

# UGT SANIDAD INFORMA

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

**Boletín de información sindical del Sector de Salud y Servicios Sociosanitarios de la FSP-UGT de Cantabria.**

**FEBRERO 2004**

Decano de los Boletines informativos del SCS

número 14

El 30 de enero se ha cumplido un año de las últimas elecciones sindicales, y como en todo aniversario es necesario recordar que nos ha traído a los trabajadores del Servicio Cántabro de Salud este último año. En UGT Sanidad hemos trabajado duro para conseguir las mejoras que actualmente estamos disfrutando. Han sido muchas horas de negociación en Mesas de Trabajo y en Mesa Sectorial Sanitaria, además como sabéis de permanente reivindicación por los temas pendientes.

En el apartado de logros apuntamos la Jor-

*Continúa pá8.*

## EN ABRIL EL SCS PAGARÁ LA PRODUCTIVIDAD VARIABLE 2003

**LA FIRMA DEL ACUERDO MARCO DA SUS FRUTOS; EL SCS CREARÁ MAS DE 400 NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO**

### PLANES DE PENSIONES

### ¿COMO SALTARSE LA LISTA DE SUSTITUCIONES?

MANTENIMIENTO DEL HOSPITAL VALDECILLA NOS LO EXPLICA

### AGRESIONES Y AMENAZAS AL PERSONAL

14 DE MARZO  
ELECCIONES GENERALES  
PERMISOS PARA VOTAR

**MINIMALISMO EN CAMPO ¡10 CAMAS! PARA 25.000 HABITANTES**



En el mes de febrero esta imagen no ha sido habitual

### PLAN DE FORMACION DEL SCS LA PROPUESTA DE UGT ADMITIDA



**Día internacional de la mujer trabajadora**

### En este número entre otros asuntos:

GUIA DE LOS DERECHOS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD	HOSPITAL VALDECILLA
CONSOLIDACION DE EMPLEO	HOSPITAL SIERRALLANA
BOLSAS DE EMPLEO EN NUESTRA WEB	HOSPITAL DE LAREDO
PAGINA JURIDICA (E.M. JURISDICCION COMPETENTE)	ATENCION PRIMARIA Y 061

## PRODUCTIVIDAD VARIABLE 2003

GRUPO	EUROS
A	2.501
B	872
C	650
D	531
E	485

Abril es el mes elegido por nuestro Gerente el Sr. Albuquerque para pagarnos la paga única de productividad variable correspondiente al año pasado. Ya sabéis que su comparsa en esta pantomima es CCOO, a las cantidades aquí reflejadas correspondientes a Atención Especializada hay que restarle el 17% en el Hospital Valdecilla, el 11% en el Hospital Sierrallana y el 14 % en el Hospital de Laredo debido al no cumplimiento del 100% de los objetivos, además de los descuentos correspondientes de IRPF y Seguridad Social de cada cual, ¡ ya tenéis tarea, todos ha hacer vuestros números!; Según el Sr. Albuquerque y CCOO la productividad variable se liga a unos objetivos incomprensibles, incontrolables e imposibles de medir por los trabajadores y por los sindicatos, pues bien según nuestro gerente el % de objetivos cumplidos por cada Hospital es el siguiente; Valdecilla ha cumplido el 83% , Sierrallana el 89% y Laredo el 86%, por lo tanto nos descuenta a los trabajadores la diferencia de unas cantidades ya de por sí raquílicas, discriminatorias entre los trabajadores de los propios servicios y entre la atención primaria y la especializada. En UGT nos preguntamos si a los Gerentes y directivos también les descontaran en la misma proporción ¡pobrecitos!, también nos gustaría conocer lo que ellos perciben por no cumplir .los objetivos, pero como sabéis esta información es “reservada” alto secreto.

El asunto se pone peor para este año 2004 , CCOO ha pactado unos objetivos, que debéis firmar para entrar en el reparto y aquellos trabajadores que no cumplan los objetivos el año que viene no percibirán el % que no hayan cumplido, auguramos que algunos servicios y trabajadores dejarán de percibir esta paga . ¿Y que ocurre con la pasta que Albuquerque se ahorra ?pues como dicen los de Cruz y Raya en la tele “ a la saca... “ de Albuquerque, y estamos hablando de 1 millón de euros( 166 millones de las antiguas pesetas). Con este dinero se puede arraglar la discriminación en el turno rotatorio y alcanzar una jornada de 1.460 horas anuales.

Consolidemos esta paga en nuestras nominas y el gerente que no cumpla los objetivos que asuma las consecuencias

**¡ a los leones!**

### 8 de marzo día internacional de la Mujer Trabajadora

Felicitemos a todas nuestras compañeras en este día que reivindica la igualdad de derechos de la mujer en el ámbito laboral, tanto en el acceso al mercado de trabajo como a sus derechos como trabajadora.

### GUIA DE LOS DERECHOS POR MATERNIDAD/PATERNIDAD

En UGT hemos editado una guía, para dar a conocer a los trabajadores los derechos parentales que nos asisten y dar así solución a los distintos problemas que se puedan presentar en la conciliación de la vida laboral y familiar. En ella encontraréis en un solo documento las prestaciones de la Seguridad Social sobre esta materia, Normativa de Salud Laboral, Permisos retribuidos, Situaciones coincidentes, Permisos no retribuidos, etc. La tenéis en las Secciones Sindicales de UGT.

