



# 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 23  
ABRIL -  
MAYO 05

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



¡ Que rico estaba el cocido! ¡ Cómo disfrutamos del 1º de Mayo ! En esta fecha recordamos que los derechos de los trabajadores tienen como siempre han tenido, plena vigencia y a pesar de ello no siempre son respetados, de ahí que debamos tener presente el 1º de Mayo.

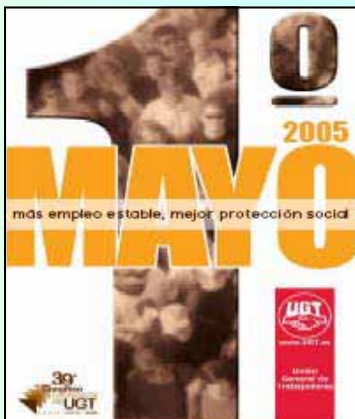
Hablando de derechos ... ¡ que atropellos hemos padecido desde la publicación de nuestro ultimo boletín informativo !, y no hace tanto, sólo mes y medio.

¿Qué os ha parecido el reparto este año de la Productividad Variable?

¿Y el premio que se  
*(Continúa en pagina 12)*

## PRODUCTIVIDAD VARIABLE SCS ¡ NI EL SCS SABE EXPLICAR SU REPARTO !

En UGT os contamos el despropósito.



## S.O.S. En la Sanidad Pública de Cantabria

Por Pedro Manuel González Toca

## ASÍ ESTÁ LA PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL EN EL SCS Avatares de la negociación

## ¡ VAYA MUNDO ! : LAS RECLAMACIONES SON "FELICITACIONES " Y NO "QUEJAS." PALABRA DE CHARO QUINTANA



Médicos de familia  
y Enfermeros  
¿Tendremos  
Vacaciones  
en Primaria?

28 De ABRIL  
Día Internacional de  
la Salud y  
Seguridad de los  
Trabajadores.

PUBLICADO  
EL RD. 450/05 de  
ESPECIALIDADES  
ENFERMERIA  
BOE 6 Mayo

PAPA, DE MAYOR  
QUIERO  
MANDAR  
EN EL SCS



## ¿Cómo coñ... se ha repartido la productividad ? ni D. José "Superstar" ha sabido explicárnoslo. El SCS "huérfano" para pactar la del 2005.

Nos reunimos a petición propia con D. José, para que nos explicara como se iba a repartir la productividad variable este año; ya, que ni siquiera los compañeros de CCOO, firmantes de este acuerdo, sabían como se iba a realizar y nadie sabía explicárnoslo. Reunidos pues, comenzamos a sorprendernos, a las preguntas planteadas sólo se daban explicaciones claras a como se alcanzaba el dinero que de productividad acabaría recibiendo cada Centro de Gestión; las grandes dudas surgían del dinero que recibía el Centro de Gestión ¿Qué cantidad se destinaba a cada servicio? Y dentro de cada servicio ¿Cómo se hacía el reparto entre los trabajadores? Estas dos cuestiones fueron incapaces de explicarlas con claridad, además de ¿Qué ocurría con la cantidad que dejaban de percibir los trabajadores que según el SCS habían sido menos productivos?

De esta reunión sacamos la impresión que D. José, máximo responsable de este asunto, tiene grandes lagunas para poder explicar lo que ha ocurrido en el reparto de la Productividad Variable en cada Centro, y dudamos mucho que con estas lagunas haya conseguido su objetivo, de que como nos contaba en su día, se prime a los trabajadores que más producen, en la práctica los servicios que menos dinero han percibido, son los que tienen más carga de trabajo. Pensamos que este criterio de reparto, tan confuso, no hace sino ahondar en las diferencias y agravios de costumbre.

Como conocéis nos hemos movilizado por este asunto, realizando concentraciones y recogidas de firmas, (curiosamente el sindicato SAE se ha desvinculado de las mismas, ¿pensaran sus dirigentas que las Auxiliares han sido bien tratadas en este reparto?) se les ha pedido se averigüe, porqué se han producido tantos agravios en la productividad y que se subsanen los mismos, y además, que se deje de pasar por los Servicios la firma de adhesión individualizada a los objetivos, en tanto no se negocie la Productividad Variable del 2005, ya que la vigencia del acuerdo firmado por CCOO ha vencido con la Productividad Variable del 2004. D. José, bájese del burro y , pactemos una Productividad realista y motivadora para nuestro personal.

## NEGOCIACIÓN DE LA PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL EN EL SCS

Como os contábamos en nuestro ultimo boletín, prácticamente ha finalizado la negociación de la Promoción Interna Temporal (PIT) para todo el SCS. Falta su aprobación en Mesa Sectorial; a grandes rasgos os podemos relatar lo que se ha acordado hasta la fecha: Se podrá beneficiar el personal fijo con dos años de antigüedad. Se podrá promocionar a plazas del mismo grupo o superior. Se ofrecerán por este medio las vacantes y asimilados y el contrato mínimo que se ofrezca no será inferior a tres meses. Como novedad se podrá promocionar en el ámbito de todo el SCS, siempre que el trabajador lo solicite así. Su funcionamiento será mediante la confección de listas de promoción interna por categoría , con opción a centro , y mediante un baremo que contemplará la antigüedad y la formación. . La confección de los listados de promoción interna esperamos estén finalizados para el mes de octubre, antes existirá un plazo para que todo el personal interesado curse su solicitud. En las categorías de personal no sanitario para poder estar en los listados habrá que realizar una prueba practica, salvo que el trabajador ya la haya realizado por haber estado ya promocionado, en ese caso el trabajador estará exento de hacer prueba practica. En UGT creemos que este pacto de promoción interna es un avance ya que se establece para todo el SCS y pueden acogerse a él todos los trabajadores fijos tanto de Especializada como de Atención Primaria, si bien, entendemos que se ha de establecer una reserva de puesto de trabajo y en la prueba practica han de quedar también exentos quienes acrediten formación específica para el puesto a desempeñar. Infórmate en UGT.

## CHARO QUINTANA... ES ASÍ

Estamos acostumbrados, pero no dejan de sorprendernos las manifestaciones públicas de la máxima dirigente sanitaria de Cantabria. Las anteúltimas referidas a su imagen pública, pidiendo disculpas al pueblo de Cantabria "... por la apariencia que puedo ofrecer de ser una persona que se cree en posesión de la verdad ..." y las ultimas referidas a la "crisis del cambio de medico" donde Doña Charo, no se "corta" y ante las 47.000 reclamaciones de pacientes "del pueblo de Cantabria" los mismos a los que hace poco pedía disculpas, les cuenta que a ella esas reclamaciones se las toma como "felicitaciones" .

