

Nota Informativa del Sindicato Médico de Navarra 01/12/2025

Índice:

- [Huelga Nacional por un Estatuto Médico](#)
- [Huelga de Salud Bucodental](#)
- [Asamblea general extraordinaria de afiliados del SMN](#)
- [Control horario.](#)
- [OPE mediante oposición](#)
- [Plazas de difícil cobertura](#)
- [Promoción interna temporal en el SNS-O](#)
- [Guía de Agresiones](#)
- [El DESASTRE de las OPEs de Atención Primaria...](#)
- [Multas a médicos en el tránsito por hospitales](#)
- [Reducción de guardias en reducción de jornada](#)
- [Denuncia MIR para carrera](#)
- [Denuncia retribuciones variables \(festividad, nocturnidad\) en facultativos a turnos](#)
- [CAJAMAR](#)
- [Resumen de la Guía de Contratación](#)
- [Resumen de la situación de los facultativos profesores de la UPNA](#)
- [Vniversitas. Cursos formativos gratuitos y acreditados](#)
- [Solicitud de carrera profesional antes de final de año](#)
- [Mejoras en guardias localizadas y retribución MIR. ¡una miseria, si pero una miseria que suma...!](#)
- [Lotería de Navidad del Sindicato Médico de Navarra Administración nº 10 en C/ Hilarión Eslava 32.](#)



**¡Nuevo correo para consulta
de dudas laborales!**

consultas@smnavarra.org

- Huelga Nacional por un Estatuto Médico

Hemos convocado huelga de facultativos en Navarra el próximo día 12 de diciembre para sumarnos a la protesta nacional y unirnos al resto de compañeros del resto del Estado para conseguir un Estatuto Médico y Facultativo y que una vez conseguido se aplique también íntegramente en Navarra. Hemos trabajado juntamente con los compañeros de APEMYF para elaborar un borrador-propuesta que incluye las reivindicaciones de los facultativos funcionarios de Navarra y que creemos que debería ser el documento de base para el futuro Estatuto Médico. Aquí lo tienes:

[Propuestas-APEMYF-Futuro-Estatuto-Medico..pdf](#)

Te adjuntamos [la convocatoria en este enlace](#) y pronto te enviaremos los servicios mínimos que imponga la Administración. Ya sabes que, al revés que en otras comunidades, aquí los servicios mínimos se imponen, ni se negocian, ni se aceptan alegaciones...

También nos concentraremos en la puerta principal del CCI ese mismo día 12 a las 8h. ¿Te parece que es un motivo suficiente para movilizarte? ¡Te esperamos!

[Volver al índice](#)

- Huelga de Salud Bucodental



Las compañeras de Salud Bucodental han demostrado ser un grupo unido y reivindicativo. La anterior convocatoria de huelga permitió que el Departamento de Salud se reuniese con ellas y, por primera vez, atendiera a sus problemas y entendiera sus graves carencias. La jubilación de la responsable de la sección y el cese y recambio del gerente del SNS-O han “adormilado” las negociaciones, por lo que hemos decidido mantener la huelga en el tiempo para forzar esa imprescindible negociación.

Las reivindicaciones son muy razonables, tal y como podéis ver en la convocatoria de huelga que [os enlazamos aquí mismo](#), pero el Departamento de Salud está noqueado e inoperante, así que ¡a despertarlo toca!

Además de la huelga, los días 9 y 10 de diciembre nos concentraremos esos mismos días a las 8h en la puerta de Conde Oliveto. ¡¡¡Si tienes oportunidad ven tras la pancarta!!!

[Volver al índice](#)

- Asamblea general extraordinaria de afiliados del SMN

Durante los últimos meses hemos participado en la construcción de una confederación sindical en la que los afiliados del Sindicato Médico de Navarra se sientan representados, y sus inquietudes y problemas laborales puedan proyectarse a nivel nacional y ser acogidos y defendidos ante la Administración en un plano de igualdad con otras organizaciones sindicales y asociaciones de representación médica y facultativa.

El fruto de este trabajo es la Unión Médica y Facultativa (UMYF) basada en la Agrupación por un Estatuto Médico y Facultativo (APEMYF) en la que nos integramos en mayo pasado y que tan buenos resultados está dando.

Navarra, aún con sus peculiaridades forales, no puede permanecer aislada, tampoco integrarse en organizaciones que no permitan el diálogo interno e incluso la disconformidad o que no se preocupen de sus problemas específicos.

En opinión de la Junta Ejecutiva del SMN, la Unión Médica y Facultativa (UMYF) se presenta como una opción atractiva, pero queremos dar voz y decisión a la afiliación.