### CONFLICTOS EN LOS SERVICIOS POR LA APLICACION DE LA JORNADA DE 35 HORAS

Nos siguen llegando quejas a las secciones sindicales sobre la falta de planificación en la puesta en marcha de la jornada de 35 horas en el turno diurno, además de las habituales por la falta de ponderación del rotatorio. La máxima fricción se produce en las habituales consultas de tarde, la prestación de servicios en sábado y en Atención Primaria el periodo de 3 a 5 de la tarde. El SCS para atajar las quejas anuncia, que la jornada en este turno es anual de 1533 horas y que el horario en el turno diurno es de 08,00 a 22,00h. Es decir, **“una visión extensa” del archiconocido turno de mañana de ocho a tres.** ¡Sr. Albuquerque se pasa Vd. de listo! pacte Vd. las condiciones de prestación de servicios en estos horarios extraordinarios y no siga aplicando DECRETAZOS.

### MESAS PARALIZADAS EN LA CONSEJERIA Y SCS

No sabemos a que se debe este “decaimiento negociador” por parte de la Consejería y el SCS, quizá se estén tomando un descanso después de tantas reuniones sin acuerdo o estén digiriendo todavía los efectos del DECRETAZO de jornada de 16 de diciembre 2003. ¡Anda...! mientras escribimos esto nos convocan el 10 de marzo a una reunión en la Consejería sobre la nueva normativa de permisos y vacaciones en el SCS. Seguiremos informando.

### PLAN DE FORMACION DEL SCS 2004

Dentro del III Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas, el SCS, UGT, CSIF y CCOO han acordado el Plan de Formación para el 2004 .Comentamos que de los cursos que UGT presentó para incluir en el Plan de Formación aparecen todos excepto uno que titulábamos, Metodología de investigación para el personal no sanitario, que considerábamos interesante y seguiremos proponiéndole los próximos años; y otro que titulábamos como Enfermedad Común derivada de las condiciones de trabajo que se desarrollaba dentro de actividades preventivas por los Servicios de Prevención en Torrelavega. Próximamente os daremos las fechas de realización de todos los cursos.

**¡SU CAFÉ, SU TABACO!  
GRACIAS.**

¡Tan correctos, guapos, modernos y eficaces....

y resulta que siguen manteniendo actitudes propias de mentalidades de “otros tiempos”.

¿A qué nos referimos?

Pues a detalles que aunque no inciden en la buena gestión sanitaria, sí que generan desanimo e impotencia en quienes las padecen.

Y si no, ¿cómo tomarse que algunos “gerifaltes de alto copete”, utilicen a sus subordinados, para, además de las tareas propias de su categoría, otros cometidos más “indefinibles” como, por ejemplo, *ir a buscarles el café o el tabaco.*

Va siendo hora de abandonar estas y otras costumbres que en nada favorecen la imagen interna de quienes, se supone, encarnan un nuevo espíritu regenerador y acorde con los nuevos tiempos.

## SALUD LABORAL

### AMENAZAS Y AGRESIONES AL PERSONAL EN SU PUESTO DE TRABAJO

#### LA FSP-UGT INICIARÁ UNA CAMPAÑA DE GESTIÓN DE DENUNCIAS POR LAS AMENAZAS Y AGRESIONES QUE SUFREN LOS TRABAJADORES DE LA SANIDAD PÚBLICA

La Federación de Servicios Públicos (FSP) de UGT tiene previsto iniciar una **campaña de gestión de denuncias ante las amenazas y agresiones que están sufriendo los trabajadores de la sanidad pública en sus centros de trabajo**. Con esta medida, UGT quiere poner de manifiesto su repulsa ante una situación que se repite en los centros de salud y hospitales, sin que la Administración tome las medidas adecuadas para solventarla. **La FSP-UGT exige a la Administración que cumpla su deber de velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores con medidas que, al tiempo, mejoren la calidad de la sanidad pública.**

El colectivo de trabajadores de sanidad está especialmente expuesto a cualquier tipo de prácticas intimidatorias, agresivas y delictivas, ya que se dan una serie de circunstancias de riesgo como el manejo de medicamentos, estupefacientes, trabajar en servicios solos o en turnos de noche; unos factores que se ven potenciados, actualmente, por el **colapso en las urgencias y otros servicios, Listas de Espera, la falta de personal y la mala gestión de algunas organizaciones.**

Ante esta situación, la FSP-UGT ha pedido a la Administración **un plan de actuación específico en materia de violencia en el lugar de trabajo** y una prevención adecuada que en actúe en los siguientes planos:

1) **Alcanzar un modelo de gestión que incluya procedimientos y actuaciones adecuadas a la realidad sociosanitario de los centros**, a las actividades desarrolladas y a las curvas de presión asistencial en los centros y hospitales.

2) **Implantar medidas y planes de actuación ambiental, administrativas y de gestión que propicien un sistema de detección, información-notificación, actuación y denuncia** con vistas a reducir el riesgo potencial ó real de violencia en el trabajo.

3) **Diseñar un plan de prevención**, mediante la **actuación conjunta de la Administración y los sindicatos, dentro del Comité de Seguridad y Salud** donde se desarrolle una actuación o programa consensuado, protocolizado e inmediato que permita adoptar una política de no violencia en el trabajo y unas medidas preventivas de anticipación ante conflictos, agresiones, actos violentos o intimidatorios.

