

Nota Informativa

4 JULIO 2022



EXTRAORDINARIA

CONSEJOS PRÁCTICOS PARA SOBREVIVIR AL TRABAJO DE VERANO EN EL HOSPITAL

- Protégete de la sobrecarga
- Haz solo la productividad que tú quieras
- Respeta los tiempos de descanso
- Derecho a disfrutar la mitad de tus vacaciones en periodo estival
- Cuida tus condiciones ambientales de trabajo: Estrés térmico

Protégete de la sobrecarga

La sobrecarga es el principal "mal endémico laboral" que soportamos en casi todas las especialidades y puestos de trabajo, especialmente en los servicios de urgencias. Esta sobrecarga y el estrés que sufrimos los médicos es una realidad constatada que se ha visto agravada en los dos últimos años por la pandemia COVID-19 (estrés COVID) y el déficit progresivo de facultativos. Debemos eliminar esta situación, por responsabilidad profesional, por nuestra salud y por el bien de nuestros pacientes.



En una jornada de siete horas y veinte minutos, el tiempo asistencial establecido en la jornada laboral es aproximadamente el 70% (300 minutos de 440 minutos de nuestra jornada diaria)

NADIE DEBE MANIPULAR NUESTRA AGENDA SIN NUESTRO CONSENTIMIENTO.

Solo se puede citar en los huecos ya definidos y no debemos aceptar pacientes citados a la misma hora o fuera de nuestro horario.

Si no lo hacemos así, nosotros mismos permitimos que nos sobrecarguen, con todos sus efectos y consecuencias. Además, resolvemos un problema que no es de nuestra competencia ni es nuestra responsabilidad y, por si fuera poco, con esta actitud conseguimos perpetuar y normalizar el problema.

Para terminar con esta lacra laboral es necesario que cada uno de nosotros tomemos las medidas necesarias para protegernos de la sobrecarga y os animamos a que las valoréis junto con vuestros compañeros.

Además, si la jornada diaria de trabajo continuado es de 6 o más horas, tenemos derecho a una pausa de 30 minutos como máximo ([enlace a la norma](#)). ¡No la perdones!

ORDEN FORAL 154/2021, DE 16 DE DICIEMBRE, DEL CONSEJERO DE PRESIDENCIA, IGUALDAD, FUNCIÓN PÚBLICA E INTERIOR, POR LA QUE SE APRUEBA EL CALENDARIO LABORAL DEL AÑO 2022 PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS
BON N.º 5 - 27/12/2021

Artículo 3. Pausa durante la jornada de trabajo.

El personal que tenga una jornada diaria de trabajo continuada de seis o más horas de duración podrá disfrutar durante la misma de una pausa de treinta minutos como máximo. En el caso de que la jornada sea mayor de cuatro horas y media y menor de seis horas, la pausa referida se reducirá a quince minutos. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá realizarse entre las 10:00 y las 14:00 horas.

En el caso de que el personal continúe prestando servicios hasta las 16:00 horas u hora posterior, la interrupción del párrafo anterior podrá realizarse entre las 10:00 y las 15:00 horas.

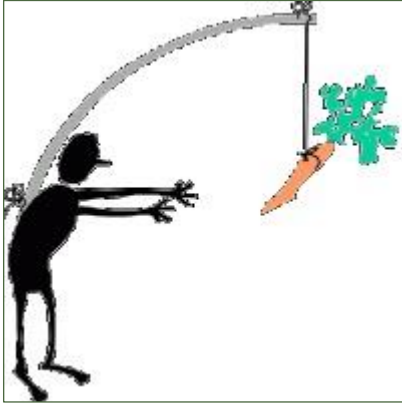
En las unidades que tengan implantado el horario flexible, en el supuesto de que la pausa realizada supere la duración fijada, el tiempo excedido se imputará al saldo negativo del empleado, sin perjuicio de la obligación de todos los empleados de completar el número de horas efectivas de trabajo correspondiente al tramo obligatorio de la jornada establecida en cada caso.

[Ir a INICIO](#)

Haz solo la productividad que tú quieras

La productividad variable es **SIEMPRE VOLUNTARIA** y nadie debe asumir que estamos obligados a llevarla a cabo. Además, debe estar correctamente retribuida, sin trampas ni reinterpretaciones de la normativa.

Para evitar problemas de aplicación y malentendidos con la productividad variable (PV), os aconsejamos que conste por escrito que la aceptáis, ya que puede haber problemas a la hora de reconocerla y cobrarla.



Ya sabéis que quien concede los módulos y contenidos de PV es la DIRECCION DEL CENTRO junto con los jefes de Servicio. Por este motivo, a la hora realizar reclamaciones o solicitar aclaraciones, os debéis dirigir a vuestros jefes de Servicio y directores.

Os facilitamos los enlaces a la normativa por la que rige la PV en Atención Hospitalaria.

[Enlace a la norma sobre aplicación de la productividad extraordinaria en hospitalaria.](#)

[Ir a INICIO](#)

Respetar los tiempos de descanso

Durante el periodo estival ya sabemos que, para poder disfrutar de vacaciones, los compañeros que quedan en el Servicio deben asumir más guardias de lo habitual. Aunque estamos acostumbrados a esta sobrecarga, debemos exigir que se respeten los tiempos reglamentarios de descanso. Con la falta de facultativos en muchas especialidades estamos trasladando esta sobrecarga a prácticamente todo el año sin excepción.



