



# 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 28  
JULIO  
2006

Deposito legal SA - 1226 - 2003

Decano de los Boletines Informativos del SCS

Franqueo Concertado 39/54



**OPA, YO VIA  
HACE UN CORRA, PA  
GUARDA UNO ANI-  
MALILLO...**

Eso podríamos cantar, para distraernos un poco, después de ver con que desprecio se cerró la negociación de la Carrera Profesional en el SCS.

Cuatro sindicatos, UGT; CCOO; CSIF y ATI, tratando de alcanzar un acuerdo con la administración, poniendo propuestas encima de la Mesa para acercar posturas y nuestros interlocutores, ¿siguiendo directrices de Dña. Rosario?, desprecian el consenso que por primera vez en esta Autonomía se podía haber conseguido.

Han podido alcanzar un acuerdo con todos los sindicatos, y prefieren firmar sólo con MEDIO, sí, como os lo contamos, con medio sindicato, por que es solamente el SATSE el firmante de este nuevo despropósito. El otro socio de Satse la CEMS reniega públicamente de la Carrera firmada por sus colegas y para más escándalo anuncian HUELGA para el mes de diciembre ¡ Manda huevos... !

*Pasa a la pagina 12*

### CHARO QUINTANA Y CEMSATSE (¿O QUIZAS SATSE?) DEJAN A 4.000 TRABAJADORES DEL SCS SIN CARRERA PROFESIONAL

El acuerdo que ha salido muy mejorado por la firmeza y presión de UGT alcanza a 2.400 Médicos y Enfermeros.

UGT HA NEGOCIADO INTENSAMENTE PARA TODOS LOS TRABAJADORES, PERO EL SCS HA DESPRECIADO NUESTRO TRABAJO.



Estos son los responsables de que la SOLIDARIDAD en el SCS brille por su ausencia.

**QUEREMOS  
NEGOCIAR  
LA JUBILACION  
ANTICIPADA  
EN EL SCS**

**Movilización  
De los técnicos  
Superiores  
Sanitarios**

**PRODUCTIVIDAD  
VARIABLE SCS  
RECLAMA SI NO HAS FIRMADO**

**Ugt  
pide el nivel 3 para los auxiliares de enfermería.**

**¡ ESTA CASA ES UNA RUINA !  
FRACASO, TAMBIEN, EN EL  
ACUERDO DE CONTRATACION  
DEL SCS.**

**Os contamos la  
propuesta del SCS  
para transporte en  
Atención Primaria**



A Dña. Rosario "se le mueven los cimientos" de las relaciones laborales en el SCS ¡ falta le hace el casco!

## 4000 TRABAJADORES DEL SCS, SIN CARRERA PROFESIONAL.

**ESTA ADMINISTRACIÓN DESPRECIA EL CONSENSO Y SE CONFORMA CON LA FIRMA DE LOS MÉDICOS Y ENFERMEROS. (A LOS QUE LES HEMOS MEJORADO SUS CONDICIONES CON NUESTRA PRESION EN ESTA NEGOCIACION).**

La firma del sindicato CEMSATSE se lleva por delante el trabajo realizado para alcanzar en Cantabria una Carrera Profesional para todos los trabajadores del SCS. Dándose además la circunstancia de que la CEMS no ha participado en la negociación y SATSE no ha asistido a las reuniones claves.

En UGT hemos puesto desde el primer día esfuerzo y trabajo por conseguir la Carrera Profesional en buenas condiciones para todos los colectivos, siendo el resultado que ahora se benefician claramente dos, los Médicos y los Diplomados Sanitarios, para los que hemos trabajado igual que para el resto.

Esta firma precipitada, injusta y desleal, sirve de excusa a esta administración para ahorrarse la Carrera Profesional (o Sistema de Promoción Profesional) de más de 4.000 Trabajadores, tanto sanitarios, como No sanitarios; Todo el Personal Técnico Superior Sanitario, Todo el colectivo de Auxiliares de Enfermería y toda la escala de Personal No Sanitario desde los grupo A hasta el grupo E. Los cuales tienen derecho a este sistema como reconoce el Estatuto Marco y la Ley de Ordenación Sanitaria de Cantabria.(LOSCAN).

Nuestro Trabajo ha posibilitado

incrementar las cantidades de la Carrera de Médicos y Enfermeros, hacerlo compatible con el complemento de Productividad Variable (incremento de Masa Salarial), hacerla más accesible y continuábamos trabajando pa-



**SI LA CONSEJERA QUIERE UN OTOÑO CALIENTE, QUE PREPARE EL ABANICO, QUE LA OLA DE CALOR VA A SER DURADERA.**

ra conseguirla para el resto de trabajadores; pero esta firma oportunista rompe con este trabajo y le da la oportunidad a Charo Quintana, Fernando Quintana, Antonio Jiménez, José Alburquerque (¿Todos Médicos...?) y compañía a ponerse medallas a costa del resto de trabajadores del SCS, Trabajadores que cumplen como los demás con sus obligaciones cotidianas y a los cuales estos responsables políticos dejan sin posibilidad de Promoción y acentúan de manera importantísima la brecha salarial entre los Grupos A y B Sanitarios y el resto de trabajadores del SCS.

Esto es más grave aún, por que en el mes de Diciembre SATSE y algún otro sindicato estaba dispuesto a firmar La Carrera Profesional y no lo hicieron por la firmeza de nuestra organización ya que entonces era manifiestamente insuficiente, hablá-

bamos entonces de 11 millones de euros, Hoy son 21 millones, incluida Productividad Variable.