**DESDE UGT TE ANIMAMOS A DENUNCIAR ESTE TIPO DE AGRESIONES E INTIMIDACIONES A TRAVÉS DE NUESTRA SECCIÓN SINDICAL Y NUESTROS DELEGADOS DE PERSONAL Y DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

## 14 DE MARZO ELECCIONES GENERALES

El próximo día 14 de marzo tienen lugar unas nuevas Elecciones Generales que, como en ocasiones anteriores, deben ser un día de fiesta democrática.

Votar es un derecho y os animamos a que acudáis a votar. Para el Congreso se vota a la papeleta de un partido político o de una coalición, para el Senado se deben marcar con una X a tres candidatos, bien de una lista o de varias listas.

En estos cuatro años se han aprobado en el Parlamento diversas leyes: Ley de Transferencia Sanitarias a Cantabria; Ley de Autonomía del Paciente; Ley de financiación (sanidad, etc.); Ley de Cohesión; Ley 16/2001 (Proceso extraordinario de consolidación); Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y el Estatuto Marco.

Unas se han aprobado por consenso por la

totalidad de los Diputados y otras, claramente regresivas, no, como es el caso de la LOPS y el Estatuto Marco.

La mayoría del PP ha aprobado unas Leyes Básicas, que deben cumplir las CCAA, pero sin aportación o financiación por parte del Estado Central es el caso de determinadas prestaciones sanitarias, la Carrera Profesional, etc. Esperemos que después del 14 de marzo esta situación no se repita y además se subsane la actual situación.

En UGT hemos realizado un Balance de Legislatura y unas Propuestas ante las Elecciones Generales, en el destacamos, entre otras, la defensa y desarrollo de la Sanidad Pública. Están a vuestra disposición en las Secciones Sindicales.

### PERMISOS RETRIBUIDOS

Los compañeros que tengáis que trabajar el domingo día 14 de marzo, para poder votar, tenéis derecho a:

3 horas de permiso retribuido si vuestro horario de trabajo, coincide en cuatro o menos de seis horas con el horario de la elección.

4 horas de permiso retribuido si vuestro horario de trabajo coincide en seis o más horas con el horario de la elección (de nueve a veinte horas). Si os corresponde ser Presidente o Vocal de Mesa, así como Interventor, tenéis derecho a librar el día 14 y ha cinco horas de libranza del día siguiente (que son escasas); en el caso de los Apoderados el derecho es a librar el día de la votación.

Para mayor información en las Secciones Sindicales de UGT.

## 400 NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO EN EL SCS

El Sr. Alburquerque acaba de anunciar la creación de 400 nuevos empleos en el SCS. Nos congratulamos por ello por que en UGT trabajamos por la creación de empleo en el SCS. Desde hace varios años UGT ha denunciado la necesidad de nuevos puestos de trabajo, que denominábamos estructurales y que sumados a las necesidades generadas por la implantación de la nueva jornada (200 aproximadamente) pueden sumar los 400 que nos cuenta nuestro Gerente.

Confiamos que entre estos 400 se encuentren las plazas estructurales de los Médicos contratados para cubrir la exención de guardias de los mayores de 55 años.

## PLANES DE PENSIONES (Estudio de UGT 1ª parte)

UGT siempre ha defendido, y seguirá defendiendo, la existencia de un sistema público y universal de protección social para los ciudadanos, sin menoscabo de cuáles hayan sido sus condiciones económicas, sociales o laborales, basado en criterios de solidaridad y justicia social, que garantice las prestaciones dignas y eficientes.

El artículo 41 de la Constitución Española recoge “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad..... La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”. Y en el artículo 50 “ los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad..”.

De todos es conocido el problema que se plantea o se puede plantear con los cambios demográficos, disminuye la natalidad (con ella el nº de futuros trabajadores y cotizantes) y aumenta la edad de vida (y con ello el aumento en nº de pensionistas).

En España y países del entorno, se ha observado que hay desempleo (sobre el 10%), ello supone, por un lado un menor número de trabajadores y cotizantes a la Seguridad Social y unas prestaciones por desempleo que debe asumir el Estado.

A su vez el nº de pensionistas se incrementa, entre otras cuestiones (mejor alimentación, vivienda, higiene, etc.) por una mejor atención sanitaria (centros sanitarios, medicamentos, etc.) y todo ello incrementa los gastos del Estado, en pensiones y en atención sanitaria.

Diversos estudios reconocen que hace unos años había 100 cotizantes por cada 25 pensionistas (4 cotizantes por 1 pensionista).

En el año 2.050 habrá 100 cotizantes por 65 pensionistas, si se tiene en cuenta el número de trabajadores inmigrantes la relación será de 100 por 50. Otros, ¿mas pesimistas?, afirman que la relación de 100 por 50, es decir, 2 cotizantes por 1 pensionista, se alcanzara en el año 2.024.

Probablemente debido a lo anterior, en España se aprueba la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones que desarrollo la Directiva 80/987/CEE, de 20 de Octubre de 1980 (entre otras directivas).