Queremos recordar que, sobre todo por la salud del profesional, se tenga en cuenta el cumplimiento de los descansos obligatorios que establece la normativa en esta materia y que son de obligado cumplimiento.

La Administración es la encargada de vigilar que su personal cumpla y disfrute de los tiempos de descanso obligatorios, aunque en la práctica no suele ser así.

Si quieres conocer la regulación sobre descansos entra en [el siguiente enlace](#), (la encontrarás en el punto número 10).

¡ATENCIÓN! En la norma de descansos se habla de que los descansos deben ser contemplados *"entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente"*, pero el concepto "jornada" no solo incluye la ordinaria (de mañana o tarde), también incluye la jornada de pases de visita de sábados, domingos y festivos, las guardias presenciales y los tiempos de asistencia presencial de las guardias localizadas.

¡Que no te engañen manipulando tus descansos!

Tienes derecho a la **desconexión digital**. Fuera de tu horario laboral y si no estás de guardia: ¡NO CONTESTES LLAMADAS DEL TRABAJO, NO HAGAS TRABAJO EN CASA e incluso, NO PIENSES EN COSAS DEL TRABAJO..!

[Ir a INICIO](#)

Derecho a disfrutar la mitad de tus vacaciones en periodo estival

Con las dificultades actuales de cubrir plazas por las bajas, ausencia y permisos de los facultativos, la administración utiliza cada vez más el comodín incuestionable de "por necesidades de servicio", para negarnos las vacaciones.

En este sentido es necesario aclarar dos cuestiones:

1. Las "necesidades de servicio" deben estar siempre justificadas y la administración está obligada (si utiliza esta fórmula) a emprender acciones para solventar esa situación.
2. Una vez solicitadas las vacaciones (a través del gestor de vacaciones) el plazo máximo para responder es de 20 días, transcurrido este tiempo y si no hay respuesta, se entiende concedidas (silencio administrativo)



Llegado el caso de que se os denieguen las vacaciones en periodo estival, lo que establece la normativa al respecto es:

"Con carácter general, se establece el derecho del personal a disfrutar hasta 15 días de sus vacaciones reglamentarias en verano, del 15 de junio al 15 de septiembre. El resto se disfrutará a lo largo del año, respetando las necesidades del servicio y teniendo en cuenta la normativa vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar del personal".

Las distintas normas sobre vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra las tienes accesibles en el apartado correspondiente de nuestra web ([accede desde aquí](#)).

[Ir a INICIO](#)

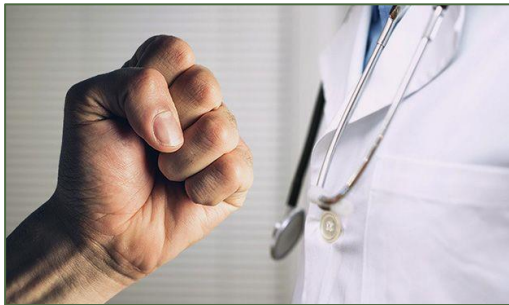
Cuida tus condiciones ambientales de trabajo: Estrés térmico

Alertas de la Unidad de formación, información e investigación de ISPLN/UFII:

- **Alerta roja o de riesgo alto:** Las temperaturas previstas en esas zonas y esos días, superarán muy por encima los umbrales establecidos de temperaturas mínimas y máximas.
- **Alerta naranja o de riesgo medio:** Las temperaturas previstas en esas zonas, superarán los umbrales establecidos de temperatura mínima y máxima.

Es importante que tus condiciones del puesto de trabajo sean adecuadas. La ergonomía, luz, temperatura, adecuación del mobiliario y aparataje, ruidos, calidad del aire...

No dudes en pedir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales una evaluación de tu puesto de trabajo. Recuerda también que en **el SMN** tenemos compañeros de Riesgos Laborales que te pueden asesorar. ¡Trabaja seguro!



Por último, recuerda que los médicos **somos el estamento más afectado por las agresiones**, tal y como acaba de publicar Grupo de Trabajo de Estudio y Análisis de las Agresiones a los Profesionales del SNS ([enlace al documento](#)). Es la gota que colma el vaso de nuestra paciencia. Además de las malas condiciones, laborales, de las malas retribuciones, ¡nos agreden!

En el Sindicato Médico de Navarra este es un tema de grave preocupación al que hemos hecho referencia en varias ocasiones ([denuncia la agresión](#)). Algunas de ellas muy penosa como el hecho de que el Gobierno de Navarra, ante una primera agresión solo envíe una comunicación reprobatoria (¡la primera sale gratis!) al agresor y que ya denunciamos en la circular que [te enlazamos aquí](#).

**¡No permitas el más mínimo gesto hostil por parte de otro trabajador, pacientes o familiares!
¡Tampoco por parte de la Administración!**

Te adjuntamos aquí la dirección de [Prevención de Riesgos Laborales de Auzolan](#). Recuerda que puedes acceder desde cualquier equipo informático corporativo entrando con tu usuario y contraseña personales. En tu pantalla de inicio deberías tener el icono de Auzolan. No dejes de consultar la información y los accesos directos para denunciar tus condiciones laborales o las agresiones. **¡Trabaja bien y exige que cumplan la normativa con tus condiciones de trabajo!**

[Ir a INICIO](#)