Este es el resumen de otra negociación fallida con esta Administración. Intentan justificarse haciendo referencia a la Carrera Profesional del resto de trabajadores en sus comunicados de prensa, cuando nos la han negado con "alevosía" en la Mesa de Negociación, no quisieron implantar, ni fijar un calendario en la última Mesa Sectorial. (Fijaros que en la prensa dedican más espacio a hablar de la futura Carrera del resto de Colectivos, que de la que han firmado con CEMSATSE).

Pediremos reuniones para tratar de negociar el sistema de Promoción Profesional antes de diciembre, no quisiéramos que se convierta en una falsa negociación, sin ningún interés por llegar a acuerdos por parte de esta administración, nos podremos eternizar en una negociación cara a la galería y en la que la culpa del desacuerdo será siempre de los sindicatos.

UGT, y otros Sindicatos, rechazan la actitud y comportamiento de la Consejería de Sanidad totalmente incomprensible, que no entendemos en una administración progresista y sensible a los problemas sociales, cuando entre los colectivos que han quedado fuera de éste acuerdo, está el personal con menor poder adquisitivo.

Esta es la situación, en UGT como siempre estamos abiertos a vuestras sugerencias y propuestas.

**¡ ESTA CASA ES UNA RUINA !  
FRACASO, TAMBIEN EN EL ACUERDO DE CONTRATACION.**

En la Mesa Sectorial en la que se trató el Acuerdo Regional de Contratación del SCS, al estudiar la documentación observamos cambios sustanciales en el borrador de Acuerdo. Cambios que afectan profundamente esta negociación. El borrador se cerró en Comisión técnica con el SCS después de más de 36 reuniones de trabajo y múltiples encuentros entre partes, para lograr un consenso, entre Sindicatos y la propia Administración en esta materia.



D. José, Póngase las Pilas y solución ya, la larga lista de asuntos pendientes en materia de personal.

La Consejería de Sanidad, unilateralmente y amparándose en un informe Jurídico de Parte, que cuestiona la "legalidad" de la puntuación adicional a los Servicios Prestados al SCS que se había pactado en Comisión Técnica, modifica el baremo que tanto trabajo había costado consensuar y en una política de hechos consumados modifica el Acuerdo de Contratación, sin ofrecer alternativa alguna. Por lo que entendemos que tras ésta actitud se esconde una DECISIÓN POLÍTICA para negarles a los trabajadores del SCS la

puntuación adicional por sus servicios prestados al SCS.

UGT pide explicaciones formales y manifestamos que la inseguridad jurídica en la que nos pone esta administración es inadmisiblemente ya que no podemos volver a confiar en las buenas practicas negociadoras por que estas carecen de respaldo de que lo pactado con tanto esfuerzo sea luego políticamente respaldado por la propia Consejería que deja a sus propios interlocutores desautorizados ante las Organiza-

ciones Sindicales representativas y de los trabajadores del SCS. Este desencuentro abre aun más la brecha existente entre los trabajadores del SCS y pone en evidencia la incapacidad que en materia de Recursos Humanos padece la Consejería de Sanidad del Gobierno de Cantabria. En UGT después de FIASCO, en una negociación fundamental para miles de trabajadores, interinos, eventuales y en desempleo de Cantabria; después de quebrados los principios de confianza y buena fe que toda negociación necesita y anticipando que la nueva propuesta de acuerdo de Contrataciones perjudica seriamente a los trabajadores de Cantabria frente a otros trabajadores que hayan trabajado en otros Servicios de Salud y quieran trabajar en Cantabria Anunciamos que no suscribiremos esta propuesta de Acuerdo Regional de Contrataciones, que abre y hace efecto llamada para que los mejores contratos de trabajo los reciban trabajadores de otras Comunidades Autónomas, en detrimento de los trabajadores del SCS.

**OPE EXTRAORDINARIA Y REINGRESOS PROVISIONALES**

Como estáis viendo en los últimos días la OPE extraordinaria avanza a buen ritmo (ya era hora) se están publicando continuamente noticias sobre las distintas categorías, una vez más os aconsejamos que estéis muy atentos y que visitéis nuestra pagina web

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

Donde cada día actualizamos las ultimas novedades, recordaros que aunque están estudiando la posibilidad de que el mes de Agosto sea inhábil, en principio Agosto sigue siendo hábil a efectos de la OPE. y adelantaros que nos informan nuestros compañeros de Madrid, que entre otras noticias:

En este mes de julio se publicarán los destinos provisionales de:

- AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.
- AUXILIARES DE ENFERMERÍA.
- CELADORES.
- ATS/DUE.

FISIOTERAPEUTAS y MATRONAS se publicarán en Septiembre.

También informaros que se están publicando los listados de quienes quedan en situación de excedencia voluntaria, según la resolución publicada por el SCS quienes quieran reingresar en Cantabria, es importante que presenten la solicitud de reingreso dentro de los diez días siguientes al de la publicación en el BOE de la declaración de la situación de excedencia voluntaria.