En la actualidad esta vigente El Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de Noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (modificado por la ley 46/2002, de 18 de diciembre, y la ley 62/2003, de 30 de diciembre), y el día 25-2-2004 se ha publicado en el B.O.E. el Reglamento que lo desarrolla.

Los Planes de Pensiones no constituyen, en absoluto, un sistema sustitutivo de las Pensiones Públicas de la Seguridad Social, sino un sistema complementario de éstos.

Los Planes de Pensiones definen el derecho de la persona a cuyo favor se constituye a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez, en función de las cantidades aportadas.

PROMOTORES DEL PLAN: Cualquier entidad, corporación, sociedad, empresa, asociación, sindicato o colectivo de cualquier clase que insten a su creación o participen en su desenvolvimiento.

PARTÍCIPIES DEL PLAN: Las personas físicas en cuyo interés se crea el plan, con independencia de que realicen o no aportaciones.

BENEFICIARIOS: Las persona físicas con derecho a la percepción de prestaciones, hayan sido o no partícipes.

### MODALIDADES DE PLANES DE PENSIONES

#### En razón de los sujetos constituyentes

- SISTEMA DE EMPLEO.- Corresponde a los planes cuyo promotor sea cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa y cuyos partícipes sean los empleados de los mismos, ej.: Repsol, Endesa, AGE (funcionarios y laborales de la Administración Central).
- SISTEMA ASOCIADO.- Corresponde a planes cuyo promotor o promotores sean cualquier asociación o sindicato, siendo los partícipes sus asociados, miembros o afiliados, ejemplo UGT.
- SISTEMA INDIVIDUAL.- Corresponde planes cuyo promotor son una o varias entidades de carácter financiero y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas, ejemplo:, SCH, Caja Cantabria, etc.

**FIN PRIMERA PARTE . CONTINUARA EN EL BOLETIN DEL MES QUE VIENE**

## CURSOS ENFERMERAS/ROS DE EMPRESA

El día 24 de febrero se ha publicado en el BOE resolución del Instituto de Salud Calos III, por la que se convocan cuatro cursos regulares para la formación de Enfermeros y Enfermeras de Empresa. Lo tenéis en las Secciones Sindicales de UGT.

## ASOCIACION EN DEFENSA DE LA SANIDAD PUBLICA

El pasado 2 de marzo, nos desayunamos con un tribuna libre en el Diario Montañés que se titulaba ¿Dónde esta el conflicto de la Sanidad? firmado por el Sr. Nacho Santamaria, Presidente de la Asociación para la defensa de la Sanidad Publica de Cantabria. Después de descalificar a todos los sindicatos representativos en la sanidad de Cantabria (CEMSATSE, CCOO, CSIF,UGT,ATI) y de hacer una “loa” a la gestión de la Consejería de Sanidad actual, critica al Gobierno de Cantabria por que dice que...” los primeros presupuestos del nuevo Gobierno son claramente insuficientes en materia sanitaria ...” , insuficiencia que él destaca y nosotros compartimos. Queremos recordarle que la jornada de 35 horas no la ha firmado ningún Sindicato y que UGT siempre ha defendido y defenderá la Sanidad Publica.

## CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO

No sabemos a que carta quedarnos, en Madrid nos dicen que la fase de selección probablemente finalice aproximadamente en el mes de abril , en Cantabria que el asunto va para largo, así estan las cosas y así os las contamos. Seguiremos informando.

Toda la información sobre el proceso de consolidación en [www.msc/insalud.es](http://www.msc/insalud.es)

## ALGUNOS ASPECTOS DEL ESTATUTO MARCO: JURISDICCIÓN COMPETENTE Y PERSONAL LABORAL

El pasado 17 de diciembre de 2003 se publicó en el BOE, entrando en vigor al día siguiente, la Ley 55/2003 de 16 de diciembre sobre Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

Este Estatuto Marco tiene vigencia en todo el Estado y viene a regular el régimen jurídico del personal estatutario que prestamos servicios en los distintos Servicios de Salud. Deroga los tres estatutos preconstitucionales (de personal facultativo, personal sanitario no facultativo y personal no sanitario) y asimismo deroga el RD. Ley 3/1987 de 11 de septiembre sobre Retribuciones del Personal Estatutario del Insalud y la Ley 30/1999 de 5 de octubre sobre Selección de Personal Estatutario.

Se trata de una norma que establece los principios básicos de la relación estatutaria y que deberá ser respetada por los Estatutos de Personal que elabore cada una de las Comunidades Autónomas. En tanto, en Cantabria no contemos con un Estatuto de Personal propio, la citada Ley 55/2003 es de aplicación directa para el Personal Estatutario del Servicio Cántabro de Salud.

Aunque hace poco que entró en vigor, ya hemos tenido ocasión de ver aplicada esta norma en los Juzgados de Cantabria. A este respecto, son dos los aspectos que vamos a comentar:

**Competencia de la Jurisdicción Social en litigios sobre personal estatutario:** El artículo 45.2 de la Ley General de la Seguridad Social establece los Juzgados y Tribunales de lo Social como los competentes para resolver los litigios del personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social. La Ley 55/2003 establece el carácter funcional del personal estatutario, lo que hacía prever un cambio hacia la jurisdicción contencioso-administrativa (al igual que el resto de funcionarios públicos). Sin embargo, el nuevo Estatuto Marco no deroga expresamente el citado artículo 45.2 de la Ley General de la Seguridad Social, por lo que se sigue manteniendo la misma competencia de los Juzgados de lo Social, al igual que anteriormente. Desde un punto de vista práctico, a pesar de las mejoras introducidas en el orden contencioso-administrativo, la jurisdicción social es más flexible y rápida que la contencioso-administrativa.

