Boletín de información sindical del sector de Salud y Servicios Sociosanitarios de la FSP-UGT Cantabria



UGT SANIDAE INFORMA

FSP-UGT c/ Rualasal 8, 5° - 39001 - Santander

Número 37 JULIO 2008

Cantabria

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



iHaciendo historia! España campeona de la Eurocopa de Fútbol. Desde nuestro boletín queremos hacer un homenaje a este equipo que nos ha hecho disfrutar con su juego y felices por el triunfo.

En este boletín presentamos varios trabajos, creemos importantes aue ya que nunca se han realizado en la Comunidad Autónoma de Cantabria, y en ámbito nuestro SCS. La recopilación "Normativa para Personal Estatutario del SCS", libro un imprescindible para

Pasa a la pagina 12

FINALIZADA LA NEGOCIACIÓN DEL SEGUNDO GRADO DE DESARROLLO PROFESIONAL EN EL SCS.

El empuje y la determinación de UGT en esta negociación ha sido fundamental para la consecución del acuerdo, firmado también por CEMSATSE, CSIF y CCOO.



Delegados sindicales de UGT reclamando el II grado de Desarrollo Profesional

EN JULIO SE CONVOCARA EL PRIMER CONCURSO

DE TRASLADOS DEL SCS PLAZAS EN ATENCIÓN

PRIMARIA Y ESPECIALIZADA A TU DISPOSICIÓN EN LAS SECCIONES SINDICALES DE UGT





UGT Sanidad presenta:
NORMATIVA PARA PERSONAL
ESTATUTARIO DEL SCS



Lola Gorostiaga, Mª Jesús Cedrún y miembros de la universidad de Cantabria en la inauguración

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

Cursos de Verano 2008

INAUGURADO EL CURSO NUEVOS RETOS Y ESCENARIOS PARA LA SANIDAD PÚBLICA EN CANTABRIA Santander del 30 de junio al 4 de julio de 2008

El trasfondo de la jornada laboral de 60 ó 65 horas semanales Por Maria Jesús Cedrún Secretaria general de UGT Cantabria

TRIBUNALES

El TSJC avala la exclusión del personal temporal de la carrera profesional del SCS

La Justicia da la razón al Gobierno regional al argumentar que el sistema no discrimina 29.05.08 - E. P.

Unión General de Trabajadores



MESA SECTORIAL 12 DE JUNIO (ACUERDO DE DESARROLLO PROFESIONAL SCS II GRADO)

Después de una intensa actividad negociadora, después de haber iniciado movilizaciones, por fin llegamos a un acuerdo con el SCS para la aplicación del II grado de Desarrollo Profesional, para el personal Auxiliar de Enfermería, técnico sanitario y personal no sanitario del SCS. La clave de esta negociación, no ha sido la estrictamente económica; las cantidades ya las teníamos pactadas así como la fecha de cobro, 1 de enero de 2008. Lo que hemos discutido intensamente ha sido su ámbito de aplicación ya que en estas categorías es usual el haber cambiado a lo largo de la vida laboral de categoría profesional, bien horizontalmente dentro del mismo grupo o verticalmente a un grupo superior o excepcionalmente a uno inferior, además del tratamiento a dar a uno de los principales objetivos de UGT en cualquier negociación, la promoción interna del personal fijo del SCS.

Creemos que con este acuerdo se da un tratamiento beneficioso a estas situaciones; las líneas generales del mismo son las siguientes: Participación en el Sistema de Desarrollo Profesional:

Podrán solicitar el II grado de desarrollo profesional el personal fijo con 10 años de antigüedad, deberán solicitarlo en el grupo de clasificación donde tengan la condición de fijos y se encuentren en activo.

Computo de los servicios prestados en distintos grupos de clasificación: Se podrá acumular el tiempo de servicios prestados como fijo o temporal en otros grupos de clasificación inferiores en los siguientes términos:

COMPUTO DE LOS SERVICIOS PRESTADOS EN DISTINTOS GRUPOS DE CLASIFICACIÓN A EFECTOS DE ALCANZAR EL REQUISITO DE ANTIGÜEDAD PARA ACCESO A LOS DISTINTOS GRADOS DE DESARROLLO PROFESIONAL

Acceso a un grupo superior		ACCESO DESDE EL GRUPO D AL C		ACCESO DESDE EL GRUPO B AL A
	50%	50%	50%	25%
Acceso en dos grupos superiores	ACCESO DESDE EL GRUPO E AL C	ACCESO DESDE EL GRUPO D AL B		
	25%	25%	25%	



Los servicios prestados en categorías pertenecientes a un grupo de clasificación igual o superior al que se encuentre en activo se computaran como prestados en la categoría desde la que se participa.

Personal en promoción interna temporal interna temporal

El tiempo de servicios prestados en categorías mediante promoción interna temporal se computaran como prestados en el grupo en el que se tenga la condición de fijo mientras se mantenga dicha situación. No obstante, en caso de acceso definitivo a la misma categoría en la que se desarrolló en régimen de promoción interna temporal el tiempo de servicios prestados se computará en el grupo al que pertenezca la categoría de promoción.

Se ha establecido la siguiente disposición transitoria: Los trabajadores a los que como consecuencia de la resolución de la convocatoria de 2007 se les haya reconocido el grado I en un grupo de clasificación distinto al que se encontraban como fijos , podrán optar por una sola vez, entre solicitar el grado II en ese mismo grupo de clasificación o modificar su opción solicitando grado en el grupo de clasificación en el que se encuentren en activo o con reserva de puesto o plaza.

Este acuerdo ya ha sido ratificado en Consejo de Gobierno de la CCAA y se publicara en el BOC. El plazo de solicitudes será de un mes y se abrirá este mes de julio, informaremos.

Podéis pedir el documento en las secciones sindicales de UGT.



Los delegados sindicales de sanidad exigen el pago de la carrera profesional

NUEVOS RETOS Y ESCENARIOS PARA LA SANIDAD PUBLICA EN CANTABRIA



Lola Gorostiaga, M^a Jesus Cedrún, Emilio Laguia ,y Raul Pesquera y David Cantarero, directores en la inauguración del curso

Con una gran afluencia de alumnos y medios de comunicación regionales, comenzó el curso organizado por UGT y coordinado por el sector de sanidad NUEVOS RETOS Y ESCENARIOS PARA LA SANIDAD PUBLICA EN CANTABRIA.

En el se analizaran y debatieran asuntos como; déficit de profesionales sanitarios, financiación, listas de espera, gestión por competencias, sistemas de acreditación de competencias profesionales, descentralización de servicios sanitarios, competencia entre comunidades autónomas en el ámbito de la salud, de las conclusiones os informaremos oportunamente.



Más de 70 alumnos asisten a este curso, que analiza la situación sanitaria en Cantabria.

PAGINA 2 i UGT TU SINDICATO! CONSULTA NUESTRA WEB www.fsp.es/cantabria/ugtsanidad

MESA SECTORIAL 12 DE JUNIO (ACUERDO CONCURSO DE TRASLADOS SCS)

Después de varias reuniones entre la administración y UGT, CEMSATSE, CCOO y CSIF en la Mesa Sectorial de Sanidad para definir las plazas a ofertar al primer concurso de traslados del SCS, <u>se llego a un acuerdo solamente suscrito por UGT y CEMSATSE,</u> donde prima el derecho del personal fijo a poder trasladarse conjugando el derecho del personal interino afectado por este concurso, a disponer de todas las garantías jurídicas y máxima transparencia.

A continuación explicamos los criterios seguidos para definir las plazas ofertadas al traslado:

El criterio que se aplica es el previsto, como regla general, para el cese del personal que ocupa un puesto vacante, en el punto 13.2 del Acuerdo para la Selección de personal estatutario temporal de las II. 55. del 5C5 de 29.12.2006 (BOC de 29.01.2007). que es el de **menor antigüedad en el Centro en esa categoría**.

Se entiende por Centro en At. Primaria:

- -La Zona básica de Salud, cuando hay Equipo de Atención Primaria.
- -Cada uno de los Consultorios o Centros, cuando no haya Equipo constituido en la ZBS.
- -La Gerencia de At. Primaria, para el personal de los servicios centrales de la misma.