**¡COMO NO,...! PRODUCTIVIDAD VARIABLE**

Ya ha llegado el tema estrella de la primavera, la Productividad Variable, tan variable que algunos han cobrado mucho menos que el año pasado siendo su porcentaje de cumplimiento mayor. ¿Como se entiende esto? Según parece nos hemos pasado de presupuesto, pero ¿Pasado? ¿Quiénes nos hemos pasado? ¿Acaso los trabajadores gestionamos ahora los presupuestos del Hospital?. Nosotros hemos pedido las cantidades de desfase presupuestario, no sea que por cuatro euros nos hayan birlado un montón de pasta. Esperamos que el desfase presupuestario también afecte a la Productividad de nuestros Gerentes y perciban bastante menos que el año pasado, aunque dudamos que sean tan ecuanímes

Y que decir del grupo de los díscolos, trabajadores que no han percibido ni un euro por no someterse al capricho de nuestro Gerente y no firmar un documento de objetivos, documento que consistió en muchos casos en una hoja en blanco con su nombre presentada en el mes de diciembre del 2005, Nos gustaría saber porque el Sr. Albuquerque permite que en unos centros cobren todos sin firmar nada y en el caso del Hospital Valdecilla permita que el gerente atropelle a unos trabajadores que no firman el documento, pero siguen realizando las mismas funciones que el resto de sus compañeros, colaborando en el cumplimiento de los objetivos de sus servicios. Os animamos a denunciar y reclamar.

**PRODUCTIVIDAD, CON HUMOR**

¿Alguna vez te has preguntado cómo son esas personas que dicen que dan **MÁS** del 100%?

Todos hemos asistido a reuniones en las que alguien nos ha pedido que demos **MÁS** del 100%.

¿Qué te parece alcanzar el 103%?

¿De qué está compuesto el 100% en esta vida?

**TENEMOS LA FORMULA MATEMATICA QUE LO RESUELVE**

A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z

Equivalen a los siguientes números:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27

**SEGÚN ESTA FORMULA**

T-R-A-B-A-J-A-R  
 $21+19+1+2+1+10+1+19 = 74\%$

S-A-B-I-D-U-R-I-A  
 $20+1+2+9+4+22+19+1 = 78\%$

D-E-S-E-M-P-E-Ñ-O  
 $4+5+20+5+13+17+5+15+16 = 100\%$

M-E-N-T-I-R-A-S  
 $13+5+14+21+9+19+1+20 = 102\%$

I-N-Ú-T-I-L-E-S  
 $9+14+22+21+9+12+5+20 = 112\%$

L-A-M-E-R C-U-L-O-S  
 $12+1+13+5+19 3+22+12+16+20 = 123\%$

**MORALEJA:**

*No es aconsejable ...*

**TRABAJAR, tener SABIDURÍA y un buen DESEMPEÑO**

*porque solo te llevan como mucho al 100%*

*Están más valorados los ...*

**MENTIROSOS, INÚTILES y los LAMECULOS**

*Porque sobrepasan con creces el 100%*

## TECNICOS SUPERIORES SANITARIOS



Las Organizaciones firmantes reclámanos una formación universitaria equiparable a la de sus homólogos de la Unión Europea. Además criticamos la posición de la Administración en la reunión del Grupo de Análisis para la revisión de las titulaciones de Formación Profesional del día 9 de mayo de 2006 en la que no se alcanzó el deseado punto de encuentro.

Las Organizaciones consideramos que la actitud del Ministerio de Educación y Ciencia y del Ministerio de Sanidad y Consumo dista mucho de ser una actitud abierta y dialogante.

Educación oferta una mejora de la Formación Profesional y Sanidad no se pronuncia sobre la figura profesional que requiere el mercado laboral.

Ante esta situación, las organizaciones hemos convocado concentraciones en todos los centros sanitarios durante las pausas de descanso de la mañana y la tarde, y una jornada de Huelga el pasado día 27 de Junio, con amplio seguimiento, por la reivindicación del Grado Universitario de 180 créditos (ECTS) como mínimo, convergiendo así con la mayoría de los países miembros de la Unión Europea.

## UGT REIVINDICA MEJORAS EN LAS TITULACIONES PROFESIONALES

UGT ha planteado unas reivindicaciones ante los Ministerios de Sanidad y Educación, para conseguir la revisión y convergencia de formación universitaria y de formación profesional (para Enfermeras/os, Técnicos Superiores Sanitarios, Auxiliares de Enfermería y Celadores, para estar en igualdad de condiciones con sus homólogos europeos.

**ENFERMERAS/OS.-** Se solicita la Licenciatura en Enfermería; el desarrollo y definición de las especialidades de enfermería; compatibilizar la investigación y la docencia a los profesionales de enfermería; Así como la creación de la Red de Atención Socio sanitaria, situando en su centro al profesional de enfermería.

**TECNICOS ESPECIALISTAS.-** Desarrollar el Grado de Técnico Especialista, con reconocimiento en el ámbito europeo, para ello se debe reconocer el Grado Universitario de 180 créditos, así como promover un curso de nivelación para el acceso a la nueva titulación.

**AUXILIARES DE ENFERMERIA.-** Se reivindica el NIVEL 3 PARA AUXILIARES DE ENFERMERIA y que la nueva denominación de la nueva cualificación y titulación será TECNICO EN CUIDADOS BASICOS DE ENFERMERIA Y GERIATRIA, así se ha planteado ante el Consejo General de Formación Profesional.

**CELADORES.-** Reconocer la figura del celador como auténtica profesión de la familia sanitaria en el proceso de actualización de las familias profesionales; crear el título competencial y la habilitación correspondiente, así como de las retribuciones correspondientes.

INFORMA



## AUXILIARES DE ENFERMERÍA

UGT reclama el Nivel 3 para el colectivo de auxiliares de enfermería y propone una nueva cualificación y titulación bajo la denominación de TÉCNICO EN CUIDADOS BÁSICOS DE ENFERMERÍA Y GERIATRÍA.

Nuestro sindicato ha reclamado desde los años 80, el paso a Nivel 3, con todos los pronunciamientos que conlleva y superados los filtros exigibles para ello.