**Estatuto Marco y Personal Laboral:** El artículo 2.1. del Estatuto Marco dispone que será de aplicación al personal estatutario de las instituciones sanitarias, por lo que podemos concluir que queda fuera de su ámbito el personal interino laboral. Me estoy refiriendo a los trabajadores interinos en virtud de contrato laboral del artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y los trabajadores con contrato laboral indefinido (es decir, todos aquellos que participan en las elecciones a Comité de Empresa). A estos trabajadores les será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y no el Estatuto Marco.

Esta reflexión tiene consecuencias prácticas por cuanto hasta la fecha, las reclamaciones judiciales sobre trienios para el personal laboral se están ganando, si bien últimamente, el Servicio Cántabro de Salud se opone alegando en juicio que el nuevo Estatuto Marco prohíbe el complemento de antigüedad al personal temporal. Esta tesis, aunque ha sido aceptada por algún Juzgado, en mi modesta opinión es errónea pues, como hemos dicho arriba, el nuevo Estatuto Marco es aplicable al personal estatutario temporal (interinos con nombramiento) pero no al personal laboral (aquellos que celebraron sus contratos con anterioridad al año 1995). Por ello, aprovecho la ocasión para animar al personal laboral del Servicio Cántabro de Salud que todavía no lo ha hecho, a reclamar judicialmente el reconocimiento de los trienios.

## BOLSAS DE EMPLEO EN NUESTRA WEB

Sabéis que Internet se ha convertido en una herramienta imprescindible, como fuente de información e incluso de gestión en multitud de áreas. Conscientes de esta realidad estamos trabajando a diario en mejorar las prestaciones que os podemos ofrecer a través de este medio. En nuestra web [www.ugt.es/Cantabria/fsp/sanidad](http://www.ugt.es/Cantabria/fsp/sanidad) además de nuestra información de Cantabria, Boletines etc. tenemos enlaces a otras paginas. En [www.fsp.es](http://www.fsp.es) hemos creado una pagina con las bolsas de empleo abiertas y condiciones, solicitudes etc., Zona de formación on-line y a distancia además de las programaciones de cursos presenciales etc. os animamos a que la consultéis con frecuencia y aquellos que todavía “estéis verdes” en el tema informático solicitéis los cursos que sobre esta materia impartimos en UGT ¡Son gratuitos!

## PSICOLOGOS, PERSONAL SANITARIO EN LA LOPS

La entrada en vigor de la LOPS modifica profundamente los requisitos necesarios para desempeñar esta categoría profesional, se establece un periodo de formación adicional después de la licenciatura tipo MIR ; el PIR, pasando estos profesionales a ser personal sanitario igual que los actuales facultativos adjuntos de área. Existe una transitoria por la que los que actualmente desempeñan su labor como psicólogos (personal no sanitario grupo A) puedan acogerse a la nueva organización profesional.

## HOSPITAL VALDECILLA

**¡Evitemos infecciones!**

¡Estamos preocupados! Han llegado noticias a nuestro sindicato que existen problemas con el mantenimiento de los sistemas de refrigeración al parecer el contrato de mantenimiento del que se encargaban dos empresas se extinguió en el mes de Diciembre y aún no se ha formalizado ningún contrato con otra empresa.

¿Quién realiza el mantenimiento actualmente? Hemos solicitado información al respecto y estamos a la espera de que nos contesten.

**MOVILIDAD FUNCIONAL VOLUNTARIA**

El pasado día 4 de marzo se reunió la mesa correspondiente para la baremación de la Movilidad Funcional MV- II/2003 de la división de enfermería. En breve se publicará el resultado de la misma. Estamos pendientes de que salga la movilidad de celadores, que consideramos lleva un retraso importante.

**NUEVAS PLAZAS EN EL HOSPITAL**

Nos informa el SCS que en breve se cubrirán en nuestro hospital 208 nuevas vacantes de plantilla os podemos ya informar que 146 corresponden a la **división de enfermería** y se desglosan: 90 enfermeras, 39 auxiliares de enfermería, 1 matrona, 2 fisioterapeutas, 1 logopeda y 13 técnicos.

**MANTENIMIENTO NOS DEMUESTRA COMO SALTARSE LA LISTA DE SUSTITUCIONES  
(haciendo pruebas a quienes han superado el periodo de prueba, que en el nuevo EM es de dos meses)**

Recientemente han entrado en vigor las nuevas listas en el SCS; A propuesta del Servicio de Mantenimiento se ha acordado en la Mesa de Contratación de Valdecilla, con nuestra oposición, realizar "pruebas" a todo el personal de mantenimiento que no tenga vacante de plantilla. Entendemos se está vulnerando el Estatuto Marco recientemente aprobado que regula quienes han superado un periodo de prueba y con ello tienen demostrada su aptitud. Tampoco entendemos la postura del S. de Mantenimiento cuando plantea que "pruebas para todos o para nadie" nos pone más en guardia puesto que parece que sólo le interesa realizársela a quienes según lo recogido en el E.M. tengan superada el periodo de prueba (y estén bien situados en la lista) y no a quienes no han prestado servicios en el centro o lo han hecho en un periodo inferior a dos meses. ¿Por qué? . Como sabéis un no apto en la prueba supone no ser llamado a trabajar en el centro. La siguiente duda es que pasará si se plantea la prueba para otras categorías no sanitarias como celadores etc., si se hace en los mismos términos (mal antecedente) veremos como trabajadores con años de servicios prestados, sin vacante, son sometidos a una prueba de aptitud. En UGT decimos sí a las pruebas, dejando exentos a quienes tengan superado el periodo de dos meses de prueba. Trabajaremos jurídicamente este asunto. Os seguiremos informando.