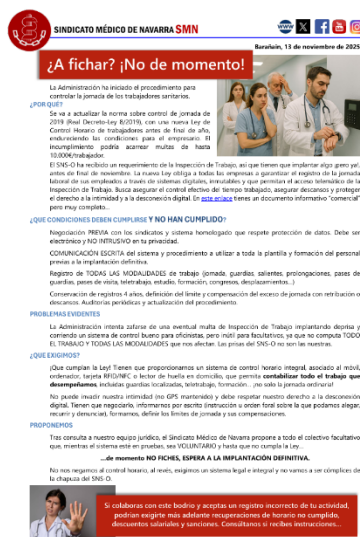
Por ello, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 18 de nuestros estatutos, se ha convocado una Asamblea Extraordinaria para el próximo martes 16 de diciembre tal y como habéis recibido en vuestros correos el pasado 24 de noviembre.

[Volver al índice](#)

- Control horario

Como ya sabéis el Gobierno de Navarra se ha visto obligado, por un requerimiento de la Inspección de Trabajo, a implantar un sistema de control horario.

La chapuza que se han sacado de la manga no contempla el control de las guardias, prolongaciones, pases de guardia, de visita, trabajo en casa, formación, etc., etc., así que simplemente no cumple la ley.



De momento no hay ni una negociación previa, ni un documento formal de implantación de este sistema, por lo que no podemos ni recurrirlo ni denunciarlo ni pedir amparo judicial.

La Administración se mueve cómoda en la indefinición y, mientras sea voluntario, nuestra postura es NO CUMPLIMENTAR ningún sistema de control horario en tanto no cumpla la ley y garantice el cómputo real de TODO EL TRABAJO QUE REALIZAMOS.

Hemos elaborado una circular informativa con enlaces de interés que te adjuntamos para tu información. [Circular-sobre-control-horario.pdf](#)

De todas formas, estaremos atentos para ver cómo se desarrolla este asunto, diseñado para oficinistas y no para facultativos. Estamos manteniendo reuniones con Salud y con Función Pública

a propósito de esta “ocurrencia”.

[Volver al índice](#)

- Plazas de difícil cobertura

El “Informe de necesidad de médicos especialistas en España 2023-2035”, publicado por el Ministerio de Sanidad en abril de 2024, estima que en España faltaban 5.874 especialistas en 2023, un 76% de ellos (4.502) en Atención Primaria. El déficit de médicos especialistas en Medicina Familiar y Comunitaria (MFyC), aumentará, según el informe, hasta los 5.496 profesionales en el año 2029.

La actual situación de déficits de profesionales médicos, que ya venía anunciándose en España desde hace dos décadas.

En el informe “Situación del Médico en Navarra a 2021” realizado por el SMN ya se constaba que entre las causas de déficits de profesionales era el envejecimiento de la plantilla y el consiguiente reto del relevo generacional, por lo que una de las principales preocupaciones del Departamento de Salud debería ser la captación y fidelización de los facultativos médicos.

Una de las iniciativas propuestas a nivel estatal es la cobertura de los puestos de difícil cobertura, que en Navarra se ha regulado mediante las siguientes órdenes forales: Orden Foral 202E/2025 y la Orden Foral 205E/2025.

- La Orden Foral 202E/2025, de 6 de junio, del consejero de salud, por la que se establecen los criterios para la determinación de los puestos de trabajo de difícil cobertura y los incentivos para cubrirlos.
- La Orden Foral 205E/2025, de 16 de junio, del consejero de Salud, por la que se determina la relación de los puestos de difícil cobertura en el Servicio Navarro de Salud -Osasunbidea.

Ámbito – Área Pamplona	Especialidad	Localidad	Plazas
Atención Primaria	Médico EAP	Carcastillo	2
Atención Hospitalaria	FEA Cirugía Plástica	HUN	1
	FEA Neurofisiología	HUN	1

Ámbito – Área Estella	Especialidad	Localidad	Plazas
Atención Primaria	Pediatra EAP	San Adrián	1
Atención Hospitalaria	FEA Ginecología	Estella - HGO	1
	FEA Rayos	Estella - HGO	5
	FEA Otorrino	Estella - HGO	1
	FEA Urología	Estella - HGO	1
	FEA Dermatología	Estella - HGO	1

Ámbito – Área Tudela	Especialidad	Localidad	Plazas
Atención Primaria	Médico EAP	Cintruénigo	1
Atención Hospitalaria	FEA Radiodiagnóstico	Tudela - HRS	6
	FEA Urología	Tudela - HRS	2
	FEA RHB	Tudela - HRS	1
	FEA Medicina Intensiva	Tudela - HRS	1
	FEA Reumatología	Tudela - HRS	1
	FEA Psiquiatría	Tudela - HRS	1
	FEA Psicología Clínica	Tudela - HRS	1
	FEA Neumología	Tudela - HRS	1
	FEA Anestesia	Tudela - HRS	1
	FEA Traumatología	Tudela - HRS	2

No se han determinado plazas de difícil cobertura ni en Salud Mental ni en el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN).