### SITUACIÓN ACTUAL

El INCUAL, órgano técnico de apoyo al Consejo general de Formación Profesional encargado de realizar el análisis de cualificación profesional, con la aportación de agentes externos (organizaciones sindicales, empresarios, profesionales), ha elevado su resultado al consejo general de formación, para que éste tome la decisión de encuadrar la formación de esta figura profesional en el nivel 3 de FORMACIÓN PROFESIONAL.

El sector de Salud de la Federación de Servicios Públicos (FSP) de UGT, desde el Consejo General de Formación Profesional, seguirá **exigiendo** :

EL NIVEL 3 PARA AUXILIARES DE ENFERMERIA  
DENOMINACIÓN DE LA NUEVA CUALIFICACIÓN Y TITULACIÓN  
"TECNICO EN CUIDADOS BÁSICOS DE ENFERMERÍA Y GERIATRÍA"

## NUEVOS CENTROS DE SALUD ¡YA! EN SANTANDER, CAMARGO, CASTRO URDIALES Y TORRELAVEGA

D<sup>a</sup> ROSARIO tomo posesión hace tres años. Todo el mundo sabía que los Centros de Salud de Cazoña, Camargo, Castro-Urdiales están saturados, falta de espacio, ello conlleva problemas de horarios en las consultas, hacinamiento en las salas de espera, etc. Era, y es, imprescindible el hacer unos nuevos Centros de Salud, que complementen a los anteriores. Los mencionados Ayuntamientos, junto con el de Torrelavega para construir el centro de salud de Tanos, han manifestado que ya han facilitado los solares a la Consejería de Sanidad, pero las obras no comienzan. Queremos recordar que las alcaldías de Santander, Camargo, Castro-Urdiales y Torrelavega son de distinto signo político e incluso alguna de ellas de la coalición que actualmente gobierna en Cantabria, por ello entendemos que el problema es de la falta de negociación de D<sup>a</sup> Rosario o de planificación, que además de no negociar con los sindicatos, tampoco negocia con los alcaldes, sean del color político que sean. ¡D<sup>a</sup> Rosario negocie ya con los alcaldes!

## ASESORIA JURIDICA

Nuestra Asesoría Jurídica no descansa, El Juzgado de lo Contencioso Administrativo nos da la razón en el conflicto que mantenemos con el SCS, sobre las pruebas de Mantenimiento que se realizaron en su día y que obligaron a realizarlas al personal que ya estaba contratado. También nos da la razón al levantar la sanción impuesta a un trabajador de Mantenimiento en un conflicto sobre funciones. Esperamos los resultados de los Juicios promovidos por UGT sobre Cocina, Central Telefónica y otros.

Como os informamos tenemos a vuestra disposición la reclamación de la paga de Productividad Variable de aquellos trabajadores que por algún motivo no firmaron en su día los objetivos de su Servicio y la dirección ha decidido no abonarles cantidad alguna por este concepto. Tanto de Atención Primaria como Especializada.

**HOSPITAL VALDECILLA**

**PRIVATIZACIÓN  
DE SERVICIOS**

Parece que la operación privatización se pone de nuevo en marcha ,ahora resulta mas interesante para la dirección contratar una parte del transporte del centro al Sr. Nereo, cuando se ha estado realizando con los recurso humanos y técnicos del hospital que a buen seguro que son más baratos y más eficaces .

No nos consta que la empresa adjudicataria haya aumentado el parking de vehículos y personal, sino que lo realiza con el mismo que tiene actualmente con el consiguiente retraso en las entregas. Desde este Sindicato abogamos por una mejor gestión de los recursos del centro y por el restablecimiento del servicio bien contratando un conductor o restableciendo el servicio como estaba

*¿ Cual será el siguiente?*

**UN ZULO PARA LA CENTRAL DE TELEFONOS**

Próximamente y con motivo del derribo del Edificio de Residencia General para princios del 2007 (aún no nos lo creemos) se va proceder, al traslado de la central de teléfonos al Semisótano del edificio 2 de Noviembre, junto a la Unidad penitenciaria. ¡Una Barbaridad!. Salvo cambio de última hora, lo cual nos alegraría.

Este sindicato entiende que si se instala donde se pretende la operatividad de la Central queda en entredicho en el supuesto caso de una evacuación de emergencia, y dejaría al hospital incomunicado del exterior o en su defecto a los trabajadores que allí trabajan en unas condiciones inseguras dada la complejidad del emplazamiento. Tampoco nos resulta comprensible que despachos utilizados a un solo turno y por poco personal ocupen espacios que sería idóneos para la Central de Teléfonos cuya labor se desarrolla durante 24 horas, siendo un servicio indispensable en le funcionamientos del hospital.

**MOVILIDAD FUNCIONAL DE ENFERMERÍA**

Esta dirección nos sube la tensión, resulta cansino pedirles coherencia y nos responden con displicencia.

Hartos estamos de pedir que se saquen a movilidad la mayor parte de las plazas de Enfermería vacantes en múltiples servicios. La respuesta a nuestras demandas son propuestas de movilidad racanas que no contemplan la mayoría de estas vacantes, con el lógico mosqueo del personal que aspira a un cambio de puesto y ve que esto resulta una utopía. No entendemos esta postura de la D. de Enfermería .Queremos pensar que después del verano como prometieron harán los deberes y sacaran una Movilidad Funcional con todas las plazas.

**UNA DE DIMISIONES y NOMBRAMIENTOS**

Dimisión del Director Medico Dr. De Vega, cosa rara en un país donde los que llegan a la cima del poder no dimiten jamás, ni para bien, ni para mal.

