

Nota Informativa

31 MARZO 2022



- [Comparecencia parlamentaria del 15/03/2022](#)
- ["Informe Oferta-Necesidad de Especialistas Médicos 2021-2035"](#)
- [¿Tienes dudas sobre tu toma de posesión, posibilidad de excedencia, comisión de servicio?](#)
- [Encuesta CESM sobre guardias médicas](#)
- [Estudio de MIREs en España](#)
- [¿Sabes qué es un P14? ¿Te has visto involucrado en un conflicto con otros profesionales en tu trabajo?](#)
- [La burbuja de la productividad variable](#)
- [Oferta de Affinity/ClubSMN a punto para las próximas vacaciones de Semana Santa](#)
- [Evento SafeBrok sobre la oferta de asesoramiento financiero para facultativos y familiares](#)

Comparecencia parlamentaria del 15/03/2022

A pesar de las maniobras de algunos partidos políticos, el SMN consiguió tener su propia sesión parlamentaria para denunciar, una vez más, la situación de maltrato del médico en Navarra.

El pasado 15 de marzo, en comisión parlamentaria de Salud, tres delegados del Sindicato médico expusieron en comparecencia única, el deterioro de la sanidad navarra y el maltrato a los médicos en la Comunidad Foral de Navarra.

Además de ofrecerte los enlaces para que puedas consultar la exposición que se hizo ([accede desde aquí a la presentación](#)), creemos que puede resultar muy interesante para el colectivo la intervención de los representantes de cada partido político en dicha comisión, por lo que te adjuntamos también el enlace específico (desde 1h:39min:30sg hasta 2h:04min:30sg: [accede desde aquí al vídeo](#)).

Esta comparecencia viene a completar las acciones de protesta y denuncia que nos propusimos en la Junta Ejecutiva del SMN ante el alarmante, preocupante y progresivo deterioro de nuestras condiciones laborales y de nuestra salud, en los últimos años.

La primera de estas acciones de denuncia fue la rueda de prensa que convocamos el 13 de enero de este año ([Diario de Navarra](#)) – ([Diario de Noticias](#)). La segunda, la concentración en el Paseo Sarasate el día 20 de enero

de este año y la tercera (tras mes y medio de trabas y maniobras para quitarnos protagonismo por parte de algunos representantes políticos), esta comparecencia parlamentaria.

Y seguiremos denunciándolo hasta conseguirlo, con todas las herramientas y mecanismos que nos proporciona la representatividad sindical del colectivo médico, con los de ahora y con los que vengan.

[Ir a INICIO](#)

“Informe Oferta-Necesidad de Especialistas Médicos 2021-2035”

Acabamos de publicar una llamativa circular (haz click sobre la imagen para acceder a la circular) sobre el [“Informe Oferta-Necesidad de Especialistas Médicos 2021-2035”](#).

Como ya indica el propio informe ministerial en su introducción, *“... El principal objetivo de este es ayudar a tomar buenas decisiones ahora para evitar el advenimiento de un futuro inercial no deseado. Se trata de conseguir el número adecuado de médicos especialistas, para cada especialidad, acorde a las necesidades del país. En este sentido, se ha definido un horizonte final de predicción de largo plazo (el año 2035) y otro intermedio (el año 2028). Este último es el que tiene mayor potencial de contribuir al equilibrio mediante decisiones inmediatas, como el número de plazas MIR a convocar. Un joven médico que inicie su formación a mediados de 2023 la completará a mediados de 2027 o de 2028 (según sea una especialidad de 4 o de 5 años). El horizonte final (2035) es útil para decisiones cuyas consecuencias se materializarán a más largo plazo, como el numerus clausus de medicina.”*