El pasado 27 de noviembre se publicó una nueva ORDEN FORAL 395E/2025 en la que determinaban como puesto de difícil cobertura la plaza de Médico E.A.P del CS Lesaka con número de plantilla 60558.

Desde el SMN se ha realizado un documento de “Análisis sobre la regulación de las plazas de difícil cobertura” que se ha remitido al Gerente y al director de profesionales del SNS-O poniendo de manifiesto nuestra disconformidad, sin haber tenido respuesta hasta el momento.

[Volver al índice](#)

- **OPE mediante oposición.**

El 16 de junio de 2025 se publicó en el B.O.N la Ley Foral 7/2025, de 4 de mayo, por el que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra en el Boletín Oficial de Navarra según la disposición adicional tercera.

La Ley Foral 7/2025 ha conllevado la modificación del artículo 31 de la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del régimen específico del personal adscrito al SNS – O.

Esta modificación corresponde a una de las medidas que se implanta para paliar los efectos de la situación de déficit de profesionales en el SNS-O, permitiendo aplicar el sistema de oposición para facilitar el acceso a personas con menor antigüedad a plazas desocupadas en el ámbito sanitario.

La condición para aplicar el sistema de oposición es que, en el momento de aprobar la convocatoria, la plaza esté descubierta o lo haya estado más de la mitad del tiempo del año anterior a la misma, y que se informe previamente a la Mesa Sectorial.

Por ello, el pasado 17 de octubre tuvo lugar la Mesa Sectorial en la que se informó a las centrales sindicales de la modificación del punto 31 de la Ley Foral 11/1992, y de las plazas que cumplían el requisito y que habían sido incluidas en la convocatoria para ser cubiertas mediante concurso.

Las plazas son las siguientes:

- En el Hospital Universitario de Navarra: F.E.A de Anestesia y Reanimación (72163) y F.E.A de Cirugía Plástica (67900)
- En el Hospital Reina Sofía de Tudela: F.E.A de Reumatología (71210), F.E.A de Urología (64125), F.E.A de Urología (68619)
- En Atención Primaria: Odontólogo en Salud Bucodental (67823), Médico E.A.P. del CS de Lesaka (60558), Médico S.N.U. del Servicio Normal de Urgencias de Tafalla (73111)

Este es un cambio importante en la normativa que sin embargo no soluciona en absoluto el problema de las plazas de difícil cobertura y que rompe el principio de igualdad, mérito y capacidad.

La regulación de las plazas de difícil cobertura y las plazas de OPE que se realizarán solo por concurso es un claro ejemplo de una forma absolutamente arbitraria, ineficaz y totalmente disfuncional del Servicio de Profesionales del SNS-O que va a tener como consecuencia la creación de dos tipos de facultativos los de primera y los de segunda por ir en contra de la igualdad, méritos y capacidad para la obtención de una plaza en propiedad.

[Volver al índice](#)

- Promoción interna temporal en el SNS-O

El pasado 25 de noviembre se publicó la Orden Foral 379E/2025, de 28 de octubre, del consejero de Salud por la que se regula el procedimiento de provisión, mediante promoción interna temporal en el Servicio Navarro de Salud - Osasunbidea y en el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra.

Esta orden foral regula los requisitos para participar en la convocatoria y las condiciones, así como duración de la promoción interna temporal. Como novedad se introduce la posibilidad de que la persona empleada promocionada pueda desempeñar una jefatura, aunque de forma excepcional y circunscrito exclusivamente a que tal jefatura se ejerza en la misma unidad en la que se esté promocionado. También regula el procedimiento para elaboración de listas de promoción, las normas de gestión y la vigencia de éstas.

La promoción interna temporal entre facultativos es poco frecuente pero debido a la clasificación de del personal establecida en la Ley Foral 11/1992, puede darse entre profesionales que estén clasificados en el nivel A2 y quieran promocionar a puestos de trabajo clasificados como nivel A1; siempre que cumplan con los requisitos establecidos legalmente.

[Volver al índice](#)

- **Guía de Agresiones**

El próximo 11 de diciembre hemos convocado una rueda de prensa en la sede del sindicato para presentar nuestra nueva “Guía contra las Agresiones externas a sanitarios”. Es un trabajo meticuloso que pretendemos sirva de base para que podamos defendernos y para que la Administración deje de mirar hacia otro lado.



Además de este evento, tenemos citas con la Conserjería, Presidencia del Parlamento, Colegio de Enfermería y estamos pendientes del Colegio de Médicos, Policía Foral, Instituto para la Igualdad, grupos parlamentarios, gerencias, etc. que deben estar muy ocupados para recibirnos y/o les tiemblan las “patas” de verse en este compromiso.