Dicen las malas lenguas que por incompatibilidad con algunos gerentes, ¡Hay que ver con estos Gerentes! ; no tienen mucho **don de gentes**.

Lamentablemente las actitudes autoritarias de algunos gestores hacen que profesionales correctos y trabajadores, con errores sin ninguna duda, se replanteen su situación profesional y abandonen el barco antes de que se hunda del todo.

Por nuestra parte deseare al Dr. De Vega suerte en su nueva etapa ya que al menos con esta organización sindical siempre se ha mostrado correcto y colaborador cosa rara últimamente en la gerencia de este Hospital .

También dar la bienvenida a su sucesor en el cargo, Dr. Fidel Fernández, del que esperamos talante y dialogo con los trabajadores y OOSS, y le deseamos suerte y aciertos en sus decisiones.

**EL CHALEQUITO**

Rectificar\_ es de sabios y además es obligado cuando queda verificado\_ que el precio de los chalecos de mantenimiento no era el que nosotros indicábamos en nuestro numero anterior que afirmábamos que era ..... "mucho, mucho menos de lo que nos decían". Por tanto debemos decir que era un poco menos de lo que nos decían, pues así lo hemos verificado.

Suponemos que la diferencia estará en la calidad y nos congratulamos que el hospital invierta en seguridad y calidad; ahora solo falta que se le entregue a los trabajadores que no lo han recibido aún, no sea que se cumpla la amenaza de alguna organización de comprar ellos los chalecos para cubrir esas carencia y éstos no estén a la altura de las normas de seguridad exigidas o sean de inferior calidad y prestaciones.

**APARCAMIENTO NUEVO**

Ya falta menos para disfrutar del nuevo aparcamiento (Ja que risa) resulta que el nuevo aparcamiento para todo el hospital va a contar con 520 plazas , de las cuales 16 son para minusvalidos y 63 para vehículos grandes, con lo cual quedan 443 plazas para más de 5000 trabajadores y los respectivos visitantes y pacientes del hospital . ¿Algo escaso no creéis? También nos preocupa como se va a gestionar este aparcamiento ¿habrá que pagar como en el otro?.Por si acaso tenemos los planos a vuestra disposición para podáis elegir la plaza que más os pueda interesar.

## HOSPITAL DE LAREDO

### LINEAS ESTRATEGICAS PARA EL FUTURO DE NUESTRO HOSPITAL dentro del Modelo de Gestión EFQM.

Actualmente, noventa compañeros del nuestro Hospital trabajan en diversos grupos para determinar cuales son los puntos fuertes y las áreas de mejora.

#### Mejora de las infraestructuras

Finalizados y ya en funcionamiento el nuevo Servicio de Urgencias y el nuevo Archivo de Historias Clínicas, incluidos dentro de la Fase 1.

El SCS está supervisando el proyecto de la Fase 2 con el fin de sacarlo a concurso y comenzar las obras lo antes posible. Esta Fase 2 contempla la construcción, reforma y ampliación de un Hospital de Día, una zona de endoscopias, zona de mantenimiento, habitaciones para mé-

dicos de guardia y área de docencia. Estas instalaciones se ubicarán en el área del antiguo Servicio de Urgencias. El diseño de la Fase 3, prevé la



remodelación del bloque quirúrgico y de los servicios centrales.

#### Certificación EFQM

La aplicación de un modelo de gestión de calidad y mejora continua va a permitir que nuestro hospital pueda optar el próximo año al Sello Europeo de Reconocimiento de Excelencia, en la categoría de bronce. Esta distin-

ción fue obtenida el pasado año por el Hospital Sierrallana. También se pretende que el centro consiga el próximo año diferentes certificaciones ISO9001-2000 y el reconocimiento de 'Hospital amigo de los niños'.

#### HUELGA DE LOS TECNICOS SUPERIORES SANITARIOS

Felicitemos a nuestros compañeros por el seguimiento de la Jornada de Huelga del día 27 de Junio. El seguimiento en nuestro Hospital, fue del 100%, en UGT seguimos trabajando a nivel Federal para conseguir que el Ministerio de Sanidad y Educación, Desarrollen el Grado de Técnico Especialista, con reconocimiento en el ámbito europeo, para ello se debe reconocer el Grado Universitario de 180 créditos, así como promover un curso de nivelación para el acceso a la nueva titulación.

## TRANSPORTE EN ATENCION PRIMARIA Y SUAP

Este asunto a quedado aparcado, ya que ningún sindicato ha apoyado una iniciativa que a nuestro juicio es insuficiente, sobre todo por que el documento que lleva por nombre TRANSPORTE EN ATENCION PRIMARIA, donde UGT hemos propuesto un tratamiento integral de negociación, como la revisión de los pluses, el pago por kilometraje, el tema fiscal, los seguros etc. Además en la dotación de vehículos al SUAP hay problemas como el solapamiento y como se retribuye este.

## PAGO POR TIS EN ATENCION PRIMARIA

Apoyamos las nuevas condiciones en Trabajadores Sociales, como ya hicimos en FISIOTERAPEUTAS, que en resumen se traducen en mejoras retributivas importantes en el complemento de productividad fija; Queda para trabajadores Sociales el valor TIS mes; en población dependiente en 0,04 € y en resto de población en 0,017 € con unos topes máximos de 500 € y mínimos de 200 € y con un valor medio de 275 € aplicable cuando el trabajador no tenga asignada ninguna zona básica específica.

En Fisioterapeutas ya esta publicado el acuerdo de pago TIS y lo notareis en breve en vuestras nóminas.