## HOSPITAL DE LAREDO

86 % este es el porcentaje de **objetivos que se han cumplido del año 2003**, Según el gerente se han incrementado alrededor de un 8% la actividad de quirófano y notablemente la actividad de consultas externas, nos felicitamos por ello, pero aún así nuestra **lista de espera quirúrgica** sobre todo en las especialidades tradicionalmente más conflictivas, están por decirlo de alguna manera "fuera de control" y eso a pesar de las "peonadas" Urgimos al SCS y Consejería de Sanidad a que de una vez por todas afronten globalmente este problema en todos los hospitales. Mientras no seamos capaces de utilizar nuestros quirófanos en jornadas de mañana y tarde y todos los días de la semana, con los medios que sean necesarios, este sangrante asunto que repercute gravemente en los niveles de calidad y produce verdaderos problemas socio-sanitarios en Cantabria, estará lejos de resolverse.

**Cronograma obras de Ampliación de nuestro hospital:** Según el Sr. Alburquerque empiezan las obras a mediados de abril o principios de mayo, con una estimación de 18 meses, en mayo se anuncia una reunión con el fin de informar de la renunciación de espacios, urgencias almacén, hospital de día. Hemos sugerido al SCS que para general conocimiento exponga el proyecto de las obras en el hospital, para que todo el personal lo conozca y no funcionen bulos como los del famoso "chalet de la prensa".

**81 nuevos empleos en nuestro centro**, resultado de la conversión en plazas estructurales de 51 puestos en el año 2003 y 30 más por la puesta en marcha de la jornada de 35 horas en el 2004. Estas 30 nuevas plazas se desglosan en 3 FEAS, 7 Enfermeros, 1 Matrona, 7 Aux. Enfermería, 2 Tec. Laboratorio, 1 de Rx, 4 Aux. Administrativos y 5 Celadores. Nos congratulamos por estas nuevas incorporaciones.

**Carteleros de Corretornos**, nos dicen que no se va a obligar a nadie a hacer más de 60 noches al año, lo cual es una excelente noticia para los Corretornos, creemos.

Habíamos pedido que nos concedieran **una grúa por servicio**, para movilizar a los pacientes y nos dicen que no ven la necesidad y que además no hay dinero, por cierto, en esta misma reunión se nos entregó a la Junta de Personal, la relación de personas y **cuantías económicas percibidas en concepto de Peonadas**, por si alguno quiere contrastar algún dato que pueda estar equivocado.

## 061

La aplicación de la nueva jornada en el 061, jornada impuesta de forma unilateral por la actual administración sanitaria, la consideramos discriminatoria para gran parte de los trabajadores/as del Servicio Cantabro de Salud (SCS) incluido el 061, a partir de hoy queremos que se nos aplique el turno que nos corresponda según la normativa vigente y no se nos vulneren nuestros derechos como trabajadores **A pesar de la paupérrima reducción de jornada**, para la mayoría de los trabajadores/as de este servicio, y gracias al exceso de jornada que presentaban los mismos **se han creado dos nuevas vacantes (médico/a y enfermero/a de emergencias)** de lo cual nos congratulamos.

Nos quedan problemas por resolver en aras de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores/as del 061, incluidos nuestros compañeros/as que realizan sustituciones, y conseguir un mejor servicio para todos. Actualmente nuestra Gerencia se muestra dialogante por lo que esperamos que, buscando esos mismos objetivos, se vayan solucionando estos problemas y los que se puedan presentar, no quedándose todo en buenas palabras. Se ha estado negociando el nuevo concierto de transporte sanitario para Cantabria estamos deseosos de ver las mejoras que los responsables del SCS (entre los que se encuentra la gerencia del 061) han implantado para solucionar las carencias que se habían detectado durante la vigencia del anterior concierto.



## HOSPITAL SIERRALLANA

Este mes nos hemos sorprendido hablando nuevamente del tema de movilidad. Cuando todos dábamos por cerrado este tema aparecen nuevas situaciones que a juicio de la dirección y de algún que otro sindicato, hace necesario abrir nuevamente el proceso. **A juicio de UGT la movilidad estaba cerrada**; los trabajadores habían recibido sus correspondientes cartas con la adjudicación de sus plazas y se habían incorporado a sus puestos; pues bien, a pesar de ello hay quienes opinan que tras surgir un problema serio de enfermedad por parte de una trabajadora (ya en el destino adjudicado por movilidad), era necesario dar marcha atrás abriendo nuevamente el proceso y designando a la persona siguiente en baremación para desempeñar ese puesto, con el consiguiente movimiento en cascada tanto de personal fijo como interino.