En caso de empate se seguirán los siguientes criterios:

- 1.- Menor antigüedad en el Centro.
- Menor antigüedad en las II. SS. dependientes del SCS3.- El de menor edad.

Teniendo en cuenta que el número de plazas, por categoría y Gerencia ya estaba establecido y que hay obligación de convocar todas aquellas plazas ocupadas por personal que se encuentre en situación de Reingreso Provisional, se seleccionan en primer lugar estas plazas.

PLAZAS DE ATENCIÓN PRIMARIA:

- Del número total de plazas de cada categoría se detraen las que correspondan a los reingresos provisionales de la Gerencia de A.P. del 061, si es que los hubiera, ya que se considera que en esta Gerencia solamente se deben ofertar dichas plazas.
- ♦ El resto de las plazas se deben distribuir entre las Gerencias de At. Primaria de Santander-Laredo el 70% y la de Torrelavega-Reinosa el 30%..
- Del resultado de la aplicación de estos porcentajes se hará una nueva distribución: el 75% corresponderá a plazas de E.A.P. y el 25% a plazas de SUAP, el resultado corresponde al número de plazas que deben seleccionarse por cada Gerencia para el concurso de traslados.
- A la hora de seleccionar las plazas hay que tener en cuenta la obligación de convocar todas aquellas plazas ocupadas por personal que se encuentre en situación de Reingreso Provisional, por lo que se seleccionarán en primer lugar.
- A continuación se seleccionan el resto de plazas hasta completar el número correspondiente con el criterio de menor antigüedad en la categoría en el Servicio Cántabro de Salud de las personas que vienen ocupando una plaza vacante en régimen de interinidad y, si esta antigüedad es coincidente, la plaza ocupada por la persona, de entre las anteriores, de menor edad.

FACULTATIVOS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA:

Teniendo en cuenta que el número de plazas por especialidad a convocar a concurso-oposición y a concurso de traslados ya está establecido, se propone una nueva distribución en ambos casos de las plazas por hospitales, es decir, por Gerencia de At. Especializada.

En primer lugar se propone calcular el número de plazas totales (oposición + traslado), por especialidad, que corresponden a cada hospital en función del porcentaje que el nº de interinos del mismo representa en relación con la suma de interinos de los 3 hospitales. Aplicando después el porcentaje obtenido en cada hospital al nº total de plazas (oposición + traslado) de la especialidad se obtiene el nº de plazas correspondientes a cada uno de ellos.

Una vez conocido el nº de plazas por especialidad en cada hospital y dado que ya conocíamos el nº de plazas a convocar al concurso de traslados, elegiremos de entre todos los interinos de la especialidad correspondiente de los hospitales entre los que haya que repartir las plazas a los de menor antigüedad en su Centro hasta completar el número de plazas que se van a convocar al concurso de traslados. Una vez elegidos los interinos, se asignarán las plazas al hospital en el que prestan servicio los mismos.

Obtenido el reparto de las plazas correspondientes al concurso de traslados, conoceremos el reparto de las de concursooposición efectuando una resta entre el total de las que corresponden a cada hospital en la especialidad y las que acabamos de elegir para el concurso de traslados. Se seguirá este mismo proceso para cada una de las especialidades afectadas.

En la siguiente pagina os reproducimos el número de plazas de todas las categorías que se ofertan al concurso de traslados y concurso oposición publicadas en el BOC el pasado 30 de marzo de 2007, boletín extraordinario, (decreto 41/2007 de 29 marzo)

ESTE CONCURSO SE CONVOCARA EN EL MES DE JULIO, INFORMAREMOS.
LAS PLAZAS POR CENTROS A TU DISPOSICIÓN EN LAS SECCIONES SINDICALES DE UGT.

ACUERDOS EN LA MESA SECTORIAL DEL 12 DE JUNIO (CONCURSO DE TRASLADOS SCS)