En Matronas no hemos firmado todavía el documento, ya que en la asamblea que mantuvimos con el colectivo, se acordó no suscribir ningún documento mientras no se solucionara... "que no se asigne a cada matrona más de dos áreas de salud y que el reparto de las TIS no suponga una carga asistencial excesiva" condición que no cumple este documento, aunque reconocemos que las cantidades aprobadas son satisfactorias.

Las cantidades son: Mujer a cargo Matrona de Área valor TIS mes: 0,07 €



**HOSPITAL SIERRALLANA**

En estos días se están realizando los contratos de vacantes en las categorías de ATS, Auxiliares de enfermería, Celadores y Auxiliares administrativos.

Están previstas 10 Enfermeras, 9 Auxiliares de Enfermería y 5 celadores para el servicio de Urgencias; y 1 Enfermera y 1 Auxiliar Administrativo para el servicio de Psiquiatría.

Parece que el servicio de Urgencias puede estar terminado para una fecha entre el 1 y el 15 de Junio; para esa fecha puede estar terminado también quirófano aunque durante el verano por motivos vacacionales no se pondrán todos en funcionamiento, será para el mes de Octubre cuando estarán los 7 quirófanos a pleno funcionamiento.

En cuanto al servicio de Psiquiatría el psiquiatra ya se incorporo en Marzo y el resto de personal lo hará en fechas próximas, probablemente el 2 o el 3 de Mayo.

La productividad la hemos cobrado en la nomina del mes de Abril y los criterios seguidos para su determinación son los mismos del año pasado. El porcentaje de cumplimiento global del Hospital ha sido algo menor que el del año pasado, ha estado en torno al 82%.

A raíz de diferencias de criterios, en la adjudicación de una plaza de facultativo del servicio de Anatomía Patológica (tendrá conocimiento la D<sup>a</sup> Rosario), entre la Dirección médica y la Dirección Gerencia, se ha propuesto el cese del actual Director Médico D. Enrique Fernández Palacio y se ha dado a conocer la propuesta de nuevo Director con efectos del día 1 de Mayo y que recae en la persona de D. Luís Ansorena Pool, quien hasta ahora ocupaba el cargo de jefe de admisión y que en principio al no haberse previsto un nuevo nombramiento para jefe de admisión será el Director Médico quien asuma ambos cargos hasta que se decida una nueva organización. Desde ésta sección sindical le deseamos "suerte" en su nuevo puesto.

**061 Suma y sigue.**

El Servicio Cantabro de Salud se esta especializando en una nueva forma de gestión que alivie los presupuestos, como siempre a costa del trabajador, consiste en no convocar las mesas de negociación pendientes, como la de retribuciones y parar o entretener otras como la de carrera profesional y productividad variable, suponiendo todo esto perdidas retributivas para los trabajadores que se jactan en recordarnos, pero mientras ¿donde va este dinero?, "a su sacd". Esperamos que todo este dinero se utilice para otras mejoras necesarias para los trabajadores.

Todo esto forma parte de un despropósito de una administración lenta y prepotente, sin talante negociador incapaz de conseguir acuerdos.

En la gerencia 061 se estableció como último día para firmar el Contrato de Gestión para el 2006 el mismo día en que se dieron a conocer los incentivos del 2005. Nos sentimos engañados.

Para más INRI continuamos con un capitulo más de la sórdida novela, "la creación de nuevas categorías" después de años y peripecias rocambolescas por parte de la administración se publicó en el BOC 8 de marzo de 2006 la Orden SAN/1/2006, de 17 de febrero, por la que se establece el procedimiento de Integración del Personal Estatutario Fijo e Interino de las Instituciones Sanitarias del Servicio Cantabro de Salud, en las categorías y especialidades creadas por el Decreto 57/2005, de 28 de abril, pues bien sigue sin realizarse la integración en su categoría profesional y sin reconocérseles los servicios prestados en la misma.

Un año más se acerca "la calor"; y esperamos que funcionen correctamente los sistemas de aire acondicionado que influyen claramente en las condiciones de trabajo de los profesionales, por cierto no entendemos como la gerencia del 061 no dispone de aire acondicionado, lo que repercute muy negativamente en el trabajo desarrollado por el personal administrativo, informático y directivo de la Gerencia. El Real Decreto 486/97 señala que en los locales de trabajo cerrados deberán cumplirse, entre otras las, siguientes condiciones: La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27° C. La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25° C.

Nos ha informado la gerencia del aumento de plantilla por necesidades del servicio que se han ido detectando, se ha contratado una auxiliar administrativa y una celadora por el aumento de actividad y cargas de trabajo asumidas por los trabajadores desde hace meses y comunicadas por nuestra sección sindical a la Gerencia. Así mismo se nos ha informado de la contratación de un medico y un enfermero por el aumento de las tareas no asistenciales de los coordinadores de las unidades funcionales (bases) y el coordinador de enfermería, con mayor implicación en la gestión del servicio. Esperamos que todo esto repercuta en un mejor funcionamiento del servicio.

**SANIDAD PRIVADA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
ENTRE HOMBRES Y MUJERES PROYECTO ARTEMISA:**

A través del "proyecto Artemisa", UGT puso en marcha el servicio de consultas jurídicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La mayoría de las consultas recibidas se centran en las condiciones del ejercicio de los derechos en materia de maternidad y conciliación de la vida laboral y familiar.

Se puede consultar sobre permiso de maternidad, permiso de lactancia, reducción de jornada por cuidado de familiares, excedencia por cuidado de familiares, etc.