En todas las reuniones que hubo para llegar al acuerdo de movilidad nos cansamos de oír que los certificados médicos no era en la movilidad donde debían presentarse sino que la dirección debería ubicar a las personas afectadas por ellos en puestos acordes con sus características (que para ello tiene la potestad de reorganizar los servicios) y las mismas personas que defendieron eso con tanto empeño ahora nos sorprenden con que si hay que tener en cuenta un certificado médico ¡No nos parece nada serio!

**La plataforma de celadores** sigue manteniéndose en contacto para, unidos, poder reivindicar temas que a todos nos afectan y trasladarlo a los sindicatos presentes en la mesa y que así estén en condiciones de defender nuestros intereses. Desde UGT nos ponemos **a disposición de este colectivo** tan agraviado en anteriores negociaciones ¡Rectificar es de sabios!

Respecto al tema de **promoción interna temporal para dos plazas de administrativo en el Hospital Sierrallana**, que en su día quedo desierta, y respecto a la cual se ha dictado sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo Nº3 de Santander, se ejecuta por resolución del Director Gerente del Hospital Sierrallana; se procede a la convocatoria para la provisión de dos plazas de personal estatutario temporal mediante el procedimiento de promoción interna temporal con sujeción a las bases que se especifican en el B.O.C. de día 18 de Febrero; como resumen podemos decir que: -se convoca mediante promoción interna temporal-son dos plazas de personal estatutario en la categoría de administrativo -son para la unidad de informática del Hospital Sierrallana-el proceso de selección constara de dos partes: prueba teórica de aptitud y valoración de méritos-el plazo de presentación de solicitudes será de 15 días hábiles desde el siguiente a la fecha de la convocatoria (18 de febrero). Para más información pasarás por la sección sindical; y solo nos queda desearos suerte a los que decidáis presentaros.

A últimos de Enero salieron las **listas de contratación**, las definitivas, y las que esperábamos salieran corregidas pero para nuestra sorpresa y a juzgar por la cantidad de recursos que se han tramitado, los trabajadores no están muy contentos, ¿Serán efectivamente las definitivas?

Estamos recibiendo en la sección bastantes preguntas relacionadas con los listados de **servicios especiales**; desde aquí os recordamos que debéis volver a apuntaros para actualizar las listas (permanentemente abiertas), aunque desde personal, sobre la marcha, están haciendo una actualización con la referencia de las nuevas listas de contratación.

Hemos mantenido una reunión con la Directora Gerente de Atención Primaria para tratar del problema surgido entre los trabajadores de admisión de los Centros de Salud con la población inmigrante, debido a que se están produciendo agresiones sobre todo de tipo verbal. Se ha quedado por parte de la Gerencia en trasladar al Comité de Salud y Seguridad el tema de la obligatoriedad de instalar mamparas como medida disuasoria, se establecerá también un protocolo de actuación ante los altercados que puedan producirse dando información a los trabajadores mediante una carta, de las directrices a seguir ante dichos altercados. Los trabajadores deberán dar conocimiento a la Gerencia de los altercados que se produzcan para que se proceda a la amonestación del usuario; en caso de llegar a producirse la agresión física será el trabajador quien deba poner la denuncia pertinente poniendo a su disposición la Gerencia su asesoría jurídica. Os recordamos que también **UGT pone a vuestra disposición su asesoría jurídica** para lo que podáis necesitar (servicio gratuito en el caso de afiliados)

En nuestra reunión mensual con la Gerencia del Hospital, entre los temas más relevantes que hemos tratado están:

**-Jornada de 35 horas: tras negociaciones con el SCS, el número de efectivos necesarios en los ejercicios 2004-2005 son de 57 ; 35 procederán a su incorporación de forma inmediata y los restantes 22 lo harán en el año 2005.La distribución será:**

**En el 2004, a lo largo del mes de Marzo se incorporarán 2 médicos, 10 enfermeras, 11 auxiliares de enfermería, 2 técnicos especialistas, 4 auxiliares administrativos y 6 celadores; el resto, 6 enfermeras, 1 fisioterapeuta, 2 técnicos especialistas, 5 auxiliares de enfermería, 3 auxiliares administrativos y 5 celadores.**

**Todos ellos serian contratos de vacantes de plantilla.**

**-Movilidad funcional:** La idea de la dirección es no hacerla en Marzo debido a los problemas que se podrían plantear con la incorporación del personal por la jornada de 35 horas.

**-Contrataciones:** Se pedirá la titulación original para poder compulsar, de todo el personal que se contrate debido a la no compulsión de documentos en el momento de presentarlos para la lista de contrataciones.

-La última semana de este mes de Febrero han comenzado las peonadas, ahora llamadas **programación continuada**. A nuestro parecer se trata de la misma cosa con diferente nombre, no obstante esperaremos un tiempo para ver si con el rodaje de la actividad nos convencemos de que efectivamente son cosas diferentes y se obtienen óptimos resultados.

-Nos han hablado del proyecto de crear un **periódico** del Hospital, en principio, como experiencia piloto saldría uno cada trimestre y de una sola hoja. Creemos estará abierto para poder participar todos los que queráis; os daremos más información sobre el tema cuando dispongamos de ella.