CATEGORÍAS Y PLAZAS PARA CONVOCAR A C.-OPOSICIÓN Y TRASLADOS EN LA OEP 2007

	G. CLASIF.	CONCURSO- OPOSICIÓN	CONCURSO DE TRASLADOS	TOTAL
PERSONAL FACULTATIVO		OFOSICION	IKASLADOS	
MÉDICO DE FAMILIA (EAP y URG. A.P.) PEDIATRÍA-PUERIC. DE ÁREA Y EN EAP	A	86 3	88 14	174 17
ODONTÓLOGOS-ESTOMATOLOGOS ÁREA AT. PRIM.	Â		1	1
			<u> </u>	
F.E.A. (ESPECIALIDAD) ALERGOLOGÍA	A		1	1
ANTOMÍA PATOLÓGICA	Â	1	1	2
ANESTESIOLOGÍA Y REANIMACIÓN	A	15	8	23
APARATO DIGESTIVO	A	2	2	4
CARDIOLOGÍA CIR. GRAL Y DEL AP. DIGESTIVO	A A		3 4	7 10
CIR. ORAL Y MAXILOFACIAL	Ä	2	1	3
CIR. ORTOPĖDICA Y TRAUMATOLOGIA	A	10	6	16
CIRUGÍA PEDIÁTRICA	A	1	1	2 3
CIRUGIA PLASTICA, ESTÉTICA Y REPARADORA CIRUGIA TORACICA	A	2 1	1 1	2
DERMATOLOGIA MQ Y VENEREOLOGIA	A	2	1	3
ENDOCRINOLOGIA Y NUTRICION	A	1	1	2
FARMACIA HOSPITALARIA HEMATOLOGÍA Y HEMOTERAPIA	A A	2 2	1 2	3 4
MED. URGENCIA HOSPITALARIA	Ä	15	8	23
MED. INTENSIVA	A	4	3	7
MED. INTERNA	A	4	3	7
MED. PREVENTIVA Y S. PÚBLICA	A	2	1	3
F.E. MED. DEL TRABAJO MEDIC. FISICA Y REHABILITACION	A	2 2	2 2	4
MICROBIOLOGIA Y PARASITOLOGIA	Ã	2	2	4
NEUROCIRUGIA	A	1	1	2
NEUROLOGIA OBSTETRICIA Y GINECOLOGIA	A A	2 6	2 4	4 10
OFTALMOLOGIA	A	4	3	7
ONCOLOGÍA MÉDICA	A	2	1	3
ONCOLOGIA RADIOTERAPICA	A	1	1	2
OTORRINOLARINGOLOGÍA PEDIATRIA	A	2	1 1	3
PSIQUIATRIA	Â	9	5	14
RADIODIAGNOSTICO	A	8	4	12
REUMATOLOGIA	A	2	1	3
TOTAL P. FACULTATIVO		209	182	391
			'	
PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO				
ATS/DUE A.ESPECIALIZADA	В	220	254	474
ATS/DUE A.PRIMARIA	В	101	78	179
MATRONA A ESPECIALIZADA	B B	10	8	18
MATRONA ÀREA A. PRIMARIA FISIOTERAPEUTAS A. ESPECIALIZADA	В	6	7	7
FISIOTERAPEUTAS ÁREA A. PRIMARIA	В		4	4
TERAPEUTAS OCUPACIONALES	В		1	1
T.E. ANATOMIA PATOLOGICA	С		8	8
		20		
T.E. LABORATORIO T.E. MEDICINA NUCI FAR	C	28	25	53
T.E. LABORATORIO T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO	C C	28 31	25 1 10	
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA	C C	31 8	1 10 6	53 1 41 14
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA	C C	31 8 163	1 10 6 185	53 1 41 14 348
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA	C C	31 8	1 10 6	53 1 41 14
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO	C C	31 8 163	1 10 6 185	53 1 41 14 348
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO	C C C	31 8 163 567	1 10 6 185	53 1 41 14 348 1.165
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA.	C C C D	31 8 163 567	1 10 6 185	53 1 41 14 348 1.165
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO	C C C	31 8 163 567	1 10 6 185	53 1 41 14 348 1.165
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA. TÉCNICO SUPERIOR DE SIST. Y T. INFORMACIÓN TÉCNICO DE GESTIÓN DE SIST. Y T. INFORMAC. GRUPO DE GESTIÓN DE LA F. ADTVA.	C C C D D D D D D D D D D D D D D D D D	31 8 163 567 5	1 10 6 185 598	53 1 41 14 348 1.165
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA. TÉCNICO SUPERIOR DE SIST. Y T. INFORMACIÓN TÉCNICO DE GESTIÓN DE SIST. Y T. INFORMAC. GRUPO DE GESTIÓN DE LA F. ADTVA. TRABAJADORES SOCIALES	C C C D D A A A B B B B B	31 8 163 567 5 4	1 10 6 185 598	53 1 41 14 348 1.165
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA. TÉCNICO SUPERIOR DE SIST. Y T. INFORMACIÓN TÉCNICO DE GESTIÓN DE SIST. Y T. INFORMAC. GRUPO DE GESTIÓN DE LA F. ADTVA. TRABAJADORES SOCIALES T.E. INFORMÁTICA	C C C D D D A A B B B C C	31 8 163 567 5 4 3	1 10 6 185 598	53 1 41 14 348 1.165
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA. TÉCNICO SUPERIOR DE SIST. Y T. INFORMACIÓN TÉCNICO DE GESTIÓN DE SIST. Y T. INFORMAC. GRUPO DE GESTIÓN DE LA F. ADTVA. TRABAJADORES SOCIALES	C C C D D A A A B B B B B	31 8 163 567 5 4	1 10 6 185 598	53 1 41 14 348 1.165
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA. TÉCNICO SUPERIOR DE SIST. Y T. INFORMACIÓN TÉCNICO DE GESTIÓN DE SIST. Y T. INFORMAC. GRUPO DE GESTIÓN DE LA F. ADTVA. TRABAJADORES SOCIALES T.E. INFORMÁTICA GRUPO ADMINISTRATIVO DE LA F. ADTVA. ALBAÑIL CALEFACTOR	A A B B B C C C D D D	31 8 163 567 5 4 3	1 10 8 185 598	53 1 41 14 348 1.165 5 4 3 5 2 19 14 1
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA. TÉCNICO SUPERIOR DE SIST. Y T. INFORMACIÓN TÉCNICO DE GESTIÓN DE SIST. Y T. INFORMAC. GRUPO DE GESTIÓN DE LA F. ADTVA. TRABAJADORES SOCIALES T.E. INFORMÁTICA GRUPO ADMINISTRATIVO DE LA F. ADTVA. ALBAÑIL	C C C D D D B B B C C C D D	31 8 163 567 5 4 3	1 10 8 185 598	53 1 41 14 348 1.165 5 4 3 5 2 19 14
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA. TÉCNICO SUPERIOR DE SIST. Y T. INFORMACIÓN TÉCNICO DE GESTIÓN DE SIST. Y T. INFORMAC. GRUPO DE GESTIÓN DE LA F. ADTVA. TRABAJADORES SOCIALES T.E. INFORMÁTICA GRUPO ADMINISTRATIVO DE LA F. ADTVA. ALBAÑIL CALEFACTOR CONDUCTOR	A A B B B C C C D D D	31 8 163 567 5 4 3	1 10 8 185 598	53 1 41 14 348 1.165 5 4 3 5 2 19 14 1
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA. TÉCNICO SUPERIOR DE SIST. Y T. INFORMACIÓN TÉCNICO DE GESTIÓN DE SIST. Y T. INFORMAC. GRUPO DE GESTIÓN DE LA F. ADTVA. TRABAJADORES SOCIALES T.E. INFORMÁTICA GRUPO ADMINISTRATIVO DE LA F. ADTVA. ALBAÑIL CALEFACTOR CONDUCTOR COSTURERA ELECTRICISTA	C C C D D D D D D D D	31 8 163 567 5 4 3 18 3	1 10 6 185 598	53 1 41 14 348 1.165 5 4 3 5 2 19 14 1 1 14 1
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA. TÉCNICO SUPERIOR DE SIST. Y T. INFORMACIÓN TÉCNICO DE GESTIÓN DE SIST. Y T. INFORMAC. GRUPO DE GESTIÓN DE LA F. ADTVA. TRABAJADORES SOCIALES T.E. INFORMÁTICA GRUPO ADMINISTRATIVO DE LA F. ADTVA. ALBAÑIL CALEFACTOR CONDUCTOR COSTURERA ELECTRICISTA FONTANERO	C C C D D D D D D D D D D D D D D D D D	31 8 163 567 5 4 3	1 10 8 185 598 5 2 1 1 11 1 1	53 1 41 14 348 1.165 5 4 3 5 2 19 14 1 1 1 1 2 7
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA. TÉCNICO SUPERIOR DE SIST. Y T. INFORMACIÓN TÉCNICO DE GESTIÓN DE SIST. Y T. INFORMAC. GRUPO DE GESTIÓN DE LA F. ADTVA. TRABAJADORES SOCIALES T.E. INFORMÁTICA GRUPO ADMINISTRATIVO DE LA F. ADTVA. ALBAÑIL CALEFACTOR CONDUCTOR COSTURERA ELECTRICISTA FONTANERO GOBERNANTA	C C C D D D D D D D D	31 8 163 567 5 4 3 18 3	1 10 6 185 598 598	53 1 41 14 348 1.165 5 4 3 5 2 19 14 1 1 1 1 2 7 4 4 1
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA. TÉCNICO SUPERIOR DE SIST. Y T. INFORMACIÓN TÉCNICO DE GESTIÓN DE SIST. Y T. INFORMAC. GRUPO DE GESTIÓN DE LA F. ADTVA. TRABAJADORES SOCIALES T.E. INFORMÁTICA GRUPO ADMINISTRATIVO DE LA F. ADTVA. ALBAÑIL CALEFACTOR CONDUCTOR COSTURERA ELECTRICISTA FONTANERO GOBERNANTA GRUPO AUXILIAR DE LA F. ADTVA. MECÂNICO	C C C D D D D D D D D D D D D D D D D D	31 8 163 567 5 4 3 18 3 14	1 10 8 185 598 598	53 1 41 14 348 1.165 5 4 3 5 2 19 14 1 1 1 1 1 2 7 4 1 238 7
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA. TÉCNICO SUPERIOR DE SIST. Y T. INFORMACIÓN TÉCNICO DE GESTIÓN DE SIST. Y T. INFORMAC. GRUPO DE GESTIÓN DE LA F. ADTVA. TRABAJADORES SOCIALES T.E. INFORMÁTICA GRUPO ADMINISTRATIVO DE LA F. ADTVA. ALBAÑIL CALEFACTOR CONDUCTOR COSTURERA ELECTRICISTA FONTANERO GOBERNANTA GRUPO AUXILIAR DE LA F. ADTVA. MECÂNICO TELEFONISTA	C C C D D D D D D D D D D D D D D D D D	31 8 163 567 5 4 3 18 3	1 10 6 185 598 598	53 1 41 14 348 1.165 5 4 3 5 2 19 14 1 1 1 2 7 4 1 238 7 6
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA. TÉCNICO SUPERIOR DE SIST. Y T. INFORMACIÓN TÉCNICO DE GESTIÓN DE SIST. Y T. INFORMAC. GRUPO DE GESTIÓN DE LA F. ADTVA. TRABAJADORES SOCIALES T.E. INFORMÁTICA GRUPO ADMINISTRATIVO DE LA F. ADTVA. ALBAÑIL CALEFACTOR CONDUCTOR COSTURERA ELECTRICISTA FONTANERO GOBERNANTA GRUPO AUXILIAR DE LA F. ADTVA. MECÁNICO TELEFONISTA CELADOR LAVANDERA	C C C D D D D D D D D D D D D D D D D D	31 8 163 567 5 4 3 18 3 14	1 10 8 185 598 598 5 1 1 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	53 1 41 14 348 1.165 5 4 3 5 5 2 19 14 1 1 1 1 2 7 4 1 1 238 7 6 286 1
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA. TÉCNICO SUPERIOR DE SIST. Y T. INFORMACIÓN TÉCNICO DE GESTIÓN DE SIST. Y T. INFORMAC. GRUPO DE GESTIÓN DE LA F. ADTVA. TRABAJADORES SOCIALES T.E. INFORMÁTICA GRUPO ADMINISTRATIVO DE LA F. ADTVA. ALBAÑIL CALEFACTOR CONDUCTOR COSTURERA ELECTRICISTA FONTANERO GOBERNANTA GRUPO AUXILIAR DE LA F. ADTVA. MECÂNICO TELEFONISTA CELADOR LAVANDERA PEÓN	C C C D D D D D D D D D D D D D D D D D	31 8 163 567 5 4 3 18 3 14	1 10 6 185 598 5 2 1 1 11 1 1 2 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	53 1 41 14 348 1.165 5 4 3 5 2 19 14 1 1 1 2 7 4 1 1 2 7 6 286 1 1 2
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNOSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA. TÉCNICO SUPERIOR DE SIST. Y T. INFORMACIÓN TÉCNICO DE GESTIÓN DE SIST. Y T. INFORMAC. GRUPO DE GESTIÓN DE LA F. ADTVA. TRABAJADORES SOCIALES T.E. INFORMÁTICA GRUPO ADMINISTRATIVO DE LA F. ADTVA. ALBAÑIL CALEFACTOR CONDUCTOR COSTURERA ELECTRICISTA FONTANERO GOBERNANTA GRUPO AUXILIAR DE LA F. ADTVA. MECÂNICO TELEFONISTA CELADOR LAVANDERA ELAVANDERA PEÓN PINCHE	C C C D D D D D D D D D D D D D D D D D	31 8 163 567 5 4 3 18 3 14	1 10 8 185 598 598 5 1 1 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	53 1 41 14 348 1.165 5 4 3 5 5 2 19 14 1 1 1 1 2 7 4 1 1 238 7 6 286 1
T.E. MEDICINA NUCLEAR T.E. RADIODIAGNÓSTICO T.E. RADIOTERAPIA AUX. DE ENFERMERÍA TOTAL P. SANITARIO NO FACULTATIVO PERSONAL NO SANITARIO GRUPO TÉCNICO DE LA F. ADTVA. TÉCNICO SUPERIOR DE SIST. Y T. INFORMACIÓN TÉCNICO DE GESTIÓN DE SIST. Y T. INFORMAC. GRUPO DE GESTIÓN DE LA F. ADTVA. TRABAJADORES SOCIALES T.E. INFORMÁTICA GRUPO ADMINISTRATIVO DE LA F. ADTVA. ALBAÑIL CALEFACTOR CONDUCTOR COSTURERA ELECTRICISTA FONTANERO GOBERNANTA GRUPO AUXILIAR DE LA F. ADTVA. MECÁNICO TELEFONISTA TELEFONISTA CELADOR	C C C D D D D D D D D D D D D D D D D D	31 8 163 567 5 4 3 18 3 14	1 10 6 8 185 598 598 598 598 598 598 598 598 598 5	53 1 41 14 348 1.165 5 4 3 5 2 19 14 1 1 1 2 7 4 1 2 3 8 7 6 2 8 8 1 9 1 9 1 9 1 9 1 9 1 9 1 9 1 9 1 9

