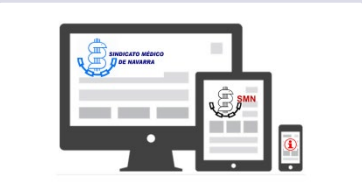


## Nota Informativa



9 MAYO 2025



- [Resumen de la Mesa Sectorial del día 29/04/2025](#)
- [Instrucción de productividad variable de AP](#)
- [Exceso horario, ¿la principal preocupación?](#)
- [Tensionar y redistribuir ¿estamos conversando?](#)
- [Estatuto Marco. Aportaciones del SMN y perspectivas](#)
- [Avance: Guía de agresiones](#)
- [Importancia de la información laboral](#)
- [Decreto Ley Foral sobre medidas urgentes y extraordinarias en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra. ¡Un punto y final!](#)
- [Comunicado en defensa de la prescripción médica y la seguridad del paciente](#)
- [¡Revisa tu nómina! Estamos detectando muchos errores](#)

### Resumen de la Mesa Sectorial del día 29/04/2025

#### MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE CONTRATACIÓN:

Se presentan algunas modificaciones a la Orden Foral 180E/2024 de 14 de junio, sobre las que ya se había trabajado con anterioridad, pero también se añaden otras de última hora sin haber facilitado con antelación el documento a los sindicatos.

Aunque el nuevo documento presenta alguna leve mejora en algunos aspectos (como el pasar de dos a cuatro ofertas en el caso de renuncias a ofertas de contratos de corta duración), continúa penalizando de forma excesiva al aspirante además de seguir sin reconocer la baremación de los méritos formativos.

Para hacernos una idea del deterioro en el que está cayendo esta administración, siguen adelante con la propuesta presentada a pesar de no tener ningún voto a favor por parte de los sindicatos (todos votamos en contra excepto UGT, minoritario en Salud, que se abstuvo).

Realizaremos, una vez se publique y se conozca su redacción definitiva, una información específica sobre este punto, actualizando la guía disponible en la página web del SMN.

### **INFORMACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DEL PROYECTO DE LEY FORAL DE SALUD:**

El director de Profesionales confirma la renuncia del Departamento de Salud a la creación del Ente Público Empresarial, aunque persistiendo en la idea de obtener por otras vías la "flexibilidad" que necesitan en materia de personal. Así mismo reconocen ir con retraso en la presentación en el Parlamento del Proyecto de Reforma de la Atención Continuada y Urgente y esperan presentar pronto avances.

### **INFORMACIÓN SOBRE CONVOCATORIAS:**

Hay puestos de trabajo que se ven afectados por la normativa de temporalidad que obliga a convocar YA esas plazas. Una vez entre en vigor la nueva normativa con las medidas urgentes para reducción de la temporalidad, se van a realizar, con carácter urgente, varias convocatorias agrupadas en tres bloques/plazos:

1. En mayo convocatoria de:
  - Acoplamientos para diversos estamentos (enfermería, técnicos, celadores...)
  - Traslados para los que no tienen acoplamientos (la mayoría de los facultativos)
  - Convocatoria de provisión (directamente) para aquellos que no tienen ni acoplamientos ni traslados (FEAs de unidades únicas: cirugía torácica, genética, etc.)
2. Después del verano convocatoria de:
  - Traslados para los que en el bloque anterior han tenido acoplamientos.
  - Provisión para los que han realizado traslados.
3. Antes de fin de año:
  - Convocatoria de provisión para los que han realizado en el bloque anterior los traslados.

Resaltar al respecto, que, así como en los demás estamentos se respeta el orden de "acoplamiento – traslado – provisión", para los Médicos de Familia han decidido **no realizar acoplamiento y pasar directamente al traslado**, con el único argumento de que "tienen prisa". El SMN reclama que, si efectivamente les urge, la normativa recientemente publicada permite realizar en el mismo momento el acoplamiento y el traslado. Ante esto, finalmente reconocen que no disponen de la herramienta informática y es por ello por lo que mantienen la estructura de diferentes fechas. Nuevamente el mal funcionamiento de la administración castiga exclusivamente a los médicos.

Os facilitaremos más información conforme la administración vaya concretando.

### **INFORMACIÓN SOBRE EXCLUSIVIDAD:**

Se ha abierto en Auzolan un apartado con la información de los trámites a realizar en caso de querer solicitar tanto la renuncia como la recuperación de dicho complemento. Una vez en Auzolan, hay que ir a la pestaña "personal" y en la columna de "oficina virtual de apoyo al personal", entrar en el apartado "exclusividad". Hemos probado el enlace al registro y no funciona.

## **POSICIONAMIENTO DEL SMN ANTE LA ÚLTIMA MESA GENERAL**

En la Mesa Sectorial, el SMN dejó clara su total oposición a que temas exclusivamente de Salud fueran decididos en Mesa general, sin haber sido planteados y valorados en Sectorial y votados en la General por sindicatos prácticamente sin representatividad del colectivo médico. Desarrollamos este punto más adelante, de forma independiente: en el apartado **Decreto Ley Foral sobre medidas urgentes y extraordinarias en materia de personal para la reducción de la temporalidad**.

[Ir a INICIO](#)

### **Instrucción de productividad variable de AP**

Recientemente se