-Están ya pedidos los calcetines como complemento de los uniformes, y si no han llegado ya al Hospital estarán a punto de hacerlo. Respecto a las batas del personal administrativo se han barajado los colores y nos traerán 2 o 3 para elegir.

**ATENCIÓN PRIMARIA (CAMPAÑA 10 MINUTOS)**

En los últimos años la Atención Primaria está sufriendo un importante deterioro. Somos de los países de Europa que menos presupuesto le dedica a la Atención Primaria, los médicos de AP son sólo el 35% del total, recomendándose ser el 50%.

Cada día vemos que aumentan el número de consultas, que cada vez los médicos y enfermeras tienen menos tiempo por consulta, con apenas tiempo para realizar otras actividades además de la asistencial. La presión para el ahorro es cada vez mayor así como el racaneo en las sustituciones y la proliferación de los contratos basura. La desmoralización y el burnout es cada vez mayor en nuestro entorno.

Expertos internacionales nos dicen que aquellos sistemas de salud que tienen una Atención Primaria potente y de calidad consiguen mejores índices de salud en su población, son más eficientes y reparten los recursos disponibles de una forma más justa y equitativa entre su población. ¿Les preocupa a los políticos suficientemente la calidad de la atención primaria?. ¿Que propuestas hacen a los ciudadanos? **EXIJAMOS A LOS POLÍTICOS IMPULSAR LA ATENCIÓN PRIMARIA.** Para seguir ofreciendo una atención de calidad que responda a las necesidades de salud de los ciudadanos. Reiteramos que es necesario incrementar las plantillas de Médicos, Enfermeras y personal de mostrador.

En Castro Urdiales, han pensado que es mejor no hacer el Centro de Especialidades y si hacer un Centro de Alta Resolución, vosotros también os preguntareis que es esto?, pues un Centro que tiene consultas, urgencias, C.M.A. e ingresos de corta estancia, (Esto antes se llamaba Hospitalillo), je, je.

Esta funcionando a pleno rendimiento el SUAP de Castro con 7 FEAS, 7 Enfermeras, 4 Celadores. Los Médicos y Enfermeras con turnos de 24 horas y los Celadores en turno de 17 horas, todo ello sin negociación con los sindicatos.

~~UGT ha solicitado reunión de la Mesa de Contratación para solucionar la problemática de los trabajadores que ocupan puestos denominados refuerzos inestables con nombramiento eventual en los PAC .~~

**HOSPITAL DE CAMPOO ¡10 CAMAS!**

¡Alta resolución! Quedaros con la copla por que está de moda, igual que la Bulería del Bisbal. Hemos tratado de informarnos del concepto de Alta Resolución propuesto por la consejería y nos informan de dos posibilidades, a saber: **CHARE (Centro Hospitalario de Alta Resolución Especializada), Tipo Hospital Comarcal; CARE (Centro de Alta Resolución Especializada) tipo C.S.** Quienes estéis interesados en ampliar información podéis acudir a la página web. [www.ephag.es](http://www.ephag.es) ¿Cual de las dos propuestas es la de la Consejería? Recordaros que el día once de febrero UGT convocó una asamblea informativa en ese hospital. Felipe Gonzalez, Presidente del Comité de Empresa del Gobierno Regional por UGT. Informo del estado de la negociación del nuevo Convenio Colectivo. Estamos dispuestos a recibir vuestras propuestas y sugerencias.

**PARA TUS CONSULTAS Y COMUNICACIONES ESTAMOS EN:.**

**HOSPITAL UNIVERSITARIO M. VALDECILLA**

TEL.942. 20.25.58 - 942. 34.11.10; interno 72558- FAX. 942.34.11.10

[ugtvaldecilla@jazzfree.com](mailto:ugtvaldecilla@jazzfree.com)

**HOSPITAL SIERRALLANA**

TEL.942.84.74.00 FAX.942.84.74.01

[bfernandezm@hsl.scsalud.es](mailto:bfernandezm@hsl.scsalud.es)

**HOSPITAL DE LAREDO**

TEL.942.63.85.23 FAX.942.60.78.76

[ugtlaredo@terra.es](mailto:ugtlaredo@terra.es)

**ATENCIÓN PRIMARIA , 061**

**Y SECTOR DE SANIDAD DE FSP- UGT**

C/ Rualasal nº 8 - 5º Planta

39001 Santander

TEL.942.36.27.65 fax. 942.36.48.38

[fspsan@cantabria.ugt.org](mailto:fspsan@cantabria.ugt.org)

*Viene de la pág. 1*

nada de 35 horas para los 3.600 trabajadores que ya la disfrutaban. El aumento retributivo, la creación de más de 400 empleos en Especializada y Atención Primaria, asuntos todos estos que con sus correspondientes flecos nos ocupan en la actualidad.

En el de asuntos pendientes colocamos la ponderación de jornada al turno rotatorio complementos retributivos - Complemento Acuerdo Marco del grupo E Celadores, Peones y Pícheres Desarrollo de Mesas de Trabajo; Carrera Profesional, Atención Primaria, Modelo Retributivo, Vacaciones Licencias Permisos, Condiciones Sociolaborales, Jubilación Anticipada, Planes de Pensiones.

Como veís nos queda mucho por hacer y esperamos vuestro apoyo para conseguirlo.