PAGINA 4 i UGT TU SINDICATO! CONSULTA NUESTRA WEB www.fsp.es/cantabria/ugtsanidad

PRESENTACION DE NORMATIVA PARA PERSONAL ESTATUTARIO DEL SCS

para Personal CE Estatutario del Servicio Cántabro de Salud





UGT Sanidad, ha recopilado en este libro, toda la normativa realizada desde la transferencia sanitaria a Cantabria en nuestra CCAA. Todos los Acuerdos, pactos y Decretos que nos afectan directamente como trabajadores Sanitarios en Cantabria. Esta recopilación es la primera que se hace en Cantabria y esperamos sirva para facilitar la labor de consulta y seguimiento de los acuerdos alcanzados en la Mesa sectorial de sanidad a todos los trabajadores del SCS.



Mª Cruz Reguera, Secretaria General Técnica de la Consejería de Sanidad presento el libro , Junto a Pedro González Toca uno de los autores, José Manuel Castillo y Raul Pesquera ,Coordinadores de la publi-



A la presentación acudieron representantes de las Organizaciones Sindicales más representativas del sector de la sanidad en Cantabria, colegios profesionales y trabajadores de a sanidad en Cantabria.

JORNADAS: SALIDAS PROFESIONALES EN LA ESCUELA DE ENFERMERIA DE LA UC



La directora de la Escuela de Enfermería, Maria Madrazo. Asunción González Salas, del Colegio de Enfermería. Juan Carlos Valverde del SCS, José Manuel Castillo y Susana Ruiz Gutiérrez de UGT Sanidad , explicaron al nuevo personal de enfermería las condiciones de acceso al empleo en el SCS

El pasado día 12 de junio el sector de sanidad de UGT fuimos invitados por el COIE a asistir como ponentes en las jornadas de salidas profesionales de la Escuela de Enfermería de la Universidad de Cantabria.

En nuestra intervención además de felicitar a los nuevos profesionales, les hicimos entrega de una carpeta con información sobre toda la normativa jurídica que deben conocer para desenvolverse sin sobresaltos en su nueva empresa, el SCS. Acuerdo de Contrataciones, información sobre OPE, acuerdo de vacaciones y permisos, como interpretar un contrato de trabajo, una nómina etc. etc.

Desde UGT animamos a estos nuevos profesionales sanitarios a que no duden en consultarnos cualquier duda que les surja en su día a día en Los hospitales y centros de salud del SCS así como en los centros sanitarios privados de nuestra CCAA.

PAGINA 5 i UGT TU SINDICATO! CONSULTA NUESTRA WEB www.fsp.es/cantabria/ugtsanidad

El trasfondo de la jornada laboral de 60 ó 65 horas semanales

Maria Jesús Cedrún — Secretaria General de UGT Cantabria. Tribuna Libre Publicada en el Diario Montañés el 15 de Junio 2008

La nueva Directiva de Tiempo de Trabajo aprobada por el Consejo Europeo y su famosa jornada laboral de 60 ó 65 horas semanales ya está provocando significativas reacciones contrarias no exentas en muchos casos de grandes dosis de indignación, aunque en realidad es una muestra más de lo que viene sucediendo desde el año 1994 con los derechos laborales y el deterioro de los históricos avances de la denominada Europa Social.

La propuesta de una jornada laboral de 60 ó 65 horas semanales es grave de por sí, aunque lo es mucho más que la propia directiva comunitaria remita su negociación a acuerdos individuales entre el empresario y el trabajador. Éste es el verdadero trasfondo de la medida, el ataque directo y descarado al pilar fundamental de los derechos laborales: la negociación colectiva.



La Secretaria general de UGT Cantabria, Maria Jesús Cedrún Con Juan Carlos Saavedra, Secretario General de la FSP-UGT y José Manuel Castillo del Sector de Sanidad de FSP-UGT. En las jornadas de organización interna del sector de sanidad.

Para UGT es evidente que la barbarie de jornada laboral planteada no deja de ser un señuelo, algo para distraer la atención mientras se arruina la capacidad de negociación de los sindicatos en las empresas, entre otros motivos, porque representaría un obstáculo para aplicar las 60 ó 65 horas de trabajo semanal.

Propongo un ejercicio sencillo, que no es otro que los lectores se imaginen solos frente a su jefe o jefa, negociando su jornada laboral y repartiendo 720 horas de tiempo trabajo efectivo en 90 días porque no hay que olvidar que, aunque los autores del desaguisado no lo hayan difundido mucho para mitigar la indignación social, las 60 ó 65 horas semanales se aplicarán en cómputos trimestrales.

Estoy segura que a millones de trabajadores y trabajadoras les produce escalofríos sólo pensarlo, aunque también los habrá que crean que no representa ningún problema para ellos porque son fundamentales para sus empresas, los jefes necesitan de su capacidad y actividad en el trabajo y, por tanto, se ven sobrados para negociar a título individual sus condiciones laborales.