También hemos adquirido alarmas individuales con las que obsequiaremos a cualquier afiliado que venga a la sede del sindicato y que consideramos imprescindibles, ya que la protección que proporciona el departamento de salud a nuestras compañeras (recordemos que las médicas de atención primaria son el colectivo MAS AFECTADO por los AGRESORES) es actualmente tan eficaz para prevenir las agresiones

como invitar a bombones al agresor.

[Volver al índice](#)

- **EL DESASTRE de las OPEs de Atención Primaria...**

Las últimas ediciones ya resueltas son el claro exponente de lo que está pasando: No interesa coger plaza fija de Atención Primaria para trabajar en Navarra. Destaca el desastre de 2 de ellas (las dos últimas, si no incluimos la de Estabilización).

1. Empezamos por la de 2021, que incluía las plazas de las OPEs 2018-2018E y 2019:

- a. Se convocaron un total de 107 plazas para diferentes puestos para Médicos de Familia (Médico EAP, SNU y SEU).
- b. Se presentaron, en los diferentes turnos (libre, discapacidad y promoción) un total de 484 médicos de familia
- c. Se precisaron 7 rondas de Propuestas de nombramiento y Nombramientos complementarios para poder adjudicar todas las plazas.
- d. Se terminó el proceso en diciembre de 2024 obteniendo plaza la persona que había obtenido el puesto 216 (recordad que se convocaban 107).
- e. Por tanto, entre renunciadas y excedencias, hubo más de 100 personas que no cogieron su plaza para venir a trabajar a Navarra.

2. El segundo desastre llega con la última convocatoria resuelta, la de 2024, que incluía las plazas de las OPEs 2020, 2021, 2022 y 2023.

- a. Se convocaron un total de 84 plazas para diferentes puestos para Médicos de Familia (Médico EAP, SNU, SEU y Médico de Apoyo).
- b. Se presentaron, en los diferentes turnos (libre, discapacidad y promoción) un total de unos 220 médicos de familia

- c. Tras 3 rondas de Propuestas de nombramiento y Nombramientos complementarios se agotaron los aprobados del examen, quedando 6 plazas desiertas. ¡!!!Lo nunca visto en Atención Primaria de Navarra!!!!
- d. Se terminó el proceso este 18 de noviembre pasado. La persona que había obtenido el puesto 134 (penúltima aprobada) tampoco tomó posesión de su plaza. Por tanto, el total de plazas desiertas asciende a 7.
- e. A ello hay que sumar las renunciaciones o excedencias. Si se agotaron el total de los 135 aprobados y había 84 plazas, quiere decir que, además de las 7 renunciaciones, hubo más de 40 personas que no cogieron su plaza para venir a trabajar a Navarra (entre renunciaciones o excedencias).

Y ahora vamos a por la siguiente. El 31 de octubre se hizo pública la Convocatoria para la cobertura de otras 40 plazas para Médicos de Familia (Médico EAP, SNU y SEU), correspondientes a las OPEs de 2024 y 2025.

¿Volveremos a tener unos resultados tan desastrosos? ¿Nadie en el Departamento de Salud se da cuenta de que, mientras las condiciones ofertadas a los médicos especialistas no mejoren, la situación va a empeorar? La solución no es contratar médicos sin la especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria (el último número conocido es de unos 30...)

Otras comunidades de nuestro entorno ya se están poniendo las pilas y mientras, aquí, seguimos viviendo de las rentas y de una fama, que perdimos hace tiempo.

[Volver al índice](#)

- **Multas a médicos en el tránsito por hospitales**

La restricción de circulación por la zona de hospitales ya está provocando los primeros problemas. Una compañera de guardia localizada que acudía al hospital por una urgencia grave se confundió de trayecto y accedió por la zona restringida. A pesar de presentar informe justificativo de que estaba de servicio y transitó por zona restringida por causa muy justificada le han impuesto y confirmado una multa de 200€.

Esto de que intentes hacer bien tu trabajo y te multen es el colmo.

Nos hemos puesto en contacto con la Sección de Planificación Vial de la Policía Municipal y nos han confirmado que el HUN tiene potestad para listar las matrículas de los vehículos del personal de guardia localizada que acudan urgentemente para evitarles multas.

Pero la Dirección del HUN no contesta a nuestros correos (a continuación, el que le hemos enviado a la responsable irresponsable).

"Hemos recibido la queja de una compañera del Servicio de XXXXX a la que la Policía Municipal le ha impuesto una multa por transitar por la zona de circulación limitada del HUN mientras intentaba llegar lo antes posible para atender una urgencia tiempo-dependiente. A pesar de recurrir la sanción (NÚMERO EXPEDIENTE 2025/XXXXXX) explicando los motivos del acceso y adjuntando informe del jefe de servicio ratificando la situación, ésta le ha sido confirmada.