Es el milagro de convertir el agua en vino, en este caso las reclamaciones en felicitaciones; o residir en el mundo de las ilusiones y fantasías, algo innato al ser humano y que desde pequeños tendemos a crearnos las situaciones que nos agradan y deseamos; las ilusiones crecen con nosotros, unas se cumplen, como disfrutar de amplios despachos con caros visillos y otras nos abandonan, pero nunca son capaces de cambiar los hechos.

La ilusión de Quintana que todos la feliciten, la nuestra que alguien ponga orden y le explique la realidad de las cosas.

**PAPÁ, DE MAYOR QUIERO MANDAR EN EL SCS...**

Ya se lo decía su papá, nene tu vales mucho, y al pie de la letra ellos solitos se ponen el valor de su productividad: Cárceles, 6.830; Vega 6.011; Ayuso 5.737; Del Río 5.737; Corral, 5054; Moran, 5054; Mazón, 5054; Martínez, 5054; Grande, 5054; Lois, 4.633; Llado, 3.791; Anabitarte, 3791; Alzueta, 4761; Díaz, 3.672; Fernández, 3.616; Hernando, 3.389; Caviedes, 5.109, Otero, 4.038, Mamolar, 4.038, Gordillo, 4.038. No están todos los que son y nos gustaría saber lo que se ha colocado Don José.

Estos son, después de nuestra Consejera, "los Galácticos más productivos" de la Sanidad de Cantabria, o cuando menos los que más han cobrado este año, a pesar de que a alguno le ha parecido poco.

Para quienes tengamos hijos " malos " futbolistas, os damos una pista de donde pueden dar un buen "Pelotazo".

**CALENDARIO CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO**

Seguimos insistiendo en que estéis muy pendientes de los plazos y tramites, así como de las fases de provisión de cada categoría a efectos de poder trasladaros. La mejor información en la siguiente Web: [www.ingesa.msc.es](http://www.ingesa.msc.es) él pasado 18 de Mayo se publicaron las CALIFICACIONES DEFINITIVAS de AUXILIARES DE ENFERMERIA, el 20 las FINALES. EL día 17 calificaciones DEFINITIVAS de ATS/DUE, el 19 las FINALES, **NOTA DE CORTE ATS/DUE 124,8** él 12 de Mayo las calificaciones DEFINITIVAS de MEDICOS DE FAMILIA DE ATENCION PRIMARIA. El 20 de abril las calificaciones definitivas de CELADORES Y EL 21 LAS FINALES. La mayoría de Categorías ya han entrado o están a punto de entrar en la fase de Expectativa de Destino y Fase de Provisión. El proceso se nos informa desde Madrid pretenden finalice en Diciembre de este año.

**FORMACION UGT**

Seguimos desarrollando nuestro plan formativo para este año 2005, os recordamos que todavía os podéis inscribir en los siguientes cursos específicos para personal sanitario que UGT ha organizado:

- ♦ **EL PROCESO DE COMUNICACIÓN EN EL TRASLADO DE PACIENTES**, para CELADORES/RAS.
- ♦ **CUIDADOS, ATENCION Y CURAS DE HERIDAS**, para AUXILIARES de ENFERMERIA Y ENFERMEROS/AS.
- ♦ **CUIDADOS SOCIOSANITARIOS EN EL PACIENTE GERIATRICO HOSPITALIZADO** para AUXILIARES DE ENFERMERIA.
- ♦ **INGLES PARA FACULTATIVOS**. para MEDICOS/AS MIR.

Los cursos son para trabajadores en activo, valen para baremos y son gratuitos.

También tenemos los siguientes cursos On line: **DIETETICA Y NUTRICION E INGLES MEDIO**

Podéis tramitar la solicitud en las Secciones Sindicales de UGT Cantabria.

**A LA ATENCION DEL SR. JIMENEZ**

El estatuto Marco en su artículo 9º Personal estatutario temporal dice, entre otras cosas, que si se realizaran más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un periodo acumulado de 12 o más meses en un periodo de dos años, procederá el estudio de las causas que lo motivaron, para valorar en su caso, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro.

En muchos casos esto no se esta cumpliendo por nuestra administración, aumentando el perjuicio a los profesionales afectados con retribuciones bajas en forma de atención continuada utilizada de forma fraudulenta. ¿Para cuando las plantillas orgánicas?

Mientras esperamos que el SCS nos convoque para negociar la productividad variable para el año 2005, la administración esta presentando a los profesionales de las diferentes gerencias los objetivos para ese año, lo que no nos cuadra es que pretendan que firmemos esos objetivos, sin conocerlos, ni negociarlos y sin saber los incentivos que vamos a tener.

## SOS EN LA SANIDAD PÚBLICA DE CANTABRIA

( por Pedro Manuel González Toca, Secretario General Sector de Salud y Servicios Socio Sanitarios de la Federación de Servicios Públicos de UGT Cantabria )

Una vez transcurridos tres años desde las transferencias del antiguo Insalud al actual Servicio Cántabro de Salud, desde UGT nos vemos obligados a realizar un somero análisis.

Con las transferencias se crea el Servicio Cántabro de Salud con el objetivo de solucionar desde la región los grandes males endémicos de la sanidad pública: las listas de espera, escasez de plantillas, mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, ampliación de centros de salud, nuevas prestaciones. Otro de los grandes problemas aludía a que en el Hospital Universitario Marqués de Valdecilla se prestaba una atención a unos ciudadanos de otras comunidades autónomas que con ese proceso de transferencia iban a poder solicitar, y quirúrgicas fuesen realizadas en su lugar de residencia. Esta es una de las causas del elevado gasto sanitario en Cantabria.

Para ello, el denotado implicados se suponía de visión y el entendimiento entre los han sido muy desiguales desde

Con el Partido Posiendo sus responsables políticos, en la sanidad en Cantabrias sindicales, se nos escuse nos hizo el caso necesario, se mentos retributivos, la jornada de 35 horas y su ponderación, la mejora de la atención primaria y la integración del personal de refuerzos.