EN EL SCS ESTA MEDIDA TIENE ESPECIAL RELEVANCIA POR LAS CONSECUENCIAS QUE PUEDE ACARREAR LA INTERPRETACIÓN QUE DEL COMPUTO DEL TIEMPO DE GUARDIA PUEDA HACER LA ADMINISTRACIÓN

A estos últimos trabajadores les pido una reflexión sobre algunas cuestiones evidentes: ¿cuánto tiempo va durar esta situación?, ¿cuánto tiempo tardará en llegar a la empesa otra persona más preparada, que habla un idioma más, que está más dispuesta a aceptar lo que le eche encima la empresa, que trabajaría hasta más horas y sin descanso si es necesario?.

La respuesta es: en muy poco tiempo. Tal vez en dos o tres años la situación se dé la vuelta y el que es triunfador hoy mañana esté en soledad, sin garantías, sin los derechos más elementales y con una capacidad de negociación individual con la empresa muy mermada, ya que ahora es ella quien tiene la sartén por el mango y es otro trabajador el sobradamente preparado y dispuesto a todo.

En esta sociedad de capitalismo globalizado, los trabajadores somos los únicos obligados a entender que las relaciones de trabajo son colectivas, no individuales, porque sólo con planteamientos colectivos, desde la exigencia de todos y de todas, podemos conseguir los derechos que luego disfrutamos individualmente.

El capital lo tiene claro, sabe como atacar en silencio, sin grandes aspavientos, mientras los demás, los trabajadores, entramos al trapo, nos dejamos embaucar por el señuelo.

Ahora es la jornada laboral negociada individualmente, antes fue sacar de los convenios colectivos a los mandos intermedios para tratar también con ellos a título individual sus salarios y condiciones laborales, para que así no se sintieran "curritos de buzo" sino trabajadores de "cuello blanco", aunque ahora también están solos, diciendo amén a todo lo que le ordena el gran jefe.

El capital sabe atacar de manera sibilina, conoce bien el camino a seguir para que, por ejemplo, el Tribunal de la Competencia impugne los convenios colectivos en nombre de la libertad de mercado, atacando los salarios, aunque eso sí los más bajos, no los de los grandes directivos.

Se quiera o no, los primeros en descubrir la globalización fuimos los trabajadores en aquella época donde creíamos en la internacionalización de los derechos y de la justicia social, en un tiempo que teníamos un protagonismo que ahora nos han arrebatado y es necesario recuperar.

En UGT tenemos claro que cada es más necesario que todos tomemos conciencia de lo mucho que nos estamos jugando y participemos en movimientos obreros organizados para poner freno a esta sinrazón, a esta explotación en nombre de la competitividad y la productividad, dos grandes y positivos objetivos si no fuera sólo a costa de los de siempre.

Como sindicalista tengo la firme convicción que el único camino posible es recuperar la conciencia de clase, la de trabajador asalariado crítico pero también participativo con los sindicatos, porque nuestro peor enemigo es la indiferencia.

Ahora es más necesario que nunca que luchemos para que impere la cordura, que rechacemos con rotundidad la jornada impuesta en Europa para que nuestra oposición fuerce al Parlamento Europeo a ser sensible con las demandas de millones de ciudadanos y ciudadanas. Digamos sí a la jornada flexible pero a la negociada y pactada en convenio, no a la impuesta por la nueva directa europea de Tiempo de Trabajo.

PAGINA 6 i UGT TU SINDICATO! CONSULTA NUESTRA WEB www.fsp.es/cantabria/ugtsanidad

TRIBLINALES

El TSJC avala la exclusión del personal temporal de la carrera profesional del SCS

La Justicia da la razón al Gobierno regional al argumentar que el sistema no discrimina

29.05.08 - E. P.

Se empiezan a despejar dudas sobre la inclusión o no del personal interino en la Carrera Profesional y Desarrollo Profesional del SCS. Como sabéis UGT firmó junto con CEMSATSE, los documentos de Carrera Profesional de licenciados y diplomados sanitarios, que sirven de modelo al desarrollo profesional de los Técnicos sanitarios, Auxiliares de Enfermería y todo el personal no sanitario. Con nuestra negociación la Carrera Profesional se hizo mas accesible, Nos sirve de modelo y referencia para la negociación de desarrollo profesional (guardaran las características y proporcionalidades económicas) además de contemplar cláusulas de garantía para el personal interino una vez aprobada la próxima OPE del SCS.

Se confirma hoy que el haber firmado UGT la Carrera Profesional en estas condiciones ha sido un éxito para los trabajadores del SCS.

Los compañeros de otras organizaciones sindicales no se "privan de arrearnos" y acusarnos ante el personal interino de no haberlos defendido en esta negociación, y no es verdad, como ya en otras ocasiones os hemos explicado.

Además, ahora hablan de terceros y cuartos grados de desarrollo profesional incluso calculando cantidades económicas, "vendiendo motos" a los trabajadores, haciendo ver que "ellos están ahí" cuando unos ni siquiera tienen representación para negociar y los que si la tienen no vieron la oportunidad que tenían ante sus ojos de firmar un buen acuerdo.

Los futuros III y IV grados de Desarrollo Profesional deberán guardar similitud en los requisitos y proporcionalidad en la retribución con lo que se pide a Licenciados y Diplomados Sanitarios en Carrera Profesional y eso es así por que la UGT lo tenemos firmado en Documento de Carrera Profesional, (BOC 170, 4 de septiembre de 2006, BOC 181, 20 septiembre de 2006, BOC 105, 31 mayo de 2007 y BOC, 19 diciembre de 2007) que no firmaron ni CCOO, ni CSIF, ni ATI y STEC cuando pudieron, con lo cual en caso de incumplimientos por parte de nuestra Consejería, (y llegan tiempos de crisis) somos los únicos legitimados junto con CEMSATSE para exigir el cumplimiento de los acuerdos de Carrera Profesional, y III y IV grados de desarrollo profesional en el SCS.

Diariomedico.com > Secciones

Ir a > ÁREA PROFESIONAL · ÁREA CIENTÍFICA

NORMATIVA

05/06/2008

Covadonga Díaz. Oviedo

El periodo de formación MIR no computa para el acceso a la carrera profesional

El juzgado de lo Contencioso-administrativo número 1 de Oviedo ha dictado una sentencia en la que considera que la Consejería de Salud y Servicios Sanitarios de Asturias no ha vulnerado ninguna norma al no reconocer el periodo de formación MIR a efectos de cómputo de antigüedad en el acceso a la carrera profesional.

El juzgado desestima así las pretensiones del Colegio de Médicos de Asturias, que presentó una demanda contra la resolución de la Consejería de Salud que rechazaba computar el periodo MIR a efectos de percepción de las retribuciones contempladas en la carrera profesional. La sentencia recoge los argumentos jurídicos esgrimidos por la Consejería de Salud de Asturias en el sentido de que los servicios prestados por los trabajadores para su reconocimiento deben serlo como personal estatutario y la relación de los MIR no es de tal naturaleza, pues se trata de una relación laboral de carácter especial. Acuerdo de la carrera El Colegio de Médicos había indicado en su demanda que la resolución de la Consejería de Salud vulneraba el Acuerdo firmado entre la Administración y los sindicatos el 31 de octubre de 2006, regulador de la carrera profesional. La parte demandante alegaba además que de mantenerse la exclusión de los MIR se produciría un agravio respecto a quienes habían obtenido la habilitación para su profesión por la vía del certificado habilitante del Real Decreto 853/1993, a quienes sí se computa el periodo prestado en razón a dicha certificación. La resolución del juzgado ovetense considera que no puede hablarse de discriminación porque en el caso de los MIR se trata de un periodo de formación previo a una titulación que habilita al especialista para la prestación de servicios en régimen estatutario y con una progresiva adquisición de responsabilidades y funciones, mientras que en el caso del certificado habilitante se trata ya de un periodo de prestación de servicios de forma plena, "equivalente en todos los aspectos a quien tras la formación MIR obtuviera la preceptiva titulación". Covadonga Díaz. Oviedo

CURSOS "ACTUALIZACIÓN LEGISLACIÓN SANITARIA"



Seguimos con nuestra programación de este interesante curso, preparatorio de la próxima OPE SCS. con notable satisfacción por parte de los alumnos asistentes. Baremable y gratuito.