El informe ofrece resultados cuantitativos para el país en su conjunto, pero no detalla las previsiones de déficit o superávit por territorios ni comparando áreas de alta y baja densidad, grandes ciudades y zonas rurales y periféricas. Se ofrecen previsiones inerciales de los riesgos de déficits o superávits de médicos, por especialidades, para el conjunto del país. **La distribución territorial de los médicos responde a incentivos y a políticas de recursos humanos y puede alterarse si se formulan objetivos claros y se emplean instrumentos para alcanzarlos.** El mercado de médicos en España está segmentado por especialidades, pero no por CCAA, si bien en la práctica la movilidad entre CCAA no es muy alta. Tampoco se predice la distribución entre la práctica asistencial pública, privada y mixta, que, asimismo, **depende de los incentivos y de las políticas.**

A pesar del carácter estimativo y de la alta incertidumbre que asume, el Departamento de Salud y la portavoz del Grupo Parlamentario del PSN se han lanzado a esgrimir algunos resultados del informe como verdad inmutable, y lo que es peor, como arma arrojada contra los postulados del SMN que, basados en estudios propios y en otros independientes defienden que los médicos de Navarra somos pocos y con muy malas condiciones laborales y retributivas.

SINDICATO MÉDICO DE NAVARRA SMN

Barañáin, 29 de marzo de 2022

El informe definitivo sobre necesidades de especialistas hasta 2035 [BRILLANTE FILOSOFADA!]

A raíz de la **comunicación del SMN** en el Parlamento de Navarra el pasado 15 de marzo, algunos partidos políticos y responsables de Salud, están utilizando un estudio para rebajar las cifras de escasez de médicos en Navarra. **“Informe Oferta-Necesidad de Especialistas Médicos 2021-2035”**. Este informe, elaborado por el Ministerio de Sanidad y elaborado por EcoSalud de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, es el resultado del estudio por el Departamento de Salud para afirmar que en Navarra hay muchos médicos y muy bien pagados. La afirmación es arriesgada sin haber estudiado el documento y la metodología seguida, siendo que el objetivo de este no es otro que el de obtener una **propuesta de necesidades futuras de médicos** a partir de unos datos generados (recogidos en junio de 2021) y según las opiniones de un panel de expertos consultados mediante encuesta.

¿Cómo han contabilizado los médicos existentes?

Llama la atención que, de repente, Navarra tenga tantísimo médico. En los últimos 3 años han aparecido unos 300 médicos más. Un aumento de plazas del 24,8%. **EL MILAGRO DE LOS PANES Y LOS PICES...**

Pues han contado las nóminas abonadas por cada autonomía en junio de 2021 de TODOS los médicos, partiendo de la premisa de que una nómina equivale a un médico en activo. Así que han contado como médicos en actividad asistencial a TODOS los MIRs (en el anterior estudio fueron equívocamente excluidos), a TODOS los contratados parciales, a TODOS los que tienen actividad mixta pública y privada... es decir, que se ha sobreestimado el número de especialistas en activo. De entrada, han contado en Navarra los 100 residentes **(QUE SE VAN)** que no estaban reflejados en el anterior estudio. **¿TOMA YA SESIÓN?**

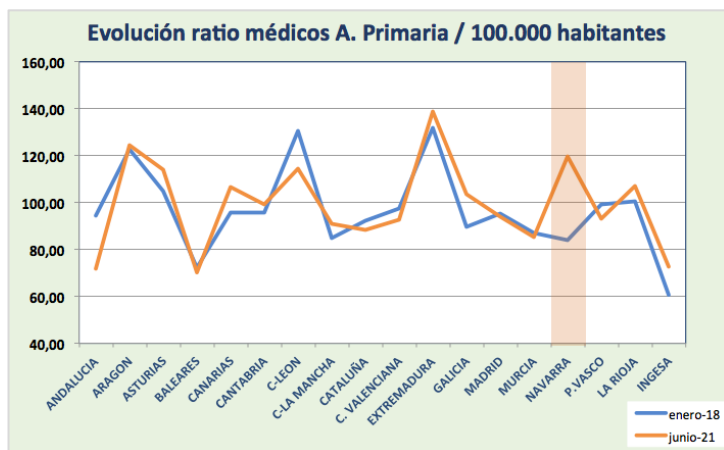
¿Cómo han contabilizado las retribuciones?