En el verano de 2.003 y fruto del pacto de coalición totalmente legítimo entre el PSOE y el PRC, es designada D<sup>a</sup>. Rosario Quintana como consejera de Sanidad, lo cual supuso para esta organización sindical una ilusión y esperanza, puesto que la nueva consejera tenía experiencia profesional y sindical y con ella se podrían eliminar las rigideces del PP, disminuir las listas de espera (eliminando las peonadas), controlar el gasto farmacéutico (reconociendo que muchas competencias son del gobierno central), motivar al personal, coordinar la atención primaria y la especializada; interrelacionar el medio ambiente, el consumo y la salud; elaborar un plan de salud pública, elaborar e impulsar un plan de atención primaria y otro para dinamizar los hospitales públicos y prepararlos para las necesidades del presente y del futuro.

En este último apartado, centrábamos muchas de nuestras esperanzas en el hospital de Valdecilla, para el que queríamos nuevas tecnologías, una ampliación de sus carteras de servicios ante las nuevas necesidades sanitarias y sociales y la presumible 'ausencia' de ciudadanos de otras comunidades autónomas. En resumen, confiábamos en mantener Valdecilla con el carácter de hospital de referencia nacional que siempre ha tenido, pero sin olvidar el denominado 'desfase económico' de sus obras de rehabilitación provocado por la deficiente negociación entre el Gobierno central del Partido Popular y el 'tándem cántabro' representado por Jaime del Barrio y José Alburquerque.

Pero la realidad ha sido un fiasco, la consejera de Sanidad, quizás mal asesorada por muchos altos cargos designados en su momento por el PP y aún integrantes del organigrama sanitario gubernamental, ha caracterizado su gestión por una preocupante falta de diálogo, una prepotencia nada recomendable y, en general, por una nula cintura política y ausencia de la denominada mano izquierda.

Las negociaciones entre la Administración y los sindicatos han sido formales pero no reales. En los diez primeros meses de 2004 se convocaron tres mesas sectoriales y en los dos últimos meses se convocaron otras nueve, aunque por requerimiento judicial a instancias de una sentencia favorable a UGT. En estas negociaciones no se avanza, puesto que la Consejería tiene garantizado el respaldo de su brazo sindical Comisiones Obreras.

Desde UGT podemos decir que hay imposición y falta de negociación, puesto que en dos ocasiones así lo ha reconocido la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, que ha condenado a la Consejería de Sanidad por vulneración del derecho a la libertad sindical (artículo 28 de la Constitución) y del art. 80.3 del propio Estatuto Marco que estipula: «La negociación colectiva estará presidida por los principios de buena fe y de voluntad negociadora...».

Buen ejemplo de lo anterior es la jornada de 35 horas, ya aprobada con Jaime del Barrio y aplicada por Rosario Quintana mediante 'decretazo', perjudicando y discriminando de manera clara al turno rotatorio.



minado diálogo social con los sindical importancia, aunque la negociadirectivos sanitarios y los sindicatos entonces.

pular, en los años 2.002 y 2003, cos Jaime del Barrio y José Alburbrija hubo diálogo con las organizachaba, y aunque posteriormente no firmó el Acuerdo Marco con incre-

## SOS EN LA SANIDAD PUBLICA

A este decretazo de la actual consejería de Sanidad se une el acuerdo de permisos, vacaciones y licencias, así como el de Atención Primaria y el de Productividad Variable, rubricados únicamente por CC.OO pese a eliminar muchas expectativas e ilusiones en la mejora de la atención primaria, además de la concesión del Día del Sector que en la actualidad hay que compensar con un día 'Moscoso' (que es un hecho totalmente ilegal), así como el reparto injusto y desproporcionado de la productividad variable.

La lista de negociaciones infructuosas o pendientes es amplia y se completa con la falta de

**La Consejera de Sanidad ha caracterizado su gestión por una preocupante falta de diálogo, una prepotencia nada recomendable y por una nula cintura política**

propuestas sobre salud laboral, formación continua, carrera profesional para todos los trabajadores, jubilación voluntaria y exención de guardias para mayores de 55 años, la falta de oferta pública de empleo, la inexistencia de traslados y movilidad voluntaria, y un largo etcétera que han ido convirtiendo en ineficaz el Acuerdo Marco.

Sinceramente, en UGT vemos con sana envidia como la consejera de Educación o el de Presidencia firman acuerdos importantes con todos los sindicatos, 6 y 5 respectivamente, mientras en Sanidad tenemos que recurrir a mediadores

Hay más casos de imposición y prepotencia de la consejera de Sanidad, como el observado en su propuesta sobre el 'dispositivo' sanitario para Campoo, al que dotaba con sólo 10 camas. Gracias a la presión sindical y ciudadana, la sensatez política y la mano izquierda del presidente y la vicepresidenta del Gobierno de Cantabria, por fin ha sido posible un hospital digno para todos los campurrianos y ciudadanos de Cantabria. ¿Qué cunda el ejemplo para el S.C.S.!

No podemos olvidar que el Acuerdo de Atención Primaria, firmado el 28 de diciembre del año pasado, ha sido contestado negativamente por todos los sindicatos, excepto CC.OO, colegios profesionales de médicos y enfermería, y por las firmas de un 80% de trabajadores. Contra esto, todas las campañas 'mediáticas' de la Consejería de Sanidad carecen de sentido alguno. La aplicación de este acuerdo ha sido, una vez más, un ejemplo falta de planificación como se demuestra con el elevado número de protestas de los ciudadanos por la imposición del cambio de médico de familia que ha dividido incluso a familias enteras.

Sabemos que todas esas necesidades tienen o pueden tener un elevado coste económico y a lo mejor es necesario establecer plazos, algo que estaría dispuesto a asumir UGT, pero tanto Rosario Quintana como José Alburquerque no lo necesitan porque tienen la firma segura y sin condiciones de un sindicato afín.

Además, existe un gran desasosiego y malestar entre los funcionarios tanto de la Consejería de Sanidad como del Servicio Cántabro de Salud, que constantemente nos 'informan' del posible amiguismo en los cargos de dirección, de lo percibido como productividad variable por el personal directivo de los hospitales, del aumento de las listas de espera (a pesar de su 'arreglo' y maquillaje en la 'cocina' del SCS), del aumento de la privatización como los proyectos denominados 'Bahía', 'Cabárceno', 'evaluación de riesgos' y otros que están en la página web del Servicio Cántabro de Salud.

Desde la Consejería de Sanidad, bien por acción o por omisión, se está perjudicando a la sanidad pública en Cantabria porque su mejora y progreso, guste o no a Rosario Quintana, dependen del diálogo, del consenso y de la participación de Administración, sindicatos, profesionales y ciudadanos en general.