El 22 de Mayó finalizo en Torrelavega. El curso que estaba programado en Junio en el Hospital de Laredo, por problemas de organización, lo hemos pasado al mes de septiembre a partir del día 22. Es nuestra intención seguir haciendo ediciones de este curso.



PAGINA 7 i UGT TU SINDICATO! CONSULTA NUESTRA WEB www.fsp.es/cantabria/ugtsanidad

HOSPITAL VALDECILLA

ACCESO VESTUARIOS "VALDECILLA SUR"

Hemos solicitado a la Dirección del Hospital que se habilite los sábados, domingos y festivos el acceso a los trabajadores a los vestuarios situados en Valdecilla Sur, ya que dicho acceso, esos días, permanece cerrado, teniendo que entrar los trabajadores por el pabellón 13, cuando el acceso más sencillo y rápido es la puerta de rehabilitación como hacen habitualmente entre semana.



PLAZAS MINUSVALIDOS CONSULTAS VALDECILLA SUR

Nos han llegado quejas de usuarios, que acuden habitualmente al Servicio de Rehabilitación en Valdecilla Sur, estos pacientes tienen una minusvalía reconocida y no pueden aparcar en la superficie de Consultas, para tener un fácil acceso a las instalaciones citadas.

Cuando se trata de conciliar la iniciativa privada (léase Parking), también deben de tenerse en cuenta el acceso de los ciudadanos a instalaciones de carácter público, como es en este caso, un edificio hospitalario, además de la normativa legal existente. Solicitamos que la Gerencia del Hospital y el SCS, tomen nota, y creen unas plazas de aparcamiento para vehículos de minusválidos, existe el espacio suficiente, y es una solución rápida, factible y de escaso coste, todo ellos redundará en beneficio de los muchos usuarios de este Centro.

BILBAO, TOMA DECISIONES

Cuando algo toca fondo, solo cabe mejorar. Eso parece pensar nuestro nuevo gerente, buen conocedor de nuestro hospital. Sus decisiones, el tiempo nos dirá si acertadas o no, parece que van dirigidas a una renovación de caras y actitudes en puestos estratégicos de nuestro hospital, directivos, supervisores y mandos intermedios están siendo en estos días renovados. Creemos que con el objetivo de mejorar actitudes y aptitudes, además apreciamos una característica, la "juventud" sobradamente preparada de los nuevos nombramientos. Esperamos que estos nuevos responsables, sepan motivar a sus equipos humanos, haciendo de nuestro hospital un equipo que sepa afrontar con garantías el futuro Valdecilla, ese debe ser el objetivo.



LA LEY DEL OESTE

Se acuerdan de las películas del Oeste, donde el malo de la película llegaba a la cantina con el mejor estilo chulesco e imponía su autoridad a voces o a tiros.

Pues bien, en este Hospital algunos responsables, los cuales se deben pensar que estamos en aquellos tiempos, donde todo vale, si como lo leen, se creen investidos de una autoridad suprema, y se permiten el lujo de tratar a sus compañeros y subordinados con las mejores artes de vaquero del oeste americano. Somos conscientes que los responsables tienen una autoridad, pero los medios que deben aplicar para su ejecución deben ser otros.

MOVILIDAD FUNCIONAL

Se ha resuelto por parte de la Dirección, la convocatoria de Encargados de turno en la categoría de celadores, plazas que fueron convocadas por Movilidad Funcional (os hemos informado por diversas vías).

Desde UGT no estamos conformes como se ha planteado la convocatoria de estas plazas, entendemos que si deben salir a movilidad funcional con los criterios recogidos en el Documento de Movilidad actualmente vigente, y por lo tanto sin perfil, por este motivo hemos seguido hacia delante con nuestra impugnación vía judicial. Con el resto de las plazas que consideramos tienen defectos en la convocatoria vamos a seguir haciendo lo mismo.

HOSPITAL LIENCRES

Cuando unos trabajadores consolidan unos derechos y además estos son reconocidos por sentencia judicial, como es el caso del transporte del personal que vino del Centro de Pedrosa al Hospital de Liencres, estos deben mantenerse en el tiempo y deben ser aplicados incluso en un proceso de integración en el SCS, donde se recoge que los trabajadores que se integren conservaran los derechos adquiridos.

Por otra parte nos han llegado quejas de trabajadores de la segunda planta (Medicina Interna-Neumología) de dicho Hospital, por el traslado de pacientes que se van a someter a intervenciones de rodilla y caderas, el personal demanda a la Dirección un refuerzo temporal y la docencia correspondiente a las nuevas tareas. Nos parece lógico y así lo hemos transmitido por escrito a la Dirección hace tiempo, teniendo la callada por respuesta.

NUEVO JEFE DE PERSONAL SUBALTERNO

Damos la enhorabuena a nuestro compañero ALVARO GOMEZ HOZ, celador de quirófano, que ha sido designado por la gerencia nuevo jefe de personal subalterno. Álvaro ha sido delegado de personal de UGT en la Junta de Personal y delegado de prevención de UGT en el hospital Valdecilla. Su currículo: graduado social, técnico superior en prevención de riesgos laborales, más de veinte años como celador en el hospital, conocedor de la situación del colectivo de celadores en nuestro hospital. Desde UGT le deseamos suerte y acierto en su nueva responsabilidad.



PAGINA 8 i UGT TU SINDICATO! CONSULTA NUESTRA WEB www.fsp.es/cantabria/ugtsanidad

HOSPITAL de LAREDO

DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN EL HOSPITAL DE LAREDO

<u>Desde diciembre 2007, hasta abril 2008</u> se han mantenido 3 reuniones del el Comité de Seguridad y Salud , UGT estábamos representados por nuestro delegado sindical en el Hospital, ya que no disponíamos de delegado de prevención. Después de las ultimas elecciones sindicales y del reparto proporcional de delgados UGT, Cuenta ya, con delegado de prevención en el hospital de Laredo. **Ana Ortiz Rueda**, técnico en prevención de riesgos laborales, es nuestra delegada en esta materia, podéis acudir a ella para aclarar cualquier duda en esta materia.

MEJORAS EN LA CENTRAL TELEFONICA

Por fin, han quitado el ruido ensordecedor que producían los aparatos de almacenar energía SAI, (suministro de alimentación ininterrumpida). Además después de 2 meses sin una silla en condiciones en la central, les han puesto una nueva el día 20 de junio, bien.

NEGOCIACIÓN CON LA GERENCIA

Hemos mantenido varias reuniones con la dirección por el tema de contrataciones del personal de vacaciones, se va a cubrir el 100%. Los refuerzos de urgencias desde 1 de julio al 21 de septiembre, no se han conseguido todo lo que hace falta. Como es: 1 Enfermera, 1 Técnico de Rayos, 1 Celador y 1 Auxiliar de Enfermería para todos los días por las noches, al final se ha conseguido que sea los fines de semana, víspera de fiesta y fiesta, la Enfermera será todas las noches.

La dirección nos informó que el Servicio Cantabro de Salud, ha aprobado la ampliación de plantilla orgánica por las nuevas obras. 14 Enfermeras, (incluida la supervisión). 11 Auxiliares de Enfermería, 1 Auxiliar Administrativo, 5 Celadores,

1 Informático

Estrategia, para la atención al Parto Normal

El 26 de junio se celebraron en nuestro hospital las Jornadas de "Estrategia, para la atención al Parto Normal. Una vez más demostramos que nuestro hospital es líder en la atención y cuidados en el parto, así como en cuidados pediátricos, ya tenemos reconocido la calidad como hospital amigo de los niños. Sabemos que estas jornadas se exportaran al resto de hospitales del SCS.



ASAMBLEA ACUERDO II GRADO DESARROLLO PROFESIONAL



El pasado martes 24 de junio, los responsables en la negociación de los sindicatos UGT, CCOO y CSIF, mantuvimos un encuentro con los trabajadores del Hospital para explicar las características de este buen acuerdo, que podremos cobrar el próximo mes de septiembre, con carácter retroactivo a enero de 2008. En UGT estamos especialmente satisfechos por el acuerdo en esta negociación.



