas de estos trabajadores.

Nos alegramos de la creación en nuestro hospital de la nueva unidad de cuidados paliativos.

Solicitamos para el servicio de rehabilitación un celador permanente en la unidad.

Nos alegramos también por la creación del nuevo Servicio de Prevención, que tendrá su base en nuestro hospital y cubrirá también el área de salud.

## HOSPITAL CAMPOO

En el boletín de Oficial de Cantabria se publica el concurso para la construcción del futuro hospital Tres Mares ubicado en Reinosa, el plazo de ejecución será de 24 meses y su presupuesto de 16.309.969 euros.

## HOSPITAL de LIENCRES

Damos la Bienvenida, a los compañeros que en el mes de enero, se incorporaran al SCS, y que son la actual plantilla del Hospital de Liencres dependiente del Gobierno de Cantabria y que serán integrados en la estructura del SCS. UGT ha negociado con el resto de sindicatos de la Mesa de Función pública esta integración, será voluntaria y se han arbitrado medidas para aquel personal que prefiera seguir como funcionario en el Gobierno de Cantabria. Son aproximadamente 199 compañeros. También otros cinco compañeros de la USM de Santander.

## Sanidad PRIVADA DESCONTENTO DE LOS TRABAJADORES DE FARMACIAS

Qué existe un descontento generalizado entre los farmacéuticos empleados de oficina de farmacia es evidente: salarios insuficientes para la categoría profesional, pluses de adjuntía que no se cobran, nocturnidades que no se abonan, horas de más frente a las 1770 horas anuales que marca el convenio, obligatoriedad de avisar con tres meses de antelación en ceses voluntarios.

Todo este cúmulo de irregularidades se producen en nuestras farmacias, malo es generalizar pero cualquier farmacéutico empleado puede confirmar que en su entorno se producen incumplimientos del convenio constantes por parte del empresario sistemáticamente.

Resulta curioso que al amparo de las leyes restrictivas de nuevas aperturas de farmacias, a juicio de muchos desproporcionadas, y que Europa ha puesto en cuestión, al farmacéutico empleado, el Gobierno de Cantabria le impide abrir una farmacia propia basándose en una ley de ordenación, sin embargo la administración cántabra no muestra la misma insistencia en que sus cuerpos de inspección

vigilen el cumplimiento de la ley por muchos farmacéuticos al contratar indebidamente a auxiliares en lugar de farmacéuticos.



**En sus reuniones había también miedo, es espectacular ver en una fotografía de prensa a una compañera con un pasamontañas. ¿es esto normal ?**

A este descontento generalizado se añade la actuación de los colegios profesionales que defienden prioritariamente al farmacéutico titular: la defensa del modelo farmacéutico frente a cualquier intento de flexibilización que viene de Europa aliándose con los farmacéuticos titulares.

A pesar de que este cú-

mulo de situaciones adversas para el farmacéutico empleado, la sindicación, o la simple unión para exigir los derechos que le confiere el convenio estatal de Farmacias raya la anécdota.

Miedo y temor es la palabra que domina al farmacéutico empleado, miedo a desmarcarse, miedo a que le vean en un colegio profesional quejándose, miedo a que no se encuentre trabajo en otras farmacias si se hace mucho ruido.

Frente a este miedo tan desproporcionado como la ley reguladora de oficinas de farmacia de Cantabria ha surgido un grupo de más de 400 farmacéuticos empleados, mayoritariamente andaluces que se han unido espontáneamente para reivindicar no solo mejoras del convenio, sino una ordenación farmacéutica de mínimos como la que impera en Navarra para todo el estado, (puedes saber más en [www.farmacialibre.net](http://www.farmacialibre.net)).

En sus reuniones había también miedo, es espectacular ver en una fotografía de prensa a una compañera con un pasamontañas. ¿es esto normal ?

**ATENCION PRIMARIA**

**Reunión Informativa en el SCS sobre Criterios a seguir en el SCS por la Resolución de la OPE extraordinaria de Médicos de Familia en Atención Primaria.**

El día 19 de Octubre nos hemos reunido con el SCS para ser informados y mostrar nuestra opinión sobre como se desarrollará el proceso de **toma de posesión y ceses** de Médicos de Familia de Atención Primaria en el SCS afectados por el proceso extraordinario de Consolidación de Empleo comenzado en el año 2001.