Nos hemos puesto en contacto con la Policía Municipal de Pamplona que nos ha transmitido su perplejidad por este asunto y nos ha dirigido a la Unidad de Planificación Vial que nos informa de que:

1. *El HUN es conocedor de que la zona de limitación permite el acceso de "vehículos de servicio".*
2. *Que el vehículo particular de un trabajador durante una guardia localizada se convierte en un vehículo de servicio puesto que está utilizándose para atender una urgencia durante la guardia localizada.*

3. *Que ocasionalmente surgen urgencias tiempo dependientes que aconsejan reducir al máximo el tiempo de llegada al hospital.*
4. *Que la Dirección del HUN está habilitada por la Policía Municipal para habilitar los números de matrículas de vehículos particulares que están exentos de las limitaciones de circulación y por tanto de sanción.*

Por todo lo anterior le exijo que nos indique a quién debemos hacer llegar la marca, modelo, color y matrícula de los vehículos particulares de los facultativos de guardia localizada, para que en aquellas escasas urgencias tiempo dependientes, que sean acreditadas a posteriori por el jefe del servicio, puedan circular libremente por la zona restringida entre hospitales.

La comunicación a Policía Municipal de este listado debe hacerse antes del 30 de noviembre próximo.

Igualmente le urjo a que inicie las gestiones encaminadas a retrotraer la sanción a la Dra. XXX XXXX o, en su defecto, que le sea reintegrado el importe de la multa en concepto de gastos de desplazamiento. No creo que la ciudadanía entienda esta incomprensible conducta de la dirección del HUN.

Quedamos a la espera de sus noticias y actuaciones sobre esta cuestión”.

Por supuesto haremos una campaña de prensa ([El Sindicato Médico advierte de que las restricciones de tráfico en la zona del HUN dificultan la rapidez de la atención en Urgencias](#)) además de vapulear en redes a la Dirección del HUN por su escandaloso silencio.

[Volver al índice](#)

- Reducción de guardias en reducción de jornada

Seguimos teniendo problemas para que la Administración y, sobre todo las jefaturas, admitan que los facultativos que se reducen la jornada TIENEN DERECHO a reducirse proporcionalmente las guardias que se ven obligados a realizar.

Además, es de sentido común que si te reduces la jornada ordinaria te reduzcan también la complementaria. Hay compañeras que hacen más horas de guardia que de jornada ordinaria.

Sobre este asunto hay, además de normativa que lo avala, sentencias firmes del TSJN.

Hemos recurrido a Función Pública y a Dirección de Profesionales del SNS-O para que dicten una instrucción o, mejor aún, una resolución aclarando a todos los servicios de personal que DEBEN REDUCIR NUMERO DE GUARDIAS EN LA MISMA PROPORCIÓN QUE LA REDUCIÓN DE JORNADA, sin que nos hayan contestado todavía al correo remitido.

Ahora mismo la Administración no consigue completar plantillas y las que hay están tan sobrecargadas que es cada vez más frecuente que las compañeras se cojan excedencias, reducciones de jornada e incluso que RENUNCIEN A SU PLAZA EN PROPIEDAD.

“Las normas donde se recoge este precepto os las detallamos a continuación.

Existen en normativa dos modalidades de exención total y parcial de guardias en las reducciones de jornada.

La 1ª está incluida en la RESOLUCION 602/2004, de 5 de julio, del Director General de Trabajo, del Departamento de Industria y Tecnología, Comercio, y Trabajo, por la que se acuerda el Registro, Depósito y Publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra del texto del Acuerdo Colectivo de la entidad "Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea" (Expediente número 3/2004-F), (<https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2004/94/5>) que indica que se puede optar a la exención completa de guardias en reducciones de jornada pero condicionada a las "necesidades del servicio", necesidades que por supuesto se deben justificar. El literal es: "2.1. Personal mayor de 55 años que en los últimos diez años haya venido realizando habitualmente guardias a lo largo de un total de cinco años y personal que se encuentre prestando servicios

en régimen de reducción de jornada: Podrá autorizarse la exención siempre que las necesidades del servicio no lo impidan, por razones de interés público sanitario".

La 2ª viene contemplada en la Circular 2/2024 de la Gerente de AP sobre el reparto de guardias (y que en nuestra opinión no solo afecta a los facultativos de AP sino a todo el personal) que indica que el reparto de guardias se realiza entre todos los miembros obligados a hacerlas "de acuerdo con el porcentaje de jornada de cada profesional", y no depende de las necesidades del servicio.

Que las direcciones de Profesionales de Hospitales afirmen (por escrito) que a los facultativos de hospital no les afecta la reducción de guardias que se aplica en Atención Primaria es una discriminación manifiesta.

Es lógico que la atención continuada deba ser cubierta, es nuestra obligación, pero el reparto debe ajustarse a la normativa. Por ejemplo, la exención de guardias a mayores de 55 años sí depende de las necesidades del servicio, por lo que habría que volver a imponer guardias a los/as compañeros/as más mayores si es imprescindible y también a las jefaturas, antes que incumplir la norma del reparto. También deben cumplirse los descansos mínimos reglamentarios y el límite del exceso de jornada, por lo que no puede imponerse a un facultativo más de 4 guardias al mes. Si no hay plantilla suficiente no puede sostenerse el sistema actual y habrá que organizar la actividad de otro modo.

También tenemos sentencias firmes en este mismo sentido, la última del TSJ del 28/11/18.

En alguna ocasión Función Pública nos ha confirmado verbalmente que es correcto que a los/as facultativos/as con reducción de jornada se les reduzca en la misma proporción el número de guardias, ¡además es lógico! Tenemos a facultativos que realizan más horas de jornada continuada que de jornada ordinaria. No tiene sentido alguno cuando se trata de conciliar, por ejemplo".

No vamos a cejar de insistir en este tema y volver a judicializarlo si no hay más remedio.

[Volver al índice](#)

- Denuncia MIR para carrera

Hemos cerrado el plazo para apuntarse a esta demanda individual acumulada. ¡Somos más de 300 facultativos! A ver si lo conseguimos...

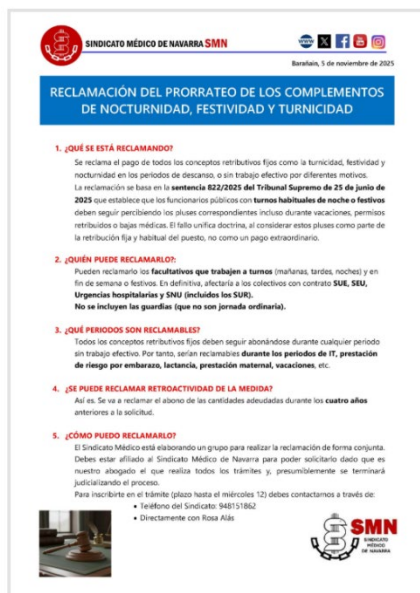
Si te has despistado no te preocupes. Una vez terminada esta oleada volveremos a abrir plazo para nuevas demandas.

Por si acaso te adjuntamos aquí la información que enviamos sobre esta importante reclamación.

[Enlace al documento informativo sobre la demanda para reclamar el cómputo del tiempo MIR en carrera profesional.](#)

[Volver al índice](#)

- Denuncia para reclamación del abono de retribuciones "variables" (nocturnidad y festividad) en facultativos que trabajan a turnos



Es una demanda que afecta a los facultativos que trabajan a turnos (Servicios de Urgencias, tanto hospitalarios como extrahospitalarios). Reclamamos, también de forma conjunta, el abono correcto de las denominadas retribuciones variables (nocturnidad y festividad) que se está pagando “a la baja” en las vacaciones y no se abona en licencias y permisos (en estos momentos se ha comenzado a pagar en las maternales pero sin retroactividad) ni en las incapacidades temporales por contingencias comunes. Solicitamos, además, la retroactividad de cuatro años. [\(enlace a la circular informativa enviada en su momento\)](#)

Debido a la gran cantidad de solicitudes para incluirse en esta reclamación, hemos tenido que cerrarla en estos momentos. En próximas fechas os comunicaremos la apertura de un nuevo bloque.

[Volver al índice](#)

- CAJAMAR

Hemos cerrado un convenio de colaboración con CAJAMAR, para que proporcione a nuestros afiliados servicios de asesoramiento financiero.



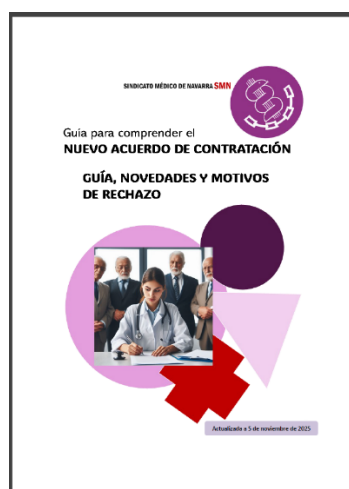
Próximamente organizaremos webinars sobre temas de interés para nuestro colectivo que esperamos que os resulten atractivos. Los anunciaremos con antelación.

Si deseas contactar con esta entidad y recibir una atención personal, solo tienes que entrar en el banner de “Convenios de colaboración” de nuestra web y acceder a los servicios y ofertas

que, solo para nuestros socios, ha preparado CAJAMAR.

[Volver al índice](#)

Resumen de la Guía de Contratación



Siguiendo la tónica de esta Dirección de Profesionales, que acomete continuos cambios legislativos aprobando normativas que tiene que parchear al poco tiempo, a principios de noviembre se ha publicado una modificación del nuevo Acuerdo de Contratación que contaba con poco más de un año ([accede desde aquí al texto actualizado de lex navarra](#)).

Desde el SMN, conscientes de la dificultad del texto, hemos actualizado y mejorado la guía que ya disponíamos dirigida a ayudar a interpretar dicho Acuerdo ([accede desde aquí al texto completo de la guía](#)), explicando además, los grandes defectos sobre los que se sustenta y por los cuales el SMN no firmó en su momento y tampoco ha apoyado ahora las modificaciones. El principal de estos motivos es la desaparición de la baremación de los méritos de formación en la elaboración de las listas (excepto en la de aprobados sin plaza porque vienen de un proceso selectivo ya baremado) así como ser un sistema basado en el castigo en vez de en el incentivo.

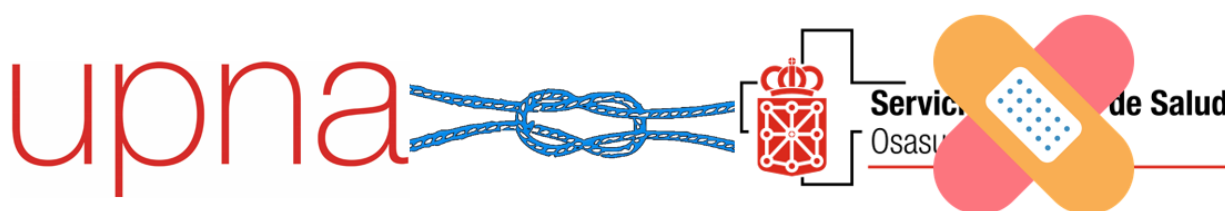
Resumiendo las principales modificaciones:

- Especifican un sistema de ordenación en caso de cobertura de puestos de nueva creación, es decir, titulaciones (o especialidades, etc.) para las que no existía lista de contratación.
- Nuevo sistema de ordenación de los residentes que terminan su especialización, basado en esta ocasión en la nota de la residencia y volviendo a dejar fuera la baremación de la formación.
- Añaden nuevos motivos para no ser sancionados: una nueva causa de no disponibilidad (encontrarse realizando una formación oficial), nueva causa para renuncia justificada a una oferta de contrato (contratos de turnos de 24 h) y prolongan la edad del menor de 6 a 12 años para acogerse a la no penalización en el caso de renuncia a ofertas de turnos de tardes y noches fijas para familias monoparentales.
- El resto de las modificaciones no afecta a facultativos (listas especiales, especialidad de enfermería, etc)

Si a pesar de las explicaciones de la guía, sigues teniendo dudas sobre contratación, contacta con nuestros delegados.

[Volver al índice](#)

- **Resumen de la situación de los facultativos profesores de la UPNA**



Estos últimos años en Navarra hemos vivido una transformación en nuestro sistema sanitario dirigido a fomentar la docencia y la investigación: creación de IDISNA, transformación del CHN en HUN, carrera de medicina en la UPNA, ... cambios interrelacionados entre sí y que necesitan de profesionales del Departamento de Salud como docentes en la UPNA. Estos cambios culminaron con la firma de un acuerdo entre el Departamento de Salud y la UPNA por el que Salud proporciona profesores a la UPNA y la UPNA se compromete a reservar sus plazas docentes asistenciales para el Departamento.

Esto, que teóricamente queda muy bonito, se ha convertido, por incumplimiento del Acuerdo por parte del Departamento de Salud y especialmente por el SNS-O, en papel mojado. Navarra presume de unos servicios y recursos a costa de sus trabajadores, a los que no se les están reconociendo esas horas docentes.

El compromiso de Salud de que los profesores asociados asistenciales puedan dar clases en su jornada laboral no se está cumpliendo. Hay compañeros que han tenido que renunciar a sus plazas docentes porque en su servicio no les permitían ausentarse, y otros, la inmensa mayoría, está dando las clases fuera de su horario laboral, incluso gastando vacaciones y otros tipos de permisos laborales.

En la última Mesa Sectorial de Salud, el director de profesionales volvió a insistir en que ellos no pueden “perder profesionales” para que vayan a dar clases, incluso sugirió que no han concedido la compatibilidad a ninguno de estos profesionales, cuando es la propia Comisión Mixta (formada

Ante el inmenso malestar del profesorado asociado asistencial, que se ha quedado con las desventajas de ser profesor asociado asistencial (alta inestabilidad laboral al tener que renovar anualmente y cada tres años volver a concursar con riesgo de perder la plaza, limitación de la dedicación docente, etc.) sin el único beneficio que era dar las clases en la jornada laboral (y solo las clases, no se incluyen las horas de preparación, la dedicación a exámenes, tutorías, dirección de trabajos de fin de grado, etc.), la UPNA ha protestado ante el Departamento de Salud y en la próxima reunión de la Comisión Mixta van a presentar un Anexo al Acuerdo para que se explicita y respete el derecho de los docentes a dar las clases en su jornada laboral.

[Volver al índice](#)

Recientemente se ha puesto en contacto con nosotros esta entidad para ofrecernos cursos formativos gratuitos acreditados y avalados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Te [enlazamos aquí su web](#) por si consideras que puede ser de tu interés. Están abiertos a cualquier trabajador y la oferta es amplísima ([CATALOGO09112015-ONLINE.xlsx](#)). Aunque no están orientados a personal sanitario específicamente sí que hay algunos cursos que pueden complementar nuestra formación o enriquecerla.

[Volver al índice](#)

[illegible]

Los méritos que se evalúan son la actividad asistencial y el perfeccionamiento y actualización profesional, y la puntuación exigida se obtiene de la siguiente manera:

- La actividad asistencial (pactos de gestión) será al menos 2/3 del total de la puntuación
- El perfeccionamiento y actualización profesional será al menos un 20% del total de la puntuación
- El resto de los puntos podrán obtenerse tanto de la actividad asistencial como del perfeccionamiento y actualización profesional

En el Decreto Foral 376/2000, de 18 de diciembre, se dictan las normas de desarrollo de la Ley Foral 11/1999 que regula el sistema de Carrera Profesional de los facultativos del SNS-O. En el artículo 7 de dicho Decreto Foral se establece que la actividad asistencial se evaluará anualmente

sobre el ejercicio vencido y deberá ser objeto de evaluación en el **primer trimestre del año siguiente**.

Deben ser las direcciones de los respectivos centros junto con cada uno de los responsables de los equipos de trabajo adscritos a los mismos quienes deberán evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos anuales, de acuerdo con los criterios establecidos en los pactos de gestión suscritos.

Al ser requisito indispensable que al menos 2/3 de los puntos del baremo correspondan a la actividad asistencial, para ascender de nivel profesional, la ausencia de evaluación y conformidad por parte de la dirección del HUN de algún año podrá impedir la subida de nivel al facultativo.

Según el Servicio de Desarrollo Profesional y Participación, en la actualidad aún no se ha firmado la actividad asistencial de ningún Servicio de HUN correspondiente al año 2024.

Esto puede conllevar que los facultativos, que han solicitado el ascenso de nivel de Carrera Profesional, no sean evaluados y no puedan subir de nivel cuando corresponda al no tener la actividad asistencial del año 2024 o anteriores firmada, con los perjuicios que esto conlleva.

Por ello, os animamos a que solicitéis a vuestro jefe o responsable de servicio que firmen los pactos antes de enero de 2026.

[Volver al índice](#)

- **Mejoras en guardias localizadas y retribución MIR. ¡una miseria, sí, pero una miseria que suma...!**

En la última mesa Sectorial se aprobaron dos modificaciones retributivas que negociamos con la Administración al margen de la huelga en marcha.

La primera es que, cuando entre en vigor, las guardias localizadas que tengan uno o dos avisos con contenido asistencial y que conlleven 4 o más horas de trabajo serán también retribuidas como de presencia física (como ya sucedía cuando tenías tres avisos con contenido asistencial durante la guardia o dos a partir de las 22h).

La segunda es que se igualará el Complemento de Formación de los MIRes al mejor del Estado. Esto supondrá una mejora retributiva de unos 40€ al mes de media. Es una miseria y nuestra peles era mejorar la retribución de sus guardias y sobre todo del sueldo base, no concebimos que un facultativo con el MIR aprobado pueda cobrar menos que una TCAE. Reclamamos que el sueldo base de un MIR sea, al menos superior a de una enfermera y que a lo largo de la residencia se aproxime al de un facultativo especialista. Seguiremos insistiendo, aunque nos gustaría un mayor apoyo y compromiso por parte del colectivo MIR cuando trabajamos por mejorar sus condiciones.

[Volver al índice](#)

- **Lotería de Navidad del Sindicato Médico de Navarra (Administración nº 10 en C/ Hilarión Eslava 32)**



La verdad es que, la de loterías, es **la única Administración Pública que nos ilusiona**. Como todos los años hemos reservado un número de lotería (sin recargo alguno) para el Sindicato Médico de Navarra.

Esperamos que ya sea con este número, con cualquier otro o con lo que nos toque en el día a día, tengáis mucha suerte y sobre todo mucha salud, porque como confiamos en el Gobierno de Navarra para garantizárnosla estamos apañados...

Agradecemos vuestro apoyo e insistir en la necesidad de cumplir con nuestro trabajo de forma profesional, sin sacrificios que minen nuestra salud o nuestras relaciones personales y familiares.

[Volver al índice](#)

Y recuerda,

¡Ayúdanos a defenderte! [¡Afílate!](#)

¡Nuevo correo para consulta de dudas laborales! consultas@smnavarra.org