HOSPITAL SIERRALLANA

En nuestro hospital estamos asistiendo aun espectáculo al que nadie parece poner freno. Nos referimos a la campaña iniciada por nuestro compañero de USO, Chema Cobo, en la que tiene por objetivo a los sindicatos de la Mesa Sectorial, UGT, CCOO, CSIF y CEMSATSE, firmantes del ultimo acuerdo de Desarrollo Profesional, un acuerdo que como ya os hemos relatado a costado mucho trabajo alcanzar para que saliera en estas buenas condiciones.

Leemos comunicados de esta organización en los que se invita a los trabajadores del hospital a insultar a los delegados sindicales de los sindicatos de la mesa sectorial, con la consigna de llamarlos "JUDAS" por según él, haberlos "vendido". También hemos leído comunicados con calificativos como "carroñeros", "traidores", "vendidos" etc. Sabemos también que en los debates de la Junta de Personal, estas actitudes no crean el mejor ambiente.

Desde UGT pedimos al compañero, que cese en estas actitudes; Nuestro estilo de trabajo es el dialogo, la cordialidad y la explicación de cualquier aspecto de negociación o posicionamiento sindical que se nos requiera, sin perder por estos motivos ni un gramo de nuestra firmeza y convicción en lo que creemos justo para los trabajadores del SCS.

ATENCION PRIMARIA (RELACION DE PLAZAS DEL CONCURSO DE TRASLADOS)

El pasado viernes 27 de junio fruto de una filtración, han empezado a circular las plazas definitivas del concurso de traslados del SCS, con los nuevos criterios pactados por UGT y CEMSATSE con la administración. Decimos fruto de una filtración por que han sido sustraídas de dependencias del SCS. Ni los sindicatos de la Mesa Sectorial UGT, CEMSATSE, CSIF y CCOO así como la propia administración, Gerentes incluidos, las conocíamos con detalle ese dia. Nos las hicieron llegar con carácter oficial el lunes 30 de Junio. Esto incidente es muy grave, ni la propia administración puede tutelar su documentación, exigimos una investigación y que se depuren las responsabilidades pertinentes.

PAGINA 9 i UGT TU SINDICATO! CONSULTA NUESTRA WEB www.fsp.es/cantabria/ugtsanidad

CAMPAÑA PREVENCION RIESGOS PSICOSOCIALES EN PRIMARIA



Nuestra delegada de personal en el Área III Campoo-los Valles. Maria Jesús López bravo, enfermera del CS. Campoo hizo la presentación de la guía a los compañeros del CS.

UGT hemos iniciado el pasado jueves 26 de junio la explicación por centros de Salud de nuestra guía de prevención de riesgos Psicosociales en atención primaria. Comenzamos en el CS Campoo y nuestro objetivo es a lo largo de este año continuar por el resto de CS. De Cantabria. Aquellos centros que estéis más interesados podéis solicitárnoslo por los cauces habituales, la presentación



se hace a partir de las 14. horas y dura unos 45 minutos.

HOSPITAL DE CAMPOO

El pasado día 27 de junio ha tenido lugar reunión de la CIESA, que como sabéis es el órgano que la Fundación Marques de Valdecilla, utiliza para la negociación de los aspectos comunes que afectan al personal del Hospital de Campoo, Bco. de Sangre y Tejidos y Colegio de Educación Especial de Parayas. De esta reunión sacamos dos conclusiones, que la integración del personal del hospital Campoo será un hecho, cuando se inaugure el nuevo hospital Tres Mares del SCS. Y que la fundación Marques de Valdecilla, a través de su Gerente Sr. Anchoriz, no tienen ninguna intención de aplicar las mejoras que como empleados públicos (adscritos al VII convenio colectivo del Gobierno de Cantabria) tenéis derecho en aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, negociado y firmado con el Gobierno por UGT.

Sobre la integración, se nos ha hecho entrega de un documento que recoge una "radiografía "de la plantilla del Hospital: Clases de personal, numero de trabajadores, antigüedades etc. Sin ningún tipo de declaración de intenciones, ya que esos matices corresponderán a la futura negociación entre sindicatos, UGT incluida, y Consejería de Sanidad, que imaginamos comience en breve ya que las fechas de apertura del nuevo hospital en Campoo apuntan al mes de enero de 2009. Todavía la Consejería no nos ha hecho llegar ni el plan funcional, ni la cartera de servicios del nuevo hospital, lo que aclararía algunas dudas.

Con respecto a la no aplicación del EBEP, al personal de la Fundación Marques de Valdecilla. UGT va a interponer un conflicto colectivo ante la autoridad laboral, por la desfachatez de esta gerencia al no aplicar mejoras a su personal a sabiendas de que les corresponden, obligándonos a acudir a los juzgados para conseguir su aplicación.

SANIDAD PRIVADA conflicto en Padre Menni

El Sindicato CCOO pretende silenciar al Comité de Empresa no reconociendo su derecho como órgano de representación de los trabajadores. No permitiendo a sus delegados que se definan para constituir un nuevo Comité tras la marcha de la Presidenta y la renuncia de la Secretaria. Ambas delegadas de CCOO. A la última convocatoria enviada mediante burofax, sólo acudió una delegada de los siete que tiene CCOO. Desprecian con ello no sólo a quien convoca, sino a todos los trabajadores que les eligieron para que les representaran, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.

Por otra parte CCOO, presenta conflicto colectivo y a la vez y sin llegar al ORECLA intenta presionar convocando una concentración de trabajadores a la puerta del Hospital con repercusión mediática incluida, atreviéndose a enviar notas de prensa en las que se hace incidencia en la pérdida de hasta 300 € en las nóminas, dando prueba con ello de que no se han leído el nuevo Convenio, algo que ocurre de igual manera can sus delegados en el Comité. Asimismo y paralelamente a todo esto, utiliza el pegado de pegatinas por el recinto del Hospital para insultar a quien piensa que el camino para la resolución de cualquier conflicto es el dialogo, no la confrontación. Dos reuniones hubo en el ORECLA, al final sin avenencia. CCOO denunciará este Convenio ante el juzgado pues según argumenta algún abogado de este sindicato existen posibilidades de ganar, olvidándose de comunicar que aunque así fuera, con los argumentos que diera el juez, lo Único que habría de hacer la Empresa es dejar pasar un tiempo prudencial y cumplir los mismos para estar en el punto donde nos encontramos. Con la clara diferencia de que la Empresa a día de hoy, sí está dispuesta a negociar.

Por otra parte, en la última asamblea de trabajadores convocada por CCOO, se comunicó el preaviso de huelga por parte de CCOO.

La postura de los delegados de UGT en el Comité de Empresa sigue siendo la misma que hemos manifestado desde el principio, y no es otra que seguir defendiendo como interlocutor válido aquel que eligieron los trabajadores y que no es otro que el COMITE DE EMPRESA.

SANIDAD PRIVADA

2ª jornadas de formación de los delegados de Sanidad Privada de la FSP-UGT



El pasado día 13 de junio se celebraron estas jornadas dónde analizamos el deficiente convenio firmado en solitario por CCOO y que tendremos que sufrir hasta el 2012 si antes no conseguimos en Cantabria, la negociación de un convenio a nivel regional.

También se analizaron los nuevos ratios de trabajadores de atención directa a las personas dependientes que por fin y en breve ya se van a implantar.



CURSOS DE CUALIFICACION PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES QUE CARECEN DE TITULACION DE AUXILIAR DE ENFERMERIA <u>Por fin empiezan ya i</u>

A primeros de julio comienzan los curso de acción formativa para los trabajadores que actualmente trabajan en los centros de atención residencial y de atención diurna a personas en situación de dependencia, y que carecen de la titulacion de formación profesional de técnico o técnico superior, o sus equivalentes en las ramas sanitaria o de servicios socioculturales y a la comunidad, para que tras realizar y superar con evaluación positiva la misma, puedan seguir desempeñando su trabajo como personal de atención directa en los mencionados centros a partir de la entrada en vigor de la ley 2/2007, de 27 de marzo, de derechos y servicios sociales de Cantabria. Los trabajadores recibirán en sus domicilios una carta donde se les explica todo. De todas formas si alguien tiene alguna duda puede ponerse en contacto con nuestros delegados de los centros.