Hoy se publica el BOE la adjudicación de 51 plazas de Médicos de Familia en el SCS. 33 Corresponden al CAP 1 y 18 al CAP 2

Además se estiman que aproximadamente otros 20 profesionales del SCS serán declarados en Excedencia Voluntaria en la modalidad OPE extraordinaria 2001. (Tienen la posibilidad de reingresar durante los diez días posteriores a su nombramiento en el BOE, se estiman que esto ocurrirá en el plazo de 20 días). La toma de posesión comienza mañana día 20 de Octubre y el personal que toma posesión dispone de Tres días o un Mes para hacerla efectiva. (mirar instrucción según cada caso)

UGT ha manifestado al SCS que los principios de deben regir este proceso "EXCEPCIONAL" deben ser los de Transparencia, Igualdad y Garantía de la Asistencia Sanitaria en Cantabria.

Dada la complejidad y el importante movimiento de personal que se prevé en esta categoría durante los dos próximos meses y para acomodar a todo el personal y evitar conflictos en la asignación de las futuras vacantes de esta categoría, motivadas por los probables ceses y nuevas contrataciones del personal se van a tomar las siguientes medidas por parte del SCS:

Cubrir el movimiento de personal eventual afectado mediante contratos temporales. Al finalizar el proceso depurar la lista de contrataciones de la categoría.

Adjudicar las posibles vacantes de este proceso al finalizar el mismo (se estiman dos meses)

Adjudicación de las posibles vacantes existentes por orden de lista de contratación y en acto publico.

Uno de los Objetivos marcados por la Administración y UGT es que este proceso sea lo menos "traumático posible" intentado dentro de lo posible que no se cese a ningún profesional.

Así mismo UGT ha solicitado que estos criterios se mantengan en las incorporaciones del resto de las categorías afectadas y próximas a salir de la OPE Extraordinaria.

Así mismo os informamos que los criterios de descontratación serán los establecidos en el Acuerdo de Contratación.

Os aclaramos la mecánica de ocupación de plazas en el SCS.-

1º se ocuparan aquellas identificadas con el número CIAS.

2º A los declarados excedentes. Se les ofertaran por este orden:

1º las libres del primer proceso.

2º Las que ellos mismos vinieran desempeñando.

3º Si se necesitan las del interino con menos días de servicios prestados al centro de gasto (Criterio del Acuerdo de Contratación).

negocian y conceden las mejoras laborales que aquí se nos niegan a los trabajadores del SCS.

Dentro de este ambiente vemos también como se pretende que nuestros últimos años como trabajadores sean los más penosos de nuestra vida laboral, ya que los responsables de la Consejería y el SCS, lejos de planificar el futuro de la asistencia sanitaria en Cantabria a medio plazo, arbitrando soluciones como las Jubilaciones parciales y voluntarias para rejuvenecer las plantillas del SCS, así como la captación de nuevos profesionales a través de las correspondientes OPES siguen sin planificar la política de recursos humanos para garantizar una asistencia de calidad.

Vemos a diario como no se diseñan políticas a medio y largo plazo y se vive en la cultura del día a día y del parcheo permanente de asuntos que provocan permanentes conflictos entre profesionales y ésta administración por falta de previsión.

Nos acercamos a periodos electorales (mayo 2007) y nos gustaría ver reflejados en los programas las iniciativas que los trabajadores de la Sanidad de Cantabria venimos demandando.

Es necesario que nuestros dirigentes tomen conciencia de las necesidades que los trabajadores planteamos y dejen de mirarse el ombligo y diseñar políticas excluyentes con la improvisación de los últimos años, de lo contrario el ambiente laboral se deteriorará cada vez mas y la Sanidad en Cantabria correrá serio peligro.

**Desplazamientos SUAP de Atención Primaria.**

Nos proponen dotar de un coche a cada SUAP, esto en principio, aunque insuficiente para la Atención Primaria, puede ser un buen comienzo, siempre que se solucionen asuntos como el solapamiento de uso, los seguros de los vehiculo privados en toda la Atención primaria, el pago por kilometraje, el asunto fiscal etc. El SCS solo se compromete a poner el coche en los SUAP y no quiere hablar de lo demás, se les ha invitado por parte de las Organizaciones Sindicales, ya que tienen un gran interés en esta medida, (es la tercera vez que lo proponen) a que la adopten de forma unilateral (como han hecho en otros asuntos) sin embargo en ésta quieren nuestro apoyo expreso, la tendrán sin ninguna dificultad cuando soluciones los problemas que les hemos expuesto.