La dirección de su página web donde te invitamos a visitar cuando tengas alguna duda es:  
**[www.ugt.es/mujer/proyectoartemisa.html](http://www.ugt.es/mujer/proyectoartemisa.html)**

Algunas repuestas a preguntas frecuentes sobre reducción de jornada y excedencia por cuidado de hijos son las siguientes:

Respecto a la excedencia por cuidado de hijos, la ley señala como plazo máximo para disfrutarla 3 años a contar desde naci-

miento. Los tribunales entienden que no existe impedimento para solicitarla para periodos inferiores. Así que puedes solicitarla por 2, 3 o 6 meses. Y tampoco hay inconveniente en pedirla por 1 año y al finalizar el 1 año se pide una prórroga, hasta 2 o 3 años del menor. O pedir 1 año, incorporarse y volver a pedirla siempre dentro de los tres años.



Respecto a la reducción de jornada, la ley no lo limita, se puede pedir por 1/3 de jornada y si las necesidades de atención cambian ampliarla a la 1/2 siempre dentro del límite de los 6 años del

menor. Recuerda que la finalidad de la reducción de jornada es la atención del menor.

LEY 39/1999, de 5 Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras dice:

**EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES:** Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

**LA DURACIÓN MÁXIMA ES DE 3 AÑOS PERO ES POSIBLE SU DISFRUTE FRACCIONADO DENTRO DEL CITADO MARCO TEMPORAL, Y POR TANTO EN EL INTERIOR DEL TRANSCURSO DEL MISMO.(SEGUN VARIAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA DE BALEARES, MURCIA, BURGOS, ETC.**

**POR FIN SE FIRMO EL IV CONVENIO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL**

En sólo 3 meses se negoció dicho convenio, iniciándose el 1 de febrero y firmándose el 4 de mayo en Madrid. Entre las novedades, como se puede observar es el cambio de denominación del convenio, antes era Convenio de Residencias Privadas y del Servicio de Ayuda a Domicilio.

En su Artículo 1. Ámbito Funcional, se especifica que va dirigido a la atención de las personas mayores. Como sabéis este es un Convenio que llamamos de transición, a la espera de la aprobación y publicación de la Ley de Dependencia, por eso nuestro propósito es que su vigencia fuese de 2006-2007. Que es como ha quedado, es decir entrará en vigor el 1 de enero de 2006 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007, en cuanto salga publicado en el BOE, que será aproximadamente dentro de un mes.

Se introducen mejoras sustanciales:

**COMISIÓN MIXTA PARITARIA.-**

Sus decisiones serán vinculantes y, para los casos de desacuerdo, existe expreso sometimiento al ASEC (Aportación de UGT)

**EMPLEO.-**

El 77 % del empleo del Sector deberá ser indefinido. Se añade una cláusula de freno a la sucesión de de encadenamientos de contratos temporales, con el fin de garantizar la estabilidad.

**CLASIFICACION PROFESIONAL, FORMACIÓN PROFESIONAL, OBSERVATORIO DEL SECTOR, FUNCIONES.-**

En todos estos apartados queda clara la apuesta por la PROFESIONALIZACIÓN del sector a través de las Titulaciones o cualificaciones que aporten y garanticen CALIDAD a todos los servicios que

**Sanidad PRIVADA**

marque la Ley de la Dependencia.

Dichas Titulaciones/Cualificaciones serán demandadas por la Ley y deberemos garantizar el cumplimiento de sus exigencias.

(TODAS LAS MENCIONES A LA PROFESIONALIZACION Y CALIDAD EN EL SECTOR, HAN SIDO PROPUESTAS DE UGT, NO PUDIENDO SER RECHAZADAS POR CC.OO, QUE EN TODO MOMENTO SE HAN ADHERIDO A LAS MISMAS)

**POLIVALENCIA.-**

La modificación del Art. 19 a instancias de UGT acota, entendemos que definitivamente, el asunto de la polivalencia. Pero hemos de estar vigilantes por el posible incumplimiento de los empresarios.

**RETRIBUCIONES.-**

- El PLUS de ASISTENCIA se integra en el sueldo Base (Planteamiento de UGT).
- Una subida global del 5% para el año 2006.
- IPC real del 2006 + 0.5 para el año 2007.
- Un plus de Disponibilidad, que ofrece la posibilidad de recibir una compensación económica por una situación que se daba sin compensación alguna. Pasando este PLUS ha ser retribuido por una cantidad de 20 E. por día en disponibilidad.
- PLUS DE NOCTURNIDAD mejora en 1 hora (de 22 h. a 7 h.).
- PLUS DE FESTIVOS Y DOMINGOS DE 7 E.

Según las nuevas tablas salariales, el/la Aux. .de enfermería (Gerocultor/a) tendrá una remuneración mensual de:

- un sueldo base de 794.57 E.
- por cada festivo trabajado: 7E
- por cada domingo trabajado: 7 E.
- por cada hora nocturna trabajada: 1.55 E.
- por cada trienio de antigüedad:18.03 E.