LA NEGOCIACION DEL CONVENIO DE HOSPRICAN ESTA ROTA (junio, 2008)

Desde que se empezó la negociación del nuevo convenio de Hosprican, en abril de este año, y con 7 reuniones ya hechas no se ha avanzado nada, al revés, se ha quedado todo paralizado debido a la poca valoración e importancia que la empresa da a este tema (es lo que pensamos la parte sindical de esta negociación).

No dan LA IMPORTANCIA NI EL RESPETO QUE HAY QUE DAR A LAS CONDICIONES LABORALES Y ECONÓMICAS DE TODOS LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR DICHO CONVENIO.

Por su parte, quieren una vigencia larga del convenio (si es a 4 años mejor y un IPC por debajo del IPC real de cada año porque dicen que no tienen dinero para negociar el convenio debido a que la partida presupuestaria que han designado para ello es muy pequeña, de ahí es donde os comentamos lo poco que valora el trabajo realizado por sus profesionales porque la empresa reconoce que dinero tiene pero para cuantificar la buena labor y el esfuerzo diario de SUS TRABAJADORES hay poco. Queda a la reflexión de todos la postura de la patronal.

Con su actitud lo único que va a conseguir es mano de obra barata y nula cualificación profesional porque los profesionales se irán donde se les reconozca su valía y su profesionalidad en condiciones justas.

Por nuestra parte, desde UGT, no vamos a permitir que la vigencia del convenio sea superior a 2 años y que se negocie algo por debajo del IPC real de cada año de vigencia del nuevo convenio.

. Cada negociación seguimos insistiendo en que los días de asuntos propios hay que dárselos a todos los trabajadores, proporcionalmente y generados desde el 1ºdia de trabajo y no solo a unos pocos.

Igualmente seguimos pidiendo que la retribución especifica del plus de nocturnidad lo tienen que cobrar también los trabajadores que están contratados como personal fijo nocturno, porque así lo marca el estatuto de los trabajadores.

Igualdad de condiciones laborales para todos los trabajadores, independientemente del contrato que tengan y no permitir, que algunos trabajadores que realizando el mismo trabajo, cobran cantidades inferiores a sus compañeros.

El Comité de Delegados que esta negociando dicho convenio, pide, entre otros puntos y cediendo a que se congele la cuantía del trienio e, igualmente, rebajando a mínimos la propuesta debido al rollo que nos mete la empresa con la escasez de recursos, que se de:

Una vigencia del convenio de 2 años. El incremento salarial del IPC real para el año 2008 y para el año 2009. Un plus de productividad de 60 E Un incremento de 2 días en el año 2008 y otros 2 días en el 2009.

En respuesta, y después de 15 días de reflexión por parte de la empresa nos dicen que solo pueden ofrecer:

- . 15 h. menos en la jornada anual que marca el actual convenio (de 1741 pasaríamos a 1726 h) .
- Están de acuerdo en que la vigencia del convenio sea de 2 años
- y el incremento salarial que solo pueden ofrecer y que ya es un esfuerzo grande para ellos, es del 3.5 aplicado solo al sueldo base, dejando los trienios congelados.
- -finalmente quieren que se negocie un nuevo régimen disciplinario y que los permisos retribuidos se puedan coger desde un mínimo de 15 días para facilitar a la empresa las contrataciones de las sustituciones correspondientes.

Ante tal planteamiento la parte sindical comentamos que no estábamos de acuerdo con la nueva propuesta empresarial presentada y nos levantamos de la mesa muy cabreados todos por la perdida de tiempo que llevamos ya de varios meses y sin conseguir nada efectivo; nos da la sensación de que se ríen de nosotros, pero no lo vamos a consentir.

Os seguiremos informando de las medidas a tomar ante la situación actual y pedimos que todos estemos unidos para hacerle ver a la empresa la importancia y la seriedad de la valoración y retribución de nuestro trabajo.

PAGINA 11 i UGT TU SINDICATO! CONSULTA NUESTRA WEB www.fsp.es/cantabria/ugtsanidad



"Desarrollo del EBEP: una apuesta de la FSP-UGT"

MADRID 10-11 JUNIO 2008



Los pasados días 10 y 11 de Junio una delegación de la FSP-UGT Cantabria, entre los que se encontraba José Manuel Castillo, Secretario del Sector de Sanidad, asistimos en Madrid a las Jornadas de trabajo organizadas por la Secretaria sanidad a Cantabria. Federal de Acción Sindical: "Desarrollo del EBEP" ya que la promulgación de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) no supone el fin de ningún proceso, más bien al contrario. Su aprobación es el comienzo de una tarea también esencial: su desarrollo en los distintos ámbitos territoriales y sectoriales de la Federación de Servicios Públicos de UGT.

Si importante ha sido la aprobación del EBEP, tan importante o más van a ser los desarrollos que del mismo se efectúen en las distintas Administraciones y sectores

conocer, todo lo aue legislativamente se ha realizado desde la transferencia de la

El Curso, Nuevos Retos Escenarios para Sanidad Pública en Cantabria un curso diseñado para que nos sirva de análisis y foro de debate de la situación sanitaria regional.

En el ámbito negociador de la Mesa Sectorial, por fin conseguimos el acuerdo del II grado de desarrollo profesional y el primer concurso de traslados del SCS, no sin incidentes, por la filtración antes de conocerlas, de las plazas objeto del traslado.

Como conflictos, seguimos con las sustituciosobre todo nes. médicos atención en primaria en este periodo estival, donde ya avisamos en el mes de aue había de tomar medidas. que Medidas que al día de hoy, o no se han tomado o han sido insuficientes.

Las listas de sustituciones siguen saliendo mal y con cuentagotas, agotando la paciencia de sindicatos y trabaiadores.

Pero hoy, démonos una alegría. 0e,0e,0e Campeones, campeones.

pues, sin duda alguna, una de las mayores virtudes del EBEP reside, precisamente, en la tremenda potencialidad de desarrollo que presentan gran parte de sus contenidos y materias.

EL EBEP, en tanto que básico, precisa de un desarrollo ulterior en muchas de sus materias (clases de personal, carrera y promoción, evaluación del desempeño, retribuciones complementarias, jornada, permisos, vacaciones, selección, prolongación del servicio activo, jubilación parcial y anticipada, etc.).

Con la intención de detectar dichas materias, y fijar la estrategia a seguir en el conjunto de nuestra organización, UGT ha organizado distintas iniciativas (jornadas, cursos, etc.) diseñadas con la finalidad elaborar los documentos y trabajos que nos sirvan para avanzar y aclarar dudas en un asunto trascendental para los empleados públicos, además de unificar criterios en materia de negociación.

Algunas de estas materias, ya están negociadas y aplicadas en el SCS. Trienios para personal interino, días moscosos por antigüedad, para otras estamos preparados para su negociación, reclafisicación grupos profesionales, evaluación del desempeño etc. etc.

PARA TUS CONSULTAS Y COMUNICACIONES ESTAMOS EN:

HOSPITAL UNIVERSITARIO M. DE VALDECILLA

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

HOSPITAL SIERRALLANA

TEL.942.84.75.55, FAX. 942.84.75.52.

bfernandezm@hsll.scsalud.es

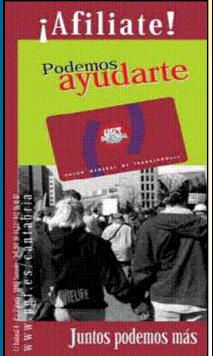
HOSPITAL DE LAREDO

TEL.942.63.85.23 FAX. 942.60.78.76. ugtlaredo@terra.es

DEPARTAMENTO DE SANIDAD PRIVADA

TEL.942.22.76.39 FAX. 942.36.48.38 fspspriv@cantabria.ugt.org C/ Rualasal n° 8-5° 39001 Santander TEL 942. 36.27.65 FAX 942.36.48.38

fspsan@cantabria.ugt.org



PAGINA 12 i UGT TU SINDICATO! CONSULTA NUESTRA WEB www