



Nota Informativa

30 DICIEMBRE 2024



- Comparecencia en el Parlamento de Navarra: ¿qué hemos exigido de cara a los nuevos presupuestos?
- Convocatorias de OPEs, Excedencias y Contratación (MIR y “no MIR”)
- Calendario laboral de Navarra de 2025
- Plantilla médica, sobrecarga, listas de espera y nuestro papel en la demora
- Los intentos de la Administración por boicotear la huelga médica
- Huelga Marzo 2025: Días, objetivos, estrategia
- Nueva carrera profesional de los niveles C y D. Ya no saben cómo denigrar el esfuerzo médico
- Exceso horario y registro de actividad
- Guía de actividad privada
- Trienios “olvidados” y prácticas no cotizadas
- Información resumen de la última Mesa Sectorial
- Publicaciones parciales de las OPEs 2024
- Felicitación navideña

Comparecencia del SMN en el Parlamento de Navarra: ¿qué hemos exigido de cara a los nuevos presupuestos?

El pasado 8 de noviembre acudimos al Parlamento de Navarra para una sesión de trabajo con todos los grupos parlamentarios.

Transmitimos nuestra preocupación por el trato que el Gobierno de Navarra y el Departamento de Salud están dispensando a nuestro colectivo. Insistimos en las medidas que otras comunidades adoptan para atraer médicos (algunas con éxito y otras no tanto) y que en Navarra no son capaces ni de copiar. No competimos por captar talento médico y por lo tanto perdemos profesionales.



PARLAMENTO DE NAVARRA
NAFARROAKO PARLAMENTUA

Solicitamos a los parlamentarios que incluyeran en los próximos presupuestos enmiendas que favoreciesen la mejora de nuestras condiciones laborales. Entre ellas:

- Primero, completar plantillas y después, redimensionarlas según la demanda real y carga de trabajo
- Ajustar agendas, educar y redirigir la demanda. Gestión por resultados y autogestión real
- Carrera profesional para el personal en formación (MIR, FIR, BIR, etc.) como en otras comunidades autónomas
- Mejorar retribuciones fijas (informe REMENA, centro de estudios de Granada...)
- Despenalizar la exclusiva primero y eliminarla después.
- Traslados al resto del Estado, profesión de riesgo.
- Conciliación, embarazo y bajas. Prorrateso en IT de guardias, exceso de TISes...
- Plazas médicas de difícil cobertura: definición e incentivos atractivos
- Control del exceso horario y cumplimiento de normativa de Prevención de Riesgos Laborales. ¡A fichar!
- Eliminar micro y mini guardias, mejorar el trato fiscal de las guardias y que computen como tiempo trabajado a efectos de pensión y jubilación.
- Derogación de la Disposición Final Séptima de la Ley Foral de presupuestos de Navarra de 2023
- Exijan claridad al Gobierno de Navarra y a Salud. ¡Registro de TODA LA ACTIVIDAD médica!

Sabemos que varios grupos han presentado enmiendas que incluyen nuestras demandas, pero desconocemos si al final serán rechazadas por el sector "anti-médico" del Parlamento Foral o aceptadas como iniciativas imprescindibles para atraer y fidelizar a la plantilla de facultativos.

Lo sabremos muy pronto...

De momento, en el borrador de presupuestos se ha incluido una reivindicación del SMN de la huelga de 2023 que es la extensión del Complemento de Productividad Fija de Facultativos a TODO el personal facultativo del SNS-O y al personal facultativo sanitario de TODOS los Departamentos de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, ya que hasta ahora se aplicaba con muchas restricciones. También algunas decisiones judiciales favorables, a demandas de afiliados a través del SMN, han ayudado a forzar esta modificación normativa.

Una injusticia que ahora se podría enmendar, con la Disposición Adicional Décima incluida en el Proyecto de presupuestos, gracias a nuestra/vuestra presión.

[Ir a INICIO](#)

Convocatorias de OPEs, Excedencias y Contratación (MIR y "no MIR")

Nunca nos ha gustado ser agoreros ni alarmistas, pero la situación actual de nuestra sanidad y del colectivo médico, y especialmente desde la llegada del actual Departamento de Salud, nos obliga a denunciar su pasividad, nula capacidad de negociación y, especialmente, su falta de objetividad y criterio de lo **prioritario: atraer a Navarra a los facultativos** necesarios para cubrir y completar las plantillas para poder trabajar en condiciones.

Cuando en las reuniones se justifican en la falta de facultativos a nivel nacional y nos dicen: "si sabéis de algún médico que quiera trabajar aquí, dadnos su teléfono..." La respuesta es la misma: "médicos hay... pero que quieran venir a Navarra, es otra cosa".

Un ejemplo muy claro está siendo, todavía, el concurso oposición para Médicos de Familia (como Médico de E.A.P., S.N.U. y del S.E.U.) correspondiente a las OPEs del 2017-18-18E-2019. El pasado 13 de diciembre se publicó el Séptimo Nombramiento Complementario tras no ser posible la adjudicación y ocupación de las plazas tras los 6 intentos anteriores. Se ha necesitado llegar hasta el puesto 216 del turno libre del Concurso Oposición para cubrir las 102 plazas correspondientes a dicho turno. A esta situación se ha llegado tras numerosas renunciaciones y excedencias voluntarias. Se prefiere o no tener plaza en primaria o si se está fuera, seguir fuera de Navarra.

Recordar en este sentido que, de las 50 excedencias voluntarias concedidas en A. Primaria a día 13 de junio de 2024, más de la mitad (26) habían sido solicitadas y concedidas en los 2 últimos años. Es decir, tenemos a 50 médicos de Atención Primaria con plaza aquí que prefiere no estar aquí. Coincide esta situación con la contratación de más de 20 profesionales sin la especialidad de Medicina de Familia... Perdemos especialistas y contratamos sin especialidad. Y mientras, aquí nadie asume responsabilidades al respecto.

En relación con lo anterior, en el pasado mes de abril Navarra dejaba sin cubrir ocho plazas MIR para médicos en formación (tras el plazo de adjudicación quedaron desiertas 8 de 32) y de los que terminaron este año su formación, como médicos especialistas ya, poco más del 50% se han quedado a trabajar aquí (otras CCAA llegan al 80 y 90% de captación y fidelización). Y mientras, nadie asume tampoco responsabilidades al respecto.

Si a todo lo anterior sumamos las nuevas ocurrencias de este Departamento con la nueva Ley de Salud (transformación del SNS-O en Ente Privado Empresarial, Área única y Distritos de AP, cambio de nuestra condición de funcionarios...) y la derogación de nuestra Carrera Profesional para adaptarla (a la baja) a la nueva carrera de los niveles C y D... ¿quién va a venir a Navarra como facultativo?

[Ir a INICIO](#)

Calendario laboral de Navarra de 2025

El Gobierno de Navarra acaba de publicar en el BON el calendario laboral para el año 2025. Aquí os dejamos el enlace: [Calendario Laboral 2025](#)

Hay que recordar que esta norma además de establecer los días festivos, también define la jornada, los horarios y flexibilidad, la distribución, los descansos, los permisos, etc.

[Ir a INICIO](#)

Plantilla médica, sobrecarga, listas de espera y nuestro papel en la demora

El SMN denunció en el Parlamento de Navarra la reducción de la plantilla médica en Navarra. Estimamos una pérdida del 14% de facultativos, y eso solo para cubrir los puestos vacantes y no para poder atender a la creciente demanda.

Institución Futuro le dio una vuelta de tuerca más y, con datos del propio Departamento de Salud desglosó esa mengua de plantilla en un 24.8% para hospitales y del 9,9% para Atención Primaria tal y como se aprecia en esta tabla ([enlace al informe completo](#)), mientras el

Crecimiento plantilla SNS-O (Navarra)

*
INSTITUCIÓN FUTURO
THINK TANK
INDEPENDIENTE

	2019	2020	2021	2022	2023	Dif 2023-2019 (en %)
Fac. especialistas	1.716	1.347	1.214	1.284	1.291	-24,8
Fac. no especialistas	872	881	847	788	786	-9,9
Sanit. Titulados	3.531	3.817	3.829	3.758	3.771	6,8
Sanit. No titulados	2.721	3.002	3.167	3.051	3.029	11,3
Administrativos	1.496	1.704	1.734	1.613	1.590	6,3
Servicios generales	481	511	559	535	523	8,7
Total	10.817	11.262	11.350	11.029	10.990	1,6

Fuente: Memorias de Actividad del SNS-O, Gobierno de Navarra

resto de plantilla de otros profesionales ha ido creciendo llamativamente.

Siendo cada vez menos facultativos es lógico pensar que no somos capaces de asumir la creciente demanda. La administración, en vez de poner en marcha iniciativas para captar facultativos, lo que hace es asegurarse que los existentes asuman toda la demanda. ¿Cómo? Permitiendo que los facultativos trabajen varias jornadas a la vez.

En el año 2023 y también según datos del Departamento de Salud, los facultativos realizamos más de 6 millones de horas fuera de jornada, tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Ámbito	Nº Módulos productividad variable	Horas productividad variable	Horas de exceso horario (no pagadas como PV)	Horas guardia localizada	Horas guardia presencia física	Total horas fuera de jornada
Médico EAP	23.300,80	24.537,92	1.885,40	497.711,30	738.468,37	1.262.602,99
Médico SUR	31.724,92	14.188,65	728,51	248.865,95	369.221,55	632.984,66
Urgencias extrahospitalarias	15.885,08	1.651,15	85,50	249.032,62	369.054,88	619.824,15
Especialidades hospitalarias (excepto urgencias)	23.305,13	12.830,12	1.029,17	984.149,37	1.488.200,63	2.486.209,29
Urgencias hospitalarias	12.674,46	520,09	2.440,59	259.126,62	369.054,88	631.142,18
MIR (todos)		0,00	0,00	0,00	420.336,27	420.336,27
Cifras totales	106.890,39	53.707,93	6.169,17	2.238.885,86	3.754.336,58	6.053.099,54

Si eliminamos las horas de guardia de los MIRs, que son obligatorias dentro de su formación, resulta que CADA UNO de los médicos especialistas de Navarra (unos 2.100 ahora) hemos trabajado por encima de nuestra jornada lo mismo que 2,7 médicos, pero claro, no hemos cobrado 2,7 veces nuestro salario, ni hemos tenido 2,7 veces más vacaciones y permisos, etc.

La Administración contrata a un médico, le hace trabajar como 2,7 (guardias, peonadas, pases de visita...) y se ahorra las cotizaciones, las vacaciones y los permisos..., pero Hacienda sí que se acuerda de cobrarle todo lo que trabaja. ¡Un verdadero chollo para los gestores!

Solo cuando toda la plantilla está trabajando a tope con todas las guardias y todas las peonadas y todas las jornadas completas... y sin bajas, ni vacaciones (que no se sustituyen en nuestro colectivo) se reducen las listas de espera. En cuanto llegan unas vacaciones las listas se disparan.

Esto nos demuestra que LA EVOLUCIÓN DE LAS LISTAS DE ESPERA ESTÁ LIGADA FUNDAMENTALMENTE AL TRABAJO MÉDICO y, sin embargo, la Administración prefiere aumentar plantillas de otros estamentos, darles carrera profesional, mejorar sus retribuciones, mimarlos y convertirlos en los mejor tratados de todo el Estado. ¿Y seguimos aceptando esta situación?

Por eso estamos convencidos de que solo mediante una postura de fuerza, un "golpe de autoridad" del colectivo podremos forzar al Departamento de Salud y al Gobierno de Navarra a mejorar el trato que nos dispensa, a mejorar nuestras condiciones laborales, a volver a otorgar al médico el liderazgo del proceso clínico y poner de verdad al paciente en el centro de la atención sanitaria y no como ahora sufriendo unas listas de espera inadmisibles.

[Ir a INICIO](#)

Los intentos de la Administración por boicotear la huelga médica.

En la anterior convocatoria de huelga (durante la primera quincena de noviembre de 2024) los jefes de algunos servicios recibieron llamadas de la Dirección pidiendo explicaciones ante la renuncia de los facultativos a realizar PLES/peonadas durante este período. Estas llamadas tenían un claro motivo, que no era otro que amedrentar a los facultativos para que desistiesen de su intención, lo que resulta intolerable.

Ante la situación creada por la suspensión de la productividad variable en dicho período, las jefaturas han comenzado a solicitar a los médicos un compromiso obligatorio "a futuro" de realización de peonadas. En modo alguno nadie debe coaccionar, ni si quiera influir, en la decisión de cada facultativo sobre secundar o no una huelga o sobre la adopción de cualquier otra medida de protesta, existiendo la obligación de respetar sus derechos constitucionales.

Hay que tener muy claro que las peonadas son un trabajo ADICIONAL y VOLUNTARIO. ¡No te dejes intimidar! No hay ninguna norma que obligue a comprometerse a realizar una actividad voluntaria. ¡Estás en tu derecho de protestar, de descansar, de disfrutar de tu familia, de tu ocio, ...! Y tienes derecho a meditar si tu actual desempeño laboral, a menudo frenético, es bueno para ti y tus pacientes, decidiendo libremente si continuas o no con esta actividad voluntaria, o si deseas demorarla un tiempo o incluso no realizarla más.

En cuanto al ejercicio de la huelga, es un derecho que tienen los trabajadores y cuyo seguimiento sólo se puede saber el día en el que se desarrolle la huelga. Tu jefe o la Dirección no te podrán preguntar (ni individualmente, ni de forma colectiva en una reunión) si vas a hacer huelga hasta el mismo día en el que está convocada. Y si te lo preguntan, puedes acogerte al derecho de decidir el mismo día de la huelga, ya que no existe la obligación de posicionarte antes. Tampoco te pueden amenazar o coaccionar para que no la secundes, ni pueden tomar represalias contra ti.

[Ir a INICIO](#)

Huelga de Marzo: Días, objetivos, estrategia.



Es importante que recordéis que está convocado el próximo bloque de huelga entre los días 10/03/25 y 06/04/25. Las reivindicaciones las tenéis en el documento de convocatoria presentado ([enlace](#)) dentro del banner de nuestra página web que os muestra la imagen adjunta. También hemos incluido aquí las convocatorias, documentos y acuerdos de las últimas convocatorias para que podáis ver el progreso de nuestras demandas. Es tristísimo, pero solo a través de la presión de una

huelga conseguimos avances mínimos en nuestras condiciones laborales y desde luego muy alejados de los que disfrutaban los colegas de otras comunidades.

La falta de respuesta del Gobierno de Navarra a las reivindicaciones y las recientes decisiones que perjudican gravemente al colectivo médico como son:

- La carrera profesional de los niveles C y D
- El borrador de Ley Foral de Salud
- La falta de iniciativas en el Proyecto de Ley Foral de Presupuestos 2025
- La ausencia de interlocución con Salud
- Etc.

Estamos recorriendo los servicios y centros de salud para explicar la importancia de secundar esta convocatoria, especialmente en lo que hace referencia a la suspensión de toda la actividad adicional voluntaria (PLES y peonadas).

Aunque aún hay compañeros que no creen en la efectividad de esta medida, hay que recordar que en el pasado mes de noviembre la reducción de la lista de espera fue mucho menor de lo esperado (>30%) debido a los compañeros que decidieron apoyar nuestro llamamiento y paralizar las peonadas.

El objetivo del próximo bloque de huelga (ya están convocados todos los bloques hasta el final de la legislatura) es hacer valer nuestro trabajo, denunciar la enorme sobrecarga que una plantilla médica muy menguada está soportando y forzar a la Administración a reconocer que nuestras condiciones laborales son muy inferiores a las de otras comunidades y que en estas circunstancias seremos incapaces de atraer a nuevos facultativos. Las reivindicaciones concretas las tenéis en la pasada [Nota-Informativa SMN 25 Octubre 2024](#).

Volveremos a convocaros en asambleas informativas durante el mes de febrero y, si nos avisáis, acudiremos a vuestro servicio/centro de salud para comentaros los objetivos, explicaros la estrategia y solicitar vuestro apoyo. ¡Sí, si sirve que hagamos huelga! De hecho, no hemos conseguido nada en los últimos 10 años si no ha habido una movilización sólida.

De momento es importante que no aceptéis compromisos para hacer productividad variable durante los días de huelga y que movilicéis a vuestros/as compañeros/as para que secunden esta convocatoria. ¡Os ayudamos!

Nueva carrera profesional de los niveles C y D. Ya no saben cómo denigrar el esfuerzo médico.

El pasado miércoles 18 tuvo lugar una Mesa Sectorial de Salud donde, entre otros temas, se discutió el borrador de decreto foral que regula la carrera profesional de TODOS los niveles.

Hasta ahora había dos decretos forales, uno para médicos y otro para enfermeras, que desarrollaban la forma de aplicación de las distintas leyes forales de carrera profesional de facultativos y enfermeras respectivamente

Pero ahora han aprobado (con nuestro voto en contra) la carrera profesional para los niveles C y D y en vez de sacar un nuevo decreto que regule el desarrollo de esa carrera lo que pretenden es derogar los decretos de médicos y enfermeras y sacar UN ÚNICO decreto que regule las carreras de todo el personal. Todos juntos y todos revueltos. No era en absoluto necesario, pero la Administración ha aprovechado esta maniobra para empeorar las condiciones de nuestra carrera profesional. Por supuesto nos hemos opuesto a esta modificación y hemos argumentado lo siguiente:

El SMN manifiesta su rechazo absoluto al borrador presentado basado en los siguientes motivos:

- 1º. La obtención de ascensos progresivos en carrera profesional se consigue ofreciendo a los trabajadores incentivos, mejoras, avances, pero no penalizando o recortando derechos. Si buscamos que el personal se esfuerce por progresar, el mejor modo es premiando el esfuerzo, no castigando la ineficiencia. Tal y como está planteado este borrador se conseguirá un efecto desincentivador, al menos en el colectivo médico. Reducir la cantidad a cobrar del complemento de carrera profesional si no se consiguen los objetivos asistenciales es una trampa para directamente pagar menos.
- 2º. El desarrollo de la carrera profesional de los niveles C y D no tiene por qué afectar a la carrera establecida para los niveles A y B y menos aún negativamente, salvo que lo que se persiga con este DF es que la reducción en el complemento de carrera profesional de los niveles A y B financie el gasto del complemento de carrera de los niveles C y D.
- 3º. La carrera profesional no debe ser un complemento retributivo que premie la antigüedad, por lo que es imprescindible que valore adecuadamente tanto el cumplimiento de los objetivos asistenciales como el desarrollo profesional. Este último, en el caso de los facultativos, no es solo una obligación profesional y deontológica, sino también la garantía de una correcta praxis. Denigrar la puntuación de los objetivos formativos y dificultar su obtención (sin financiación de los costes, sin sustitución del trabajador, sin compensación horaria de la formación fuera de jornada), es asegurar una mala calidad asistencial y un claro perjuicio para los pacientes.
- 4º. Es imprescindible la inclusión del periodo de contratación como FES (formación especializada sanitaria) dentro del cómputo de carrera profesional. Un facultativo tal y como está hoy la normativa, empieza a percibir el complemento de carrera profesional (si cumple objetivos) en torno a los 35 años, mientras que trabajadores del nivel D lo empezaría a percibir con 23 años aproximadamente. Esa diferencia de

12 años se "arrastra" a lo largo de toda la vida profesional. Es discriminatorio que, a todos los trabajadores, salvo a los facultativos, se les compute carrera profesional desde el primer contrato. No sucede así en otras comunidades autónomas que disfrutan de mayor éxito que Navarra en la captación de talento médico, tanto por este como otros motivos, siendo por ello no aceptable para el SMN.

Veremos como acaba esta iniciativa perversa pero tal y como funciona este Departamento de Salud, siempre en contra del médico, estamos profundamente preocupados. ¿Tú no?

[Ir a INICIO](#)

Exceso horario y registro de actividad

Una de las reclamaciones formuladas en el Parlamento y que más han llamado la atención de algunos afiliados es la de que queremos fichar. Más aun sabiendo que un grupo parlamentario ha decidido proponerla para su inclusión en la Ley de Presupuestos de 2025.

(20) S Médico Navarra - CESM en X: "El Sindicato Médico pide un sistema de fichaje para controlar el exceso de horas <https://t.co/pwhHRfdhFM>" / X



Vamos a hacer una breve reflexión...

Está claro que, como trabajadores de una empresa, el empleador tiene derecho a exigirnos el cumplimiento íntegro del horario laboral. No es nada irregular y no podemos más que estar de acuerdo.

Entonces, ¿porque no nos hacen fichar?

Respuesta: ¡PORQUE NO LES INTERESA! Es más, ¡LES ATERRORIZA!

Como ya habéis visto en un punto anterior, el volumen de horas fuera de jornada que hacemos los médicos es descomunal.

¿Tú haces más horas de las que debes? El cálculo es muy sencillo, ya que para garantizar los descansos reglamentarios recogidos en la normativa de prevención de riesgos laborales no debes hacer más de 904 horas al año por encima de la jornada ordinaria. Cuenta las horas de guardia de presencia física, las horas de contenido asistencial de las guardias localizadas, pases de visita, peonadas, prolongaciones, etc. y si suman más de 904 horas en un año estás incumpliendo descansos y generando un exceso de jornada que deben devolvarte.

Ahora imagínate que computan no solo el trabajo "fichable", sino que te cuentan todo el trabajo que realizas en tu tiempo de ocio y que ahora no está registrado. Por ejemplo, la preparación de una sesión, el estudio de un caso, redacción de informes, el pase de la guardia... ¿Cuántas horas estás trabajando sin que se computen a efectos de trabajo real?

Puedes pensar que estamos exagerando, pero por ejemplo la enfermería en algunas comunidades tiene reconocido (computado y retribuido) el "solape enfermero" que es el tiempo que una profesional tarda en pasar a su sustituta los pacientes a su cargo y que obliga a prolongar el tiempo de trabajo. Es un equivalente a nuestro pase de guardia. ¿Cuántas horas de pases de guardia hacemos a lo largo del año? Ni se computan, ni por supuesto, se retribuyen.

Nuestro objetivo va más allá del mero fichar al entrar y al salir del trabajo, nuestra demanda es que se registre, contabilice y registre todo el trabajo que desarrollamos y que cuando se supere el máximo estipulado por la ley se reconozca como exceso horario y se retribuya adecuadamente..., si el trabajador desea aceptar ese trabajo extra de forma voluntaria y hasta unos máximos que garanticen su salud y la calidad de su trabajo.

¿Y cómo se hace eso?

En un mundo digitalizado como el nuestro, con la herramienta del teletrabajo, es bien sencillo. Por supuesto fichar al entrar y al salir del trabajo y además registrando cualquier actividad profesional realizada fuera del horario laboral a través de las aplicaciones telemáticas del Gobierno de Navarra. Internet, office, HCI, Auzolan...

Trabajar hasta unos máximos y retribuir (vacaciones o salario) cualquier exceso. Ya tenemos varios compañeros que, a través de nuestro gabinete jurídico, han iniciado pleitos para que se reconozca el exceso de trabajo y se les recompense con los correspondientes descansos. Esta realidad es imparables y creemos que tú también podrías beneficiarte ¡Infórmate!

[Ir a INICIO](#)

Guía de actividad privada

En un trabajo conjunto con el Colegio de Médicos hemos culminado un documento que pretende guiar a los facultativos que deseen iniciar una actividad privada cuáles son los pasos a seguir para no incurrir en ningún olvido que la administración pueda utilizar para sancionarle.

Como sabéis, el sindicato LAB denunció a varios facultativos que aparentemente habían incumplido la exclusividad. Todos ellos han sido exculpados y el único que había sido expedientado por la Administración ha ganado (con la colaboración de nuestro gabinete jurídico) la demanda en primera instancia.

Hemos solicitado a través del portal de transparencia que la Administración nos facilite de forma anonimizada, un listado de funcionarios de todos los estamentos que, sin haber solicitado la obligatoria compatibilidad, estén ingresando nóminas al margen de la de su trabajo público. ¡Qué curioso! Función Pública nos contestó que no dispone de datos... solo dispone de datos cuando se formulan denuncias falsas personales.

Todo este problema nos hizo ver que muchos facultativos que inician la actividad privada lo hacen sin completar toda la documentación y permisos necesarios, por simple desinformación, así que nos hemos propuesto hacer esta guía para evitar sobresaltos.

La tenéis disponible en el siguiente enlace ([GUIA PARA LA ACTIVIDAD PRIVADA](#)).

[Ir a INICIO](#)

Trienios “olvidados” y prácticas no cotizadas.

Se han introducido recientemente modificaciones legislativas que permiten recuperar derechos “olvidados”.

El primero es la antigüedad en trienios que cobraban los médicos de Navarra con contrato laboral previo a la “funcionarización” del personal. Tras la sentencia de apelación 192/2024 del TSJN queda claro que, en determinadas circunstancias, se pueden reclamar la diferencia económica existente entre la antigüedad acumulada en forma de trienios durante el trabajo con contrato laboral en Navarra y que no se hayan reconocido cuando se pasó a una situación de funcionariado y al cobro de antigüedad mediante quinquenios.

Estamos hablando de trabajo como laboral antes de la funcionarización con las transferencias, a la consolidación de contratos fijos indefinidos tras reclamación por fraude en la contratación temporal o consolidación de plazas a tiempo parcial en forma de contratos laborales fijos y en todos los casos cuando se produzca un paso desde una relación laboral (no un contrato administrativo temporal) a funcionario por alguno de los procedimientos establecidos.

En estos casos en los que hay reconocida antigüedad en forma de trienios la Administración, podría verse obligada (por sentencia) a reconocer la cuantía de la retribución (mayor que la que corresponde a los quinquenios) cuando sucede el paso a funcionario.

El segundo es el de poder incorporar las prácticas realizadas durante la carrera de medicina, así como el trabajo becado y otros especificados en la normativa como tiempo de trabajo efectivo. Como ese desempeño no tuvo su cotización en el Seguridad Social no computa como tiempo trabajado.

Vamos a enviar una circular explicándolo con más detalle, pero básicamente se requiere un certificado de la entidad donde se desarrolló el trabajo o las prácticas (habitualmente la Universidad), pagar todas las cotizaciones no abonadas (se puede hacer en plazos) y reclamar a la SS que se incluyan esos años a efectos de tiempo trabajado y cotizado.

Esto permitirá a algunos compañeros/as poder adelantar su fecha de jubilación o al menos, no retrasarla. Tienes una guía de la propia Seguridad Social [en este ENLACE](#) con los pasos a seguir y hemos iniciado contactos con la UNAV para allanar la solicitud de los certificados.

[Ir a INICIO](#)

Información resumen de la última Mesa Sectorial y otras Mesas de trabajo

Jefaturas de Servicio y Sección Asistenciales en SNS-O

En la Mesa sectorial del pasado 18-12-24 se aprobó el Proyecto de Orden Foral por la que se modifica la Orden Foral 391E/2023, de 27 de noviembre, del Consejero de Salud, por la que se regula el procedimiento para la provisión de Jefaturas de Servicio y Sección Asistenciales en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea. Aunque la Orden Foral tiene bastantes inconcreciones, se ha presentado junto con un documento de Instrucciones que, aunque no recoge todas las propuestas del SMN, regula de forma más justa el acceso a las Jefaturas, por lo que votamos a favor de su aprobación.

Promoción Interna Temporal

También se presentó en esa Mesa Sectorial el Proyecto de Orden Foral, del Consejero de Salud, por la que regulará el procedimiento de provisión mediante Promoción Interna Temporal en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea. Es un documento sobre el que se lleva trabajando más de 2 años y que, en su redacción final, no recogen 2 propuestas importantes para este sindicato: no permite la promoción o el paso entre diferentes especialidades (mismo nivel) y deja fuera del proceso al ISPLN. A pesar del voto a favor minoritario, parece ser que la Administración seguirá adelante con el Proyecto.

Capitación y dispersión.

El SMN vuelve a solicitar en dicha Mesa un cambio en la regulación de estos complementos en Atención Primaria en aras a una mayor transparencia y equidad. La administración no tiene intención de modificar nada que le suponga "trabajo añadido".

Carrera Profesional

Paralelo a la Mesa Sectorial se creó un Grupo de Trabajo específico para Carrera Profesional. La Administración, aprovechando la creación de nuevas carreras para los niveles C y D, como ya os hemos explicado en un punto anterior, introduce modificaciones en la regulación de las carreras de los niveles A y B que claramente perjudica a nuestro colectivo. Además, siguen obcecados en la exclusión del personal en formación FSE (MIR, PIR, BIR, FIR...) y en no contar el tiempo trabajado en este periodo para el cómputo de carrera. Por ello, ante la cerrazón de la Administración, el SMN se levantó en la última reunión de dicho grupo de trabajo.

Esperemos recapaciten en su política de maltrato a los facultativos navarros.

Proyecto de modificación de la Atención Continuada y urgente

En la parte final de la Mesa Sectorial, y tras ser preguntada por diferentes temas, la Administración nos trasladó su intención de modificar la Atención Continuada y Urgente. La propuesta la tienen ya elaborada para implantarla en marzo. El SMN solicitó que facilitasen previamente dicha información. Se comprometieron a dárnosla en enero.

Mesas de sobrecarga

Se viene trabajando en dos mesas de sobrecarga (Atención Primaria y Especializada) con gran decepción por nuestra parte ya que reiteradamente se niega la sobrecarga asistencial que realmente padecemos. Tal es la sensación de pérdida de tiempo, y de estar tratando de "cubrir el expediente" por su parte, que el SMN decidió invitar al grupo de Atención Primaria a dos compañeros en representación del colectivo. Fue la primera vez que realmente se habló de sobrecarga.

No necesitamos tantas mesas "de trabajo": necesitamos que se reconozca el problema y medidas que lo solucionen.

[Ir a INICIO](#)

Publicaciones parciales de las OPEs 2024

En el BON EXTRAORDINARIO de 30 de diciembre de 2024 se han publicado las siguientes ofertas parciales de empleo público:

- [DECRETO FORAL 117/2024, de 27 de diciembre, por el que se aprueba la oferta parcial de empleo público del personal sanitario del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra del Departamento de Salud de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos correspondiente al año 2024, relativa a la tasa de reposición prevista en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogada para el año 2024.](#)
- [DECRETO FORAL 120/2024, de 27 de diciembre, por el que se aprueba la oferta parcial de empleo público del personal sanitario del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra del Departamento de Salud de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos correspondiente al año 2024, relativa a la tasa de reposición específica prevista en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogada para el año 2024.](#)

En el BON de 30 de diciembre de 2024 se ha publicado la siguiente Resolución de convocatoria:

- [RESOLUCIÓN 420/2024, de 12 de diciembre, de la directora gerente del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, por la que se aprueba la convocatoria para la provisión mediante concurso oposición, de 3 vacantes de FEA/Adjunto de Medicina Preventiva y Salud Pública para el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra.](#)

[Ir a INICIO](#)

Felicitación navideña

Pocos momentos tenemos durante el año para reflexionar, en compañía de nuestros seres queridos, haciendo un balance de lo realizado y formulando unos deseos para el año próximo.

Desde el ámbito laboral el año que cerramos ha sido pésimo por cuanto la administración se ha encargado, tal y como prometió al comienzo de la legislatura, de "tensionar y redistribuir". La mengua de las plantillas, la sobrecarga y, sobre todo, el desprecio al colectivo y sus justas reivindicaciones, han sido el "modus operandi" de estos meses. El 2025 promete más de lo mismo, con una amenazante Ley Foral de Salud, pérdidas retributivas en carrera profesional y de nuevo, viendo como el diferencial de condiciones laborales con otras comunidades sigue agrandándose. Mientras en otros sitios cuidan al médico, en Navarra han decidido apabullarlo.

Nos gustaría que entre los pensamientos que os acompañen durante estas Navidades y celebraciones haya un momento de satisfacción por el trabajo realizado, de orgullo por el esfuerzo y de agradecimiento a los que nos rodean y facilitan la vida. En los propósitos del Año Nuevo os rogamos que no descuidéis la firme decisión de no permitir más abusos, de no admitir más desprecios, de uniros con el compañero de al lado para pelear juntos por mejorar nuestras condiciones y poder ofrecer a nuestros pacientes lo mejor de nuestras capacidades.

**¡Feliz Navidad y nuestros mejores deseos para el 2025!
Aquí seguiremos trabajando para todos/as vosotras/os.**



[Ir a INICIO](#)

Seguimos a lo nuestro... ¡qué es lo vuestro!

¡¡¡¡Síguenos en redes!!!!

Necesitamos tu ayuda y tu apoyo. ¡Afiliate! Contigo empujaremos más.

¡Cuídate y ayúdanos a hacer valer nuestro trabajo!