De la misma forma que el número de médicos, han contado la **suma salarial bruta** de todo el dinero ganado por todos los médicos en todos los conceptos en junio de 2021... entonces en la que se incluye la paga extra, la productividad variable, las guardias, etc... entre todos los médicos de España y lo han dividido por el número de médicos. De esta forma calculan el sueldo medio bruto, que al incluir todos los conceptos es extraordinario y que nada tiene que ver con lo que, en realidad, gana un médico sin guardias ni ponencias, ni ningún otro ingreso procedente del trabajo extra, que es lo que se debe valorar.

El salario comparativo de un médico podría estimarse de dos formas:

- **Retribución por hora trabajada**, para compararlo con lo que ganan otros trabajadores sanitarios que sólo cumplen 1.500 horas, y no como la mayoría de médicos con guardias que trabajan 2.504 horas/año o más.
- **Mediante un estudio porcentualizado de cada concepto retributivo**, comparándolo con los equivalentes de otras comunidades, algo que sólo ha hecho el SMN y, posteriormente, el Centro de Estudios del Sindicato Médico de Granada. En ambos casos con conclusiones similares.

¿QUÉ NO TE ENFERMAS! En Navarra los bajos salarios fijos y la vulnerabilidad laboral son invariables, son una causa primordial de la escasez de facultativos y de su huida a otros lugares de trabajo, y no pararemos hasta que se corrijan.



Nos resulta muy sospechoso que, en solo tres años (el tiempo que ha transcurrido entre las dos últimas ediciones del estudio) Navarra haya visto incrementada su plantilla en unos 500 nuevos médicos -no ha sucedido así en ninguna otra comunidad- y suponemos que los datos enviados desde la Dirección de Profesionales a Madrid para la elaboración del estudio pudieran estar... equivocados.

Observando el gráfico, llama mucho la atención la desviación de los datos de Navarra frente a los ofrecidos por otras comunidades en el mismo periodo de tiempo, queremos destacar también lo pronto que Salud ha esgrimido el informe para afirmar que los datos del SMN son erróneos y que en realidad en Navarra hay muchos médicos.

¡Seguiremos atentos a nuevos datos que se pudieran dar relativos a este informe...!

Sin embargo, sí debemos ser conscientes de la **elevada tasa de feminización** de la medicina en Navarra (superior a la media) y de la **elevada edad de un gran porcentaje de médicos de AP**, que hacen presagiar una gran necesidad de especialistas **que para nada están previendo.**

Atraer, captar y fidelizar médicos es uno de los objetivos que tienen ahora todas las comunidades y **Navarra no está haciendo los deberes.** Vamos

tarde y mal en esta tarea y no es solo un tema retributivo (que también), sino que **existen varios factores que incentivan la captación de médicos y que podrían acometerse de forma inmediata.**

Por último, el informe recoge en su "Tabla 3" hasta 13 ítems que, de mediar políticas correctas y encaminadas a conseguir especialistas, podrían mejorar las perspectivas de carencia actuales. ¿Alguien mueve un dedo...?

1. Compensación. Salarios, comisiones y bonos
2. Retribuciones no dinerarias. Seguro de salud, vacaciones
3. Interacción social. Ambiente de trabajo agradable
4. Seguridad. Estabilidad
5. Estatus/Reconocimiento. Ser respetado, prominencia debida al trabajo
6. Variedad. Posibilidad de experimentar cosas distintas. Anti-monotonía
7. Carga de trabajo. Ni demasiada, ni demasiado poca
8. Importancia social del trabajo. Valoración social
9. Autoridad/control/autonomía. Posibilidad de controlar la vida propia, y de influir en otros
10. Avance. Oportunidades de salir adelante, de avanzar
11. <i>Feedback</i> . Recibir información que ayude a mejorar el desempeño
12. Condiciones laborales. No exposición a riesgos
13. Oportunidad de desarrollo. Formación formal e informal para aprender nuevas herramientas y desarrollar capacidades

Fuente: Milkovich, G, J Newman y B Gerhart "Compensation". McGraw-Hill Int (11 ed)

¿Tienes dudas sobre tu toma de posesión, posibilidad de excedencia, comisión de servicio?