Recientemente, un profesional nos comentaba que la responsabilidad política de la gestión de los asesores de la consejera de Sanidad era de la propia consejera por haberles nombrado. Si eso es cierto, si la responsabilidad política depende de quien haga los nombramientos, tal vez en este caso la responsabilidad no es sólo de la consejera. Ya se sabe: «donde manda capitán».

Nos consideramos obligados a manifestar nuestras inquietudes o puntos de vista para ejercer una crítica constructiva, aun reconociendo la posibilidad de equivocarnos. En cambio, un sindicato y alguna otra asociación no dicen lo que sienten y observan impasibles este deterioro de la sanidad.

UGT reitera su disposición a negociar y a dialogar, a aportar cintura sindical y mano izquierda, aunque esperamos que en la Consejería de Sanidad empiecen a tener también su propia cintura política y mano izquierda para evitar el S.O.S. que en la actualidad nos vemos obligados a denunciar antes que el deterioro actual sea irreversible dentro de 3 ó 5 años.

**INTEGRACIÓN COMO PERSONAL ESTATUTARIO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LOS EAP. DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD. -**

Una de las consecuencias del proceso de trasferencias en materia sanitaria a Cantabria y de la constitución del Servicio Cántabro de Salud es la coexistencia en nuestro sistema sanitario del personal funcionario y personal estatutario.

Diversas normas reconocen al personal funcionario de las instituciones sanitarias de Cantabria la posibilidad de cambiar la naturaleza de su relación laboral y pasar a ser personal estatutario. Así lo recoge el propio Estatuto Marco en su Disposición Adicional Quinta, La Disposición Adicional Primera de la Ley 7/2002 de Ordenación Sanitaria de Cantabria de 10 diciembre o el Acuerdo Marco para el Desarrollo y Mejora de la Sanidad en Cantabria de 27 agosto de 2002.

Pues bien, el Decreto 148/2004 de 30 diciembre del Consejo de Gobierno regula y desarrolla para Cantabria el ejercicio de la facultad de un personal funcionario de convertirse en personal estatutario.

El Decreto reconoce la facultad de opción por la naturaleza estatutaria de la relación labor exclusivamente al personal funcionario en las categorías de Facultativo de Atención Primaria, a las ATS/DUE de Atención Primaria y a las Matronas de Atención Primaria, todos ellos con plaza en los EAP. en activo o que se encuentren en situación de excedencia.

El Decreto entró en vigor el 12 de febrero de 2005 y abrió un plazo que finalizaba el 12 de marzo de 2005 para que los interesados formularan la solicitud de integración. La Administración tiene cuatro meses para contestar a la solicitud, y si transcurrido dicho plazo no existe contestación, se entenderá denegada por silencio administrativo a los efectos de poder recurrir por la vía contencioso-administrativa.

Si se admite la integración, el interesado pasará a ostentar la categoría profesional correspondiente en el sistema de personal estatutario según el Anexo I de la norma (Médico de Familia de EAP., ATS.- DUE de EAP y Matrona de Area). Seguirá prestando sus servicios en su puesto de trabajo y conservará su antigüedad como funcionario y quedará en situación de excedencia voluntaria en su plaza de funcionario.

La facultad que se regula en el Decreto 148/2004 es voluntaria y por ello, según la Disposición Adicional 2ª, aquel funcionario que no haya ejercitado la opción seguirá ocupando su plaza como funcionario con toda la normalidad. Asimismo la Disposición Adicional 1ª del Decreto establece la obligatoriedad de que el Gobierno de Cantabria realice periódicamente convocatorias de integración para el personal de las categorías arriba indicadas.

**COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE ACUERDO MARCO Y DISCRIMINACIÓN. -**

En recientes fechas, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha dictado Sentencia por la que se confirma íntegramente una Sentencia del Juzgado de lo Social Cuatro de Santander donde se declara el derecho del personal de atención continuada de los SUAP (los conocidos anteriormente como personal de refuerzo) a percibir íntegramente el complemento retributivo establecido por el Acuerdo Marco para el Desarrollo y Mejora de la Sanidad en Cantabria de 27 agosto de 2002.

El personal de refuerzo (facultativo y ATS.- DUE), a diferencia del resto del personal de su misma categoría, no percibía el complemento de Acuerdo Marco íntegramente sino de forma prorrateada.

La Sala de lo Social confirma la tesis mantenida en la demanda formulada por UGT, al entender que dicha diferencia de trato carece de apoyo normativo y es discriminatoria.

La citada Sentencia de la Sala de lo Social es firme al no poderse recurrir en unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

**PRIVATIZACION DE SERVICIOS SALUD LABORAL**

Vemos, una vez más, como en el Hospital Universitario Marques de Valdecilla se continúa con la política de privatizar o externalizar servicios. En este caso le ha tocado a la Evaluación de Riesgos de los Servicios de Cocina, Archivo de Historias Clínicas, Medicina Nuclear y Radioterapia, por el procedimiento negociado sin publicidad (Nº HV/41/04). Con independencia que estamos en desacuerdo, tiene otros errores y deficiencias, se utiliza la metodología del Instituto de Seguridad e Higiene, cuando en la actualidad el servicio de prevención utiliza la metodología Ergos Dos ( surgirán problemas de compatibilidad); el pliego de condiciones y la metodología se ha realizado sin la aprobación del Servicio de Prevención, del Comité de Seguridad y Salud, ni de los delegados de prevención.

## Hospital Valdecilla



**CARCELES**, el hombre de los 6.000 euros y "pico".

### PRODUCTIVIDAD

#### UN MILLÓN PARA EL MEJOR

( ¡ Que cachondos ... y se les hace poco ...! )

Tal vez algunos por su juventud no recuerden aquel concurso de Televisión de los años setenta en el que los mas listos se llevaban un premio de un millón de las antiguas pesetas. Pues nos viene de perlas para definir el reparto de productividad de este año, un año en el que "los listos de la dirección" se han llevado el mayor premio y los curritos de a pie nos hemos llevado la muñeca chochona y un cabreo monumental . Ellos, los listos, se preguntan ¿Por qué estáis los trabajadores tan cabreados? . ¡Si no es para tanto!, es indudable, que sus actos no van encaminados a la consecución de un objetivo común, la buena gestión y el buen clima

laboral, no les importa que les increpen, les insulten ,les abochornen de cualquier manera , todo les resbala con tal de mantener su poltrona y sus altos incentivos .Han castigado económicamente a los trabajadores y además han mancillado la profesionalidad de cientos de trabajadores que no saben aún porque se les castiga de esa manera.