**FARMACIAS nuevas tablas salariales**

BOE núm. 73

Lunes 27 de mayo

**Tabla salarial prevista año 2006**

*(Tabla año 2005 + 3%. IPC previsto 2% + 1% convenio)*

	Año 2005 real Sal/mes en euros	Año 2005 real Sal/anual en euros	Año 2006 Sal/mes en euros	Año 2006 Sal/anual en euros
Facultativos .....	1.311	19.665	1.350	20.250
Aux. M. Diplomado ...	970	14.550	999	14.985
Auxiliar Diplomado ...	888	13.320	915	13.725
Técn. en Farmacia .....	888	13.320	915	13.725
Auxiliar .....	808	12.120	832	12.480
Ayudante .....	758	11.370	781	11.715
Aprendiz 16 años .....		SMI/año		SMI/año
Aprendiz 17 años .....		SMI/año		SMI/año
Jefe Administrativo ...	963	14.445	992	14.880
Jefe Sección .....	888	13.320	915	13.725
Contable .....	849	12.735	874	13.110
Oficial Administrativo .	808	12.120	832	12.480
Auxi. Adtvo. (Caja) .....	733	10.995	755	11.325
Aspirante 16 años .....		SMI/año		SMI/año
Aspirante 17 años .....		SMI/año		SMI/año
Mozo .....	733	10.995	755	11.325
Limpieza .....	SMI/mes		755	11.325

Atrasos Limpiadora: Ajuste año 2004,99 €. Atrasos 2005, 900 €. (incluida la equiparación al Mozo).  
Total atrasos años 2004 + 2005 = 999 €.



**Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración:** Concilia es el plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la Administración General del Estado.

UGT va a plantear en la próxima reunión de la Mase Sectorial, la negociación para el personal del SCS de la aplicación del Plan concilia, recientemente firmado a nivel nacional, por UGT.

**RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES.**

UGT Defiende la necesidad de promover una participación mayor de los hombres en los referentes a la guarda y educación de los hijos/as con el fin de asegurar un reparto más igual en las responsabilidades paréntales entre hombres y mujeres que permitan a las mujeres una mayor participación en el mercado de trabajo. La Ley de Garantía de Igualdad entre hombres y mujeres, avanza a la hora de integrar a los padres en el cuidado de sus hijos a través de la creación del nuevo permiso de paternidad, reservado en exclusiva para el padre; Lástima de su corta duración.

**PLAN DE PENSIONES**

En este mes de julio, la Administración ha efectuado la primera aportación al Plan de Pensiones de los Empleados Públicos del Gobierno de Cantabria correspondiente a los años 2005 y 2006. Las cantidades que corresponden a cada trabajador las conoceréis por la información enviada por la Administración en estas últimas semanas.

A partir de ahora, la entidad gestora encargada de gestionar nuestro Plan de Pensiones con la supervisión de la Comisión de control, compuesta por tres representantes de la Administración y tres de los empleados públicos, se pone en marcha y recibiréis información puntual de todo aquello que os afecte; Situación financiera del plan, prestaciones, posibles modificaciones, además como establece la ley, tener a vuestra disposición con carácter trimestral un informe sobre la evolución y situación de vuestros derechos económicos en el plan.

En el plan de Pensiones están incluidos todos los Empleados Públicos de la Administración del Gobierno de Cantabria; Docentes, SCS, CIMA, CEARC e ICANE. En los últimos días ha solicitado su inclusión la Universidad de Cantabria, con lo que probablemente se llegue a los 20.000 participantes, convirtiendo nuestro Plan en el más importante existente en nuestra región.

Viene de pagina 1

No alcanzamos a comprender como a nuestra Consejera Dña. Charo Quintana le dan 21 millones de euros, incluida Productividad Variable, para la Carrera Profesional (mejorar las condiciones de trabajo en el SCS) y consigue que le monten una huelga,

Hay que ser incapaz, nos recuerda que no hace tanto tiempo concedió una reivindicación histórica para los trabajadores como es la JORNADA de 35 horas en el SCS, PERO POR DECRETO ...

Así son las cosas en esta Consejería, les pierde la Prepotencia.

Otro ejemplo de ineptitud e ineficiencia es el "fiasco" del Acuerdo de Contrataciones del SCS, negociado, pactado, y parado (parece ser en la Asesoría Jurídica del Gobierno de Cantabria) ¿dónde están las decisiones, que mejoren la contratación en Cantabria? Vemos como en el resto de Comunidades Autónomas, se premia "a los del lugar" ; en Cantabria, somos "Quijotes", abrimos las puertas a todos, para que nos las cierren a nosotros.

Como nos vamos haciendo viejitos, cada vez pensamos más en que debemos hacer un relevo generacional ordenado y para ello se nos antoja que es absolutamente necesario que dos figuras jurídicas como la Jubilación Anticipada y la Jubilación a tiempo parcial deben ser implantadas en el SCS.

Nos alegra leer noticias como las que nos dicen que se han aprobado en el Estatuto Básico del Empleado Público, la posibilidad de poner en marcha estas medidas. Esto esta muy bien pero os recordamos que en nuestro Estatuto Marco ya figura.

**PARA TUS CONSULTAS Y COMUNICACIONES ESTAMOS EN:**  
**HOSPITAL UNIVERSITARIO M. DE VALDECILLA**  
 TEL. 942.20.25.58 — ; Interno 72558 Fax. 942.20.25.58 ugt@humv.es  
**HOSPITAL SIERRALLANA**  
 TEL.942.84.75.55. FAX. 942.84.75.52. bfernandezm@hsl.scsalud.es  
**HOSPITAL DE LAREDO**  
 TEL.942.63.85.23 FAX. 942.60.78.76. ugtlaredo@terra.es  
**DEPARTAMENTO DE SANIDAD PRIVADA**  
 TEL.942.22.76.39 FAX. 942.36.48.38 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

**¡Afiliate!**  
 Podemos ayudarte  
 UGT  
 JUNTA GENERAL DE TRABAJADORES  
 WWW.FSPES/CANTABRIA  
 Juntos podemos más