Hemos recibido numerosas peticiones de información sobre estos temas. En muchas ocasiones consultar con la Administración este tipo de trámites se convierte en un "largo recorrido" y, a veces, no se facilita toda la información necesaria.

Por este motivo y para que los facultativos puedan tomar la decisión más acertada a sus necesidades, hemos decidido celebrar una reunión (presencial y por Zoom), que contará con la intervención de nuestro Abogado, para explicar la normativa vigente y aclarar las dudas que podáis tener.

Se realizará el **miércoles 6 de abril a las 18:00 horas**. Solo estará abierta a nuestros/as afiliados/as, que podrán optar entre:

- **Acudir en persona a la sede del SMN** (aforo reducido, por lo que es preciso apuntarse a través del correo electrónico: info@smnavarra.org para que te confirmen o no tu asistencia presencial).
- **Seguir el desarrollo de la presentación a través de videoconferencia**, para lo que recibirán el enlace en su correo electrónico con 24 horas de antelación.

[Ir a INICIO](#)

Encuesta CESM sobre guardias médicas

Os adjuntamos el enlace a la encuesta sobre Guardias que nos propone CESM. Se rellena muy rápidamente y os agradeceríamos que os tomaseis unos minutos para completarla, ya que nos va a proporcionar datos valiosos sobre lo que los médicos opinamos acerca de esta jornada obligatoria, mal pagada, insalubre y que no cotiza a efectos de jubilación anticipada.

[ENCUESTA CESM SOBRE GUARDIAS MÉDICAS](#)

[Ir a INICIO](#)

Estudio de MIREs en España

En este punto hay que traer a colación el [estudio de retribuciones MIR elaborado por el Centro de Estudios del Sindicato médico de Granada](#) y ponerlo en contexto tras la desafortunada intervención de la portavoz del PSN en el Parlamento de Navarra afirmando que los MIR de Navarra son los mejor pagados.

El sueldo base del R1 navarro es el peor de España y los del resto de residentes están en los últimos lugares. Mejoran las retribuciones cuando se incluye una estimación de guardias (una guardia semanal, es decir 80 horas al mes, 50 en laborable, 17 en sábado y 13 en festivo), ya que este concepto sí es uno de los mejor retribuido respecto al resto de CCAA. Gracias al trabajo extra (obligatorio), el sueldo global del residente navarro mejora bastante (pero hay que tener en cuenta que cuando llega la Hacienda Foral a llevarse su parte y la carestía de la vida en esta comunidad exige su tributo, ¡poco le va a quedar al final en el bolsillo!).