Cuando los sindicatos les preguntamos ¿Cómo se distribuía el dinero por servicios? Contestaron con balbuceos, si pero no, el caso es que tal vez, etc. Es decir no tenían **NI IDEA** de cómo se iban a hacer los repartos, lo que si tenían claro era que ellos iban a estar en el grupo del " **millón para los mejores**" , ahora entendemos como el señor Carceles Gerente de Valdecilla manifestó públicamente que estaba muy satisfecho de los resultados de este año, nos ha jodido, se refería a los suyos, no a los del resto de trabajadores.

Y que decir de nuestros compañeros de CCOO como van a justificar este despropósito, ¿seguirán justificando el acuerdo que firmaron con SCS? o se habrán dado cuenta que nuestros dirigentes les han engañado, utilizado y ninguneado en su propio beneficio.

Para finalizar nos gustaría saber ¿cómo van a levantar el ánimo de los trabajadores ¿cómo van a solucionar los enfrentamientos que ya se están produciendo entre distintos estamentos y entre mismos compañeros? ¿Cómo van a pedir un esfuerzo más para mejorar año tras año los resultados.? Y que nos van a contar para que nos esforcemos los trabajadores si nadie nos lo reconoce y además nos tratan así.

### PRUEBAS DE MANTENIMIENTO

Se celebró el pasado día 19 de abril el Juicio promovido por UGT sobre las polémicas pruebas celebradas en el Servicio de Mantenimiento, que han dejado fuera de los listados de contratación y de sus puestos de trabajo a unos cuantos compañeros que ya habían acreditado suficientemente su cualificación profesional.

Aun no conocemos la sentencia, no creemos que tarde mucho en salir, sí sabemos que hay muchos compañeros pendientes del fallo.

Os seguiremos informando.



### QUE NADA CAMBIE PARA QUE TODO SIGA IGUAL.

Parece que la investigación que abrió el SCS para esclarecer si existió información privilegiada en la contratación de celadores en el hospital y que apuntaban a la Jefatura de Personal Subalterno, su objetivo era mantener la situación tal cual.

Decimos esto porque de lo que nos han informado de las investigaciones solo se refiere a la validez o no de los contratos y no se investiga el fondo del asunto, las responsabilidades que ha podido haber, tanto en Laredo como en Valdecilla.

Al final, como siempre, paganos, los trabajadores.

DECLARADO SERVICIO ESPECIAL, LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS (POLITRAUMATIZADOS) PARA SUSTITUCIONES DE PERSONAL DE ENFERMERÍA.

En la ultima reunión de la Mesa Regional de Contrataciones. UGT apoyó la petición del personal de esta unidad en cuanto su petición a las OOSS de la necesidad de experiencia y formación específica para poder sustituir en su unidad, dadas las peculiaridades de cuidados extremos y atención inmediata que requieren los pacientes que necesitan el cuidado de este servicio.

## HOSPITAL SIERRALLANA

Al final ya hemos cobrado la productividad, con la nómina del mes de Abril y no con la complementaria como estaba previsto en un principio. El cumplimiento de nuestro Hospital, dicen, ha sido del 82%.

Como anunciamos, el descontento ha sido notable, y en esta ocasión, con una peculiaridad a mi entender; cada año hay descontento de todos los grupos por la diferencia de dinero que hay respecto del grupo A, pero en esta ocasión también hay descontento dentro del grupo A debido a que no todos han cobrado lo mismo dependiendo del grado de cumplimiento, que dice la dirección, ha cumplido cada uno de los servicios.

Se han convocado una serie de paros en el servicio de limpieza del Hospital, pero a día de hoy se han suspendido a la espera de negociaciones con la empresa; esperamos que todo se solucione de la mejor manera para todos, especialmente para los trabajadores. Las Movilizaciones continúan en la actualidad al no haber acuerdo con la parte sindical y se anuncia ya huelga indefinida.

En cuanto a las vacantes de plantilla que debieron hacerse a primeros de año ,parece que aún quedan por cubrir de auxiliares administrativos y la de fisioterapeuta.

En la última Junta de Personal que hemos tenido nos han planteado el problema de las vacaciones en el CAP, que parece ser no se las van a dar cuando las pidan ;los SUAP se tienen que cubrir unos a otros y en los equipos se contratará a un sustituto para cubrirlos a todos; a este respecto hemos solicitado una reunión con la gerencia del CAP I para tratar de solucionar el problema.

En reunión extraordinaria con la Dirección se nos ha presentado el contrato de gestión para el año 2005, que a grandes rasgos tiene los siguientes puntos:

-Orientación al paciente -Orientación al profesional -Incorporación de nuevas tecnologías -Orientación a resultados -Reorientación de las estructuras de gestión -Alianzas -Mejora de la calidad -Gestión de recursos financieros -Orientación a la sociedad

Hemos solicitado a la Dirección un listado de vacantes por antigüedad , muy interesante a la hora de descontratación por la OPE Extraordinaria. Os mantendremos informados.

En cuanto a la OPE comentaros que han salido el día 20 las calificaciones definitivas de celadores y que los que tengan que reclamar aún tienen tiempo; hay un plazo de un mes desde el día siguiente al de la publicación para interponer recurso potestativo de reposición y de dos meses para el contencioso administrativo.

## HOSPITAL de LAREDO

El pasado día 18 de Mayo, mantuvimos una reunión con el Gerente del SCS, Sr. Alburquerque, acompañados de Antonio Jiménez de Recursos Humanos del SCS y de los gerentes del Hospital , Benigno Caviedes y del Cap 1, José Manuel Liendo. El motivo de la reunión fue el cercano fin de las **obras de la primera fase de ampliación de nuestro Hospital**, nueva Urgencia y zona de Archivos, que serán entregadas el próximo 1 de Agosto, (antes del plazo previsto) y la inmediata puesta en marcha de la 2º fase ( remodelación de la urgencia actual y zona aladaña, para convertirla en el nuevo hospital de día y zona de servicios varios, vestuarios, laboratorios etc.) Manifestamos nuestra satisfacción por el ritmo de los trabajos aunque pensamos, que la entrega de las obras en pleno periodo vacacional no es el más adecuado, desde el SCS se pidió un esfuerzo a los trabajadores para poner las instalaciones en marcha lo antes posible.

Además, en la reunión se trataron otros asuntos, como la situación de la Atención Primaria de la zona, concretamente la situación de saturación del CS de Castro, la **implantación de la jornada de tarde en todos los CS**, algo irrenunciable para el SCS con el beneplácito de su sindicato "amigo" , pero eso sí , sin negociación, ni compensación alguna para vosotros los trabajadores, "por la cara, que es más económico para el SCS".

Respecto al CS de Castro, nos informaron del traslado a las dependencias anexas, de varias consultas a partir del día 1 de junio (sin haber resuelto todavía el contencioso con la Asociación de Vecinos la Atalaya de Castro, usuarios actuales de estas instalaciones) ¿tendrán los compañeros que atender también las demandas vecinales? Ya en serio, la situación de **saturación del CS. de Castro**, se hace cada día más insostenible, urgimos una solución.

Como hemos venido relatando, la figura del **supervisor de quirófano de nuestro hospital**, siempre a sido problemática por "las especiales circunstancias de este servicio". No suelen durar mucho. En estos días se ha procedido por votación popular entre todos los profesionales de enfermería, ATS/DUE y Auxiliares, a elegir al nuevo supervisor, el resultado de la votación fue el siguiente: Pablo 11 votos, Alberto 14 votos. Felicitamos a Alberto y le deseamos suerte y aciertos en su nueva responsabilidad. Felicitamos también a todos los trabajadores de nuestro Hospital (más de doscientos), que han secundado las **movilizaciones (concentraciones y recogidas de firmas) contra los criterios de reparto de la productividad variable de este año y eso; "a pesar de CCOO"**



**ATENCION PRIMARIA****PLAZAS AFECTADAS POR LA OPE EXTRAORDINARIA**

Previa petición nos reunimos con el SCS, para ser informados de las plazas que serán afectadas por la toma de posesión de la OPE Extraordinaria, tanto en el CAP-1 como la del CAP 2. (Os las hemos enviado por FAX a todos los centros de salud) éstas están identificadas por su número CIAS y corresponden a los contratos vacantes anteriores al 31 de diciembre de 2001 (fecha publicación de la OPE Extraordinaria) menos antiguos de los CAP.

**¿TENDREMOS VACACIONES ESTE AÑO?**

Desde los centros de salud nos informáis de que los gerentes de primaria dicen que los Médicos y Enfermeros no pueden disfrutar de vacaciones, como en años anteriores, puesto que hay escasez de profesionales en la lista de sustituciones. D. José, debía de haberlo previsto y no haber "pateado" a esos profesionales durante estos últimos años, pues esto ha ocasionado la emigración a otras autonomías. ¡ D. José, solución a la improvisación. !

**¡CUIDADO CON LO QUE FIRMAIS EN LOS CONTRATOS PROGRAMA DE CADA CENTRO! LEERLO DETENIDAMENTE, NO ADMITAIS EL AUTOSUSTITUIROS LAS VACACIONES NI LOS HORARIOS DE TARDE! LO ESTAN METIENDO DE RONDON.**

**Sr. Liendo, nuevo Gerente.** El SCS necesitaba un "bombero" para apagar tanto fuego declarado por la incapacidad de los gerentes, pues bien, han fichado un "pirómano" para la gerencia del CAP 1. El Sr. Liendo nos esta demostrando lo que siempre hemos rechazado, soberbia, imposición y la falta de ideas y negociación y encima se permite "aconsejar" a nuestros compañeros. Sr. Liendo en Cantabria nos gusta dialogar, entendernos y mejorar, espabilese y cese en sus hostilidades. D. José, para hacer estos fichajes no hace falta salir de Cantabria, aquí los hay mejores y más educados.

**ENFERMEROS DE PEDIATRIA EN CASTRO** Vamos a aportar unos datos que avalan nuestra tesis de que son necesarios dos enfermeros más en pediatría del CS de Castro. Nacimientos atendidos en Castro 2004, total 346, País Vasco 262, Hospital de Laredo 82, otras comunidades 2 ; un ejemplo comparativa: CS. Castro - CS Cazoña:

CS Cazoña:	niños 0-13	3.667	plantilla	5 pediatras 4 enfermeros.
CS Castro:	niños 0-13	4.558	plantilla	4 pediatras 2 enfermeros.

**MIR**

Como os venimos informando el Gobierno esta a punto de aprobar por RD. La relación laboral especial de residencia, prevista en el art. 20 de la Ley 44/2003 de la LOPS. UGT ha realizado una serie de mejoras al borrador de RD, que hemos hecho llegar al Ministerio de Sanidad. Las tenéis a vuestra disposición en las Secciones Sindicales de UGT. Os animamos a participar en mejorar vuestras condiciones laborales. ¿Qué pensáis de que el sindicato CCOO y el SCS no os haya incluido en el reparto de los incentivos de este año? ¿Pensaran estos compañeros que trabajáis poco?

**061**

Hemos retomado el dialogo de forma conjunta con la Gerencia del 061, esperando que esto contribuya a mejoras para el servicio y los profesionales que lo integran.

Les hemos hecho llegar problemas detectados que nos transmiten los profesionales, hacia los que la Gerencia ha manifestado una actitud receptiva.

Con respecto a las retribuciones de los sustitutos que se realizan a mes vencido, les hemos manifestado nuestra disconformidad y nos han informado que consideran que es un problema que esperan solucionar con la unificación del programa informático utilizado para las retribuciones a nivel del SCS. Nos ha informado la gerencia que esta estudiando soluciones a problemas con el aire acondicionado en las salas de comunicaciones "Anjana" y Central de Coordinación de Urgencias, que afectan a las condiciones de trabajo de sus profesionales. Esperamos que encuentren la mejor solución.

Consideramos que la presencia de dos técnicos en transporte sanitario en las ambulancias de urgencias 061, a contribuido a una mejor asistencia en el transporte sanitario urgente, por lo que esperamos que la única ambulancia de urgencias 061 que queda solo con conductor, cuente cuanto antes también con un ayudante, y así se lo hemos transmitido a nuestra Gerencia, que nos ha manifestado que esta entre sus prioridades.

## ESPECIALIDADES DE ENFERMERIA

El 6 de Mayo se ha publicado en el BOE el RD sobre Especialidades de Enfermería, que son: ENFERMERIA OBSTETRICO-GINECOLOGICA (MATRONA), ENFERMERIA DE SALUD MENTAL, ENFERMERIA GERIATRICA, ENFERMERIA DEL TRABAJO, ENFERMERIA DE CUIDADOS MEDICOS QUIRURGICOS, ENFERMERIA FAMILIAR Y COMUNITARIA Y ENFERMERIA PEDIATRICA.

La disposición transitoria segunda, hace referencia al acceso excepcional al título de especialista y regula como los actuales profesionales pueden acceder al título: Con cuatro años ejerciendo las actividades propias de la especialidad; Dos años y una formación mínima de 40 créditos; tres años de profesor en Escuela Universitaria; etc. Más Información en las Secciones Sindicales de UGT

## HOSPITAL CAMPOO

Nueve han sido los diseños presentados al Servicio Cantábrico de Salud para participar en el **proyecto de construcción en Reinosa del Hospital 'Tres Mares'**. El presupuesto base de este contrato se eleva a 836.609 euros. Las previsiones del SCS es que el contrato del hospital «se adjudique a mediados del próximo junio y que el proyecto redactado esté entregado a finales de este año». El plazo de ejecución de la obra será de 24 meses. El centro hospitalario se construirá sobre una parcela de 13.499 metros cuadrados y tendrá una superficie útil de 6.400 metros cuadrados. Según el plan funcional, la nueva instalación dispondrá de 40 camas y de 2 módulos equipados con 4 sillones y tendrá una dotación de un bloque quirúrgico con 2 quirófanos.

## CONTRATACIONES

UGT apoyó en la última Mesa Regional de Contrataciones del SCS, la propuesta presentada por el Comité de Empresa del Hospital Campoo, relacionada con las contrataciones de personal sustituto para este centro.

Concretamente las sustituciones de este hospital serán gestionadas por el Hospital Sierrallana, con las listas existentes en el Hospital Campoo.

## SANIDAD PRIVADA

**FARMACIAS:** El día 21 de Marzo en el BOE nº 68 salieron publicadas las tablas salariales actualizadas del año 2004 y las nuevas tablas para el año 2005, del Convenio Colectivo de Farmacias.

### Art. 19. del CONVENIO COLECTIVO PARA FARMACIAS 2003-2006 NO DISCRIMINACIÓN

El principio de NO discriminar el Estatuto de los trabajadores, personal con contrato indefinido, trato de duración determinada.

Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 del art. 53 empresario tuviera como móvil prohibidos en la Constitución producidos con violación de derechos fundamentales del trabajador, la decisión Autoridad Judicial hacer tal de-



La prescripción por principio activo ha crecido un 55% en el SCS

minación establecido en el art. 17 será de aplicación tanto para el personal con con-

cumpliese los requisitos establecidos del ET o la decisión extintiva del alguna de las causas de discriminación o en la Ley o bien se hubiera vulnerados los derechos fundamentales y libertades extintiva será nula, debiendo la Autoridad Judicial hacer tal de-

La no concesión del preaviso, establecido en el apartado c del punto 1.º del art. 53 del ET, no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva, o el despido, en los siguientes supuestos:

La de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d 52 del ET., o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho periodo.

**NO TE QUEDES CALLADO/A SIN DEFENDER TUS DERECHOS. EL EMPRESARIO TIENE QUE CUMPLIR EL CONVENIO IGUAL QUE LOS TRABAJADORES. INFORMATE. LEYENDO TU CONVENIO, REVISANDO TUS NOMINAS. VEN A UGT. contamos CONTIGO.**

**RESIDENCIAS GERIÁTRICAS:** Observando en nuestro recorrido por las residencias geriátricas de nuestra región el incumplimiento de convenio por parte de algunos empresarios, igual debido a la falta de información o de interpretación o simplemente por que si cuela, cuela, os damos información correspondiente basándonos en lo que dice el III Convenio Colectivo Estatal de Residencias Privadas y ratifica la Comisión Paritaria en sus siete actas hasta ahora celebradas:

Por cada día festivo trabajado, con independencia de la modalidad de contratación, ese día se le debe abonar con un incremento del 25% y tendrá derecho a un descanso compensatorio en

**SANIDAD PRIVADA (Continuación)**

día distinto, siempre y cuando no sea acumulado a las vacaciones.

Si la hospitalización domiciliaria o la cirugía Mayor Ambulatoria devienen de una enfermedad grave de conviviente, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, entonces se tendrá derecho a la licencia retribuida, que según el art. 48, el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración 3 días naturales.

En el caso de que el personal necesite hacer un desplazamiento a tal efecto fuera de la provincia o la comunidad autónoma uní provincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 Km, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 5 días.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad.

Con respecto a qué categorías profesionales tienen encomendadas LAS FUNCIONES PROPIAS DE LAVANDERÍA, LENCERIA Y USO DE LA MAQUINARIA, la Comisión Paritaria interpreta que dichas funciones les corresponden a las personas que prestan sus servicios con la categoría profesional de Limpiador-Planchador.

Igualmente el Convenio en su anexo III señala, dentro de las funciones específicas de Limpiador/a-planchador/a, las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario, etc.), así como las tareas propias de comedor-office.

Algunos empresarios, incumpliendo el convenio obligan a los/as gerocultores/as a lavar, planchar, limpiar habitaciones, zonas comunes., funciones que son de categoría inferior, concretamente de la categoría E de Personal Subalterno y Personal no Cualificado, y, que, según el art. 19 del Convenio, solo se pueden realizar siempre que existan razones técnicas u organizativas, por acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador y que deberá ser comunicado de forma inmediata a los representantes de los trabajadores, o para responder a necesidades del servicio en circunstancias apremiantes, pero no de forma habitual o sistemática, como pretenden algunas empresas.

La Inspección de Servicios Sociales de Cantabria, cuyo equipo está integrado por 5 inspectores, visitan como mínimo 1 o 2 veces al año las cincuenta y tantas residencias, van a prestar especial atención con este tema, con la intención de que se consiga cada vez mayor calidad asistencial a nuestros ancianos, inspeccionando que los/as gerocultores/as hagan las funciones específicas de su categoría.

Según el Art. 34 del Convenio, en EL PRIMER MES DE CADA AÑO, SE ELABORARÁ POR LA EMPRESA UN CALENDARIO LABORAL CON TURNOS Y HORARIOS QUE PODRÁ SER REVISABLE TRIMESTRALMENTE. Todo ello, previa negociación con el Comité de Empresa o delegado/a, entregando una copia, con una semana de antelación, a los representantes del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos de duración, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. INFORMATE DE TUS DERECHOS!

**HOSPITAL PADRE MENNI**

En Mayo empieza el proceso para elegir al nuevo COMITÉ PUESTO POR UNOS NUEVE PRESENTARÁ A LOS TRABAJADORES CENTROS PSICOGERIATRÍA, PSICOGERIATRÍA PSICOGERIATRÍA JUVENIL Y DE TRASTORNO ALIMENTARIO: CUETO, TERRALAVEGA Y LOS CORRALOS PRÓXIMOS CUATRO AÑOS.



de elecciones sindicales DE EMPRESA, COM-DELEGADOS, QUE REJAJADORES DE TODOS RIÁTRICOS, DE REHASOCIAL, INFANTONOS DE LA CONDUCTA TUAN, CAZOÑA, TOLES DURANTE LOS

UGT PRESENTARÁ A SUS CANDIDATOS/AS PARA SEGUIR PRESENTE EN TODAS LAS FUTURAS NEGOCIACIONES DEL NUEVO COMITÉ DE EMPRESA, ASESORANDOLES Y FORMANDOLES EN TODO MOMENTO.

**HOSPRICAN: NEGOCIACIÓN NUEVO CONVENIO**

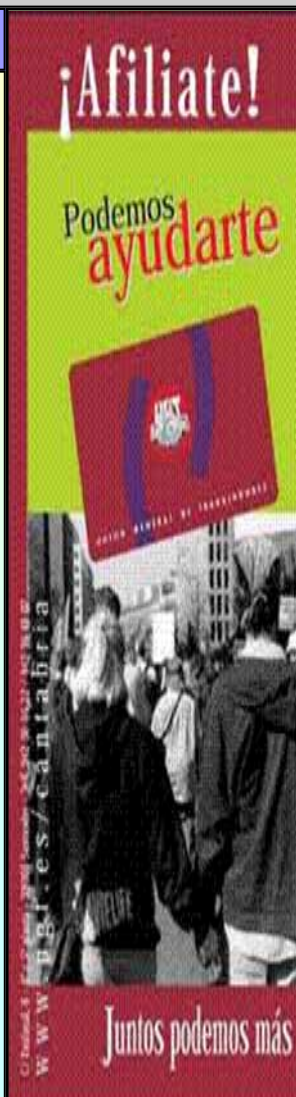
Seguimos en la negociación del nuevo convenio colectivo que afecta al Hospital Padre Menni y al Hospital Santa Clotilde. Hasta ahora, se ha avanzado poco, la asociación empresarial ha presentado su plataforma y la representación sindical conjunta (UGT Y CCOO), la suya. Entre los puntos estrella que se tratará en la negociación están: La estabilidad en el empleo, el incremento salarial, jornada de 35h., la antigüedad, la no pérdida de los derechos ya adquiridos y los derechos sindicales, entre otros. ¡Os seguiremos informando! VEN A UGT! TUS DERECHOS SON LO PRIMERO

## CURSO DE VERANO

### MODELOS SANITARIOS Y FINANCIACION

UGT propuso la realización de este curso a la Universidad de Cantabria, dentro de los cursos de verano. Aceptaron a la primera puesto que el tema de la financiación sanitaria es muy actual, baste recordar que la primera cumbre de Zapatero con los presidentes autonómicos fue para tratar del déficit sanitario y está prevista una segunda cumbre en el mes de Julio. El programa está a vuestra disposición en las secciones sindicales, también se repartirá por los Hospitales y por los Centros de Salud.

El curso es muy interesante para todos los trabajadores de la sanidad y de otros ámbitos, pero también queremos recordaros que si tenéis hijos en la Universidad, estudiando Medicina, Enfermería, Derecho, Económicas, Trabajador Social, Relaciones de Trabajo, etc., es conveniente que se lo comentéis puesto que además de acercarse a esta problemática tan actual les sirve como créditos de libre elección (2 créditos) para terminar sus estudios. Hay 60 plazas, se irán cubriendo según el orden de ingreso de tasas, no lo dejéis para el final, hoy 20 de mayo nos informan desde la Universidad que hay 20 inscripciones (15 de trabajadores y 5 de universitarios). El precio de la matrícula ordinaria es de 120 euros y la reducida es de 75 euros, miembros de la universidad y vecinos de Santander. El curso es por la mañana de 9,30 a 14 horas y será en Santander, en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (Avd. Los Castros, s/n. Santander).



(Viene de la página 1)

auto adjudican nuestros ilustres gestores sanitarios? ¿Y que decir de la situación de las vacaciones este año en Atención primaria? y del Sr. Liendo un "duro fichaje" del SCS que nos recuerda al famoso personaje de la película "Torrente, el brazo tonto de la Ley". ¿Y las 47.000 quejas de pacientes que ya no son quejas si no "felicitaciones"? ¿y las manifestaciones de nuestra Consejera? "...no esperaba las dificultades que hemos tenido con los representantes de algunos sindicatos ..." que según ella, es la única nota discordante de sus dos años de gestión.

Percibimos un enrocamiento por parte de nuestros dirigentes sanitarios, un aquí no pasa nada ... y todos a una como en Fuente Ovejuna, todos a defender el sillón no vaya a ser que perdamos ... la cartera.

Hay asuntos que empiezan a ser fantasmas, ya que no hemos vuelto a saber nada de ellos, ¿que ha sido de el proyecto de carrera profesional? ¿Quizás algún sindicato profesional y nuestros inefables compañeros de CCOO sabrán algo más?

¿Y de nuestra petición de negociación en Mesa Sectorial de una larga serie de asuntos pendientes, entre ellos el plan de recursos humanos y las modalidades de jubilación?

Esta es la gestión de nuestra Consejera.

¡ Nos tienen contentos ... !

## 28 ABRIL DIA INTERNACIONAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

Bajo el lema **TRABAJO SANO Y SEGURO es tu DERECHO**, se celebró el pasado 28 de Abril el Día Internacional de la Salud y Seguridad de los Trabajadores. En UGT nos proponemos intensificar la acción sindical en materia de Seguridad y Salud y dirigir de manera prioritaria nuestras movilizaciones a exigir el cumplimiento empresarial de las Normas Preventivas. **TRABAJO SANO Y SEGURO ES NUESTRO DERECHO.**

### PARA TUS CONSULTAS Y COMUNICACIONES ESTAMOS EN:

#### HOSPITAL UNIVERSITARIO M. DE VALDECILLA

TEL. 942.20.25.58 — 942. 34.11.10; Interno 72558 Fax. 942.34.11.10 ugt@humv.es

#### HOSPITAL SIERRALLANA

TEL.942.84.75.55. FAX. 942.84.75.52. bfernandez@hsl.scscalud.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