Centro de Estudios SMA Sindicato Médico de Granada

Tabla 1: Retribuciones mensuales netas y brutas residentes sin guardias en 2021

	Residente 1º año		Residente 2º año		Residente 3º año		Residente 4º año		Residente 5º año	
	Netas	Brutas	Netas	Brutas	Netas	Brutas	Netas	Brutas	Netas	Brutas
Andalucía	1.029	1.208	1.077	1.305	1.154	1.425	1.238	1.546	1.323	1.667
Aragón	1.032	1.214	1.080	1.312	1.159	1.433	1.244	1.554	1.329	1.676
Asturias	1.062	1.214	1.111	1.312	1.174	1.433	1.259	1.554	1.345	1.676
Balears	1.098	1.278	1.142	1.372	1.213	1.490	1.295	1.608	1.378	1.726
Canarias	1.135	1.393	1.203	1.490	1.288	1.611	1.372	1.733	1.451	1.854
Cantabria	1.029	1.208	1.077	1.304	1.152	1.423	1.236	1.543	1.320	1.663
Castilla y León	1.029	1.208	1.077	1.305	1.154	1.425	1.238	1.546	1.323	1.667
Castilla-La Mancha	1.062	1.214	1.111	1.312	1.174	1.433	1.259	1.554	1.345	1.676
Cataluña	1.032	1.213	1.080	1.310	1.157	1.431	1.242	1.552	1.327	1.673
Extremadura	1.053	1.214	1.102	1.312	1.170	1.433	1.256	1.554	1.341	1.676
Galicia	1.011	1.208	1.060	1.305	1.144	1.425	1.229	1.546	1.311	1.667
Madrid	1.092	1.335	1.159	1.433	1.244	1.554	1.329	1.676	1.408	1.797
Murcia	1.070	1.290	1.080	1.312	1.159	1.433	1.244	1.554	1.329	1.676
Navarra	1.003	1.214	1.083	1.312	1.155	1.433	1.253	1.554	1.325	1.676
País Vasco	1.104	1.299	1.174	1.398	1.261	1.521	1.330	1.645	1.412	1.768
Rioja	1.062	1.214	1.108	1.312	1.171	1.433	1.256	1.554	1.340	1.676
Valencia	1.045	1.240	1.095	1.342	1.183	1.467	1.271	1.593	1.358	1.719
Ceuta y Melilla (*)	1.898	2.180	1.978	2.277	2.077	2.398	2.176	2.520	2.275	2.641
Media de España	1.057	1.245	1.109	1.338	1.185	1.459	1.270	1.580	1.353	1.702
Máximo de España	1.135	1.393	1.203	1.490	1.288	1.611	1.372	1.733	1.451	1.854
Mínimo de España	1.003	1.208	1.060	1.304	1.144	1.423	1.229	1.543	1.311	1.663
Dif. Min./Máximo	132	185	143	186	144	188	144	190	139	192
Dif. Min./Media	54	37	49	34	41	36	41	38	41	39
% Min./Máximo	13,20	15,29	13,52	14,28	12,57	13,20	11,69	12,30	10,62	11,52
% Min./Media	5,43	3,08	4,61	2,61	3,54	2,52	3,32	2,43	3,15	2,36

Por las circunstancias excepcionales (complemento de residencia, tratamiento fiscal y muy reducida oferta de plazas) y para evitar distorsiones en el estudio los resultados de INGESA se presentan como un Servicio de Salud más, pero no se han usado a la hora de hacer los cálculos de media, máximo y mínimo.

De esta forma, el MIR navarro que haga al menos una guardia semanal sí será uno de los mejores pagados de España. Los que no lleguen a ese número, o hagan predominantemente guardias en días laborables, o no les toque ninguna guardia en día "especial", no podrán decir lo mismo.

A la portavoz parlamentaria le faltó mencionar que los MIRes todavía están cobrando, de sueldo base, menos que en 2010... Y es que hay que decirlo todo y no solo medias verdades.

De todos modos, estamos hablando de diferencias retributivas que apenas llegan a los 50€ brutos al mes. Si hay que quedarse

con algún dato puntual que nos dé una idea de cómo están pagados los MIRes es esta: **En 2010 el sueldo base de un MIR era el doble (200%) que el salario mínimo interprofesional y hoy día solo es un 26% superior a este...**

Por si no lo sabéis, a través del **Club Sindicato Médico de Navarra**, tenéis la opción de contratar un seguro de responsabilidad civil gratuito durante todo el MIR (Brokers88). Podéis acceder desde nuestra web www.smn Navarra.org

[Ir a INICIO](#)

¿Sabes qué es un P14? ¿Te has visto involucrado en un conflicto con otros profesionales en tu trabajo?

El P14 es un procedimiento de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de conflicto, acoso (moral, sexual y discriminatorio) u otros tipos de violencia interna en el entorno laboral.

Cuando un profesional de cualquier estamento se siente agredido por otro trabajador (también de cualquier estamento), inicia el procedimiento, que en realidad es una denuncia, y dentro de las actuaciones que la Administración puede llevar a cabo, es la de citar al profesional denunciado a una entrevista con un representante de la Dirección y otro del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Hemos recibido muchas quejas, algunas dramáticas por su repercusión psicofísica, de compañeros que se han sentido acosados y sentenciados como culpables antes de llegar a esa reunión que, en principio, debería ser aclaratoria.

Que el acusado de la infracción no conozca antes de la reunión ni cuál es el motivo de la denuncia, ni su implicación, ni quienes van a asistir por parte de la Administración, ni sus derechos (entre otros a ir acompañado por un abogado o un representante sindical), ni las eventuales consecuencias de su acción si se llega a confirmar su responsabilidad, son elementos que contribuyen a generar una situación de grave indefensión, sobre todo porque muchas denuncias se están produciendo desde otros estamentos contra facultativos.

Hemos iniciado actuaciones para modificar este procedimiento y estamos elaborando una encuesta para que los profesionales afectados por procedimientos P14 (denunciantes y acusados) puedan compartir su visión de las actuaciones y las áreas de mejora que aprecian.

Si te has visto afectado por una situación como la que describimos, por favor ponte en contacto con nosotros.

[Ir a INICIO](#)

La burbuja de la productividad variable

La productividad variable fue una solución temporal para intentar paliar la falta de médicos de forma puntual (bajas, permisos, vacaciones, etc.). Se ponía en marcha cuando no se podían hacer contrataciones y la demanda así lo exigía. Pero, con el paso del tiempo, una medida concebida para poner pequeños parches se ha convertido en una rutina para muchos y se ha ido retorciendo de tal manera que actualmente supone, para la Administración, una forma más cómoda de "tener más médicos", en lugar de contratarlos (aunque **el coste sea mayor para los contribuyentes y la calidad de la asistencia empeore**).

De una medida ocasional para determinadas circunstancias, se ha pasado a su generalización en el día a día de la vida laboral de muchos médicos. Y, a la sobrecarga asistencial que ya se sufre en la jornada habitual, se le suman estas jornadas extraordinarias que se vienen sucediendo desde hace ya mucho tiempo y que, indiscutiblemente, suponen una importante repercusión sobre la salud de quienes las realizan.

Desde el Sindicato Médico de Navarra, denunciemos la falta de previsión, nefasta gestión e incapacidad de la Administración para contratar y fidelizar a los médicos que se necesitan en nuestra comunidad, centrando todos sus esfuerzos en el abuso en la utilización de la productividad variable como forma de camuflar esta escasez de médicos que padecemos. Continuamente hemos instado a la Administración a mantener unas plantillas médicas acordes a la demanda asistencial y a terminar con esta excesiva utilización de la productividad variable para paliar déficits estructurales crónicos, a los que no se pone solución.

Además de un control de la sobrecarga asistencial, **nuestra principal reivindicación es una retribución acorde a nuestra formación y responsabilidad y no basada en la realización de horas extras**. Se trata de recibir una retribución a la altura de la que perciben los médicos en otras comunidades de nuestro entorno, así como de recuperar la proporcionalidad salarial perdida en relación con **otros estamentos de Salud en Navarra, que están entre los mejor pagados del país, a diferencia de lo que ocurre con los médicos navarros que ocupamos las últimas posiciones**. En definitiva, retribuciones justas para los médicos en su jornada ordinaria y que, cuando se necesiten jornadas extraordinarias de forma ocasional, se recurra a la productividad variable para quienes voluntariamente deseen realizarlas.

Además, denunciemos la tortuosa estrategia que está llevando a cabo la Administración, integrando la productividad variable como parte de las retribuciones médicas básicas a la hora de argumentar que "no estamos tan mal pagados". En esta perversa manipulación para defender su argumento, contabilizan la retribución por un trabajo extraordinario (que no ordinario) y que ni mucho menos están realizando todos los médicos (ni todos lo quieren, ni todos lo pueden hacer).

En todo caso, y dado que la Administración necesita el desempeño de este trabajo médico extraordinario, obviamente debe estar remunerado, por lo que **es insultante que además nos "demonicen" por lo que ellos mismos han decidido gastar en productividad variable y no en contratar a los médicos que sean precisos**.

[Ir a INICIO](#)

Oferta de Affinity/ClubSMN a punto para las próximas vacaciones de Semana Santa



El Club Sindicato Médico de Navarra te ofrece un paquete de ofertas orientado a las vacaciones de Semana Santa. Incluye opciones muy ventajosas en hoteles, alquiler de coches, vuelos y agencias de viajes. No dejes de beneficiarte de esta oferta a la que puedes acceder en el siguiente enlace ([planes para vacaciones](#)).

Si todavía no te has dado de alta en el Club, podrás hacerlo desde el enlace que te hemos facilitado. Recuerda que las ofertas se van renovando y mejorando periódicamente y puedes acceder a ellas, en

cualquier momento, a través de nuestra web www.smn Navarra.org. Incluye entre otras muchas una de las mejores carteras de seguros de responsabilidad civil.

[Ir a INICIO](#)

Evento SafeBrok sobre la oferta de asesoramiento financiero para facultativos y familiares

Desde Safebrok queremos reconocer el apoyo prestado por la directiva del Sindicato Médico de Navarra en el diseño del acuerdo de colaboración cuya misión es: la defensa de los intereses laborales y la satisfacción de las necesidades y objetivos financiero-patrimoniales de los médicos, facultativos y familias.



Es un verdadero placer compartir este proyecto con la Comisión ejecutiva, quienes nos han trasladado la importancia de aportar valor en materia de salud financiera para, de alguna manera, conseguir un mejor equilibrio en su vida personal y profesional

Agradecer, igualmente, la acogida, el interés y la intervención por parte de los asistentes al evento de presentación celebrado el pasado 2 de marzo.

Hasta la fecha hemos tenido el placer de intercambiar individualmente, con varios de vosotros, vuestras experiencias e inquietudes y nuestra visión sobre las finanzas personales. La sensación por ambas partes ha sido muy gratificante, y la conclusión principal es que queda mucho trabajo por hacer.

Te invitamos a seguir defendiendo tus intereses y los de tu familia, presentes, y futuros. En la Web del Sindicato cuentas con un banner a través del cual puedes solicitar información sobre una necesidad financiera concreta, y/o una segunda opinión sobre tu salud financiera.

Estamos organizando la agenda de talleres de formación e información sobre finanzas personales, y otras temáticas relacionadas con la sanidad por lo que te agradecería nos hicieras llegar, a través del mismo formulario, aquellas cuestiones que son de tu interés.

Con tu participación conseguimos detectar síntomas comunes del colectivo que nos ayuden a crear estrategias concretas en beneficio de todos vosotros. Ayúdanos a ayudarlos.

Cuentas con todo el apoyo y experiencia del equipo de Safebrok, representado por Emilio Ayllón en Navarra. Aquí tienes sus datos de contacto por si prefieres contactar directamente: 669 629 078
emilio.ayllon@febrokeurope.com

[Ir a INICIO](#)

La preocupación por los pacientes es importante **¡El cuidado de vuestra salud imprescindible!** Vigila tu salud: si crees que está afectada, no sigas, acude a Riesgos Laborales o a tu médico. No eres un superhéroe, eres un trabajador altamente especializado.

Cuenta con nosotros ante cualquier duda laboral que te surja. No dudes que la Administración, en tema laboral, solo cuida de sí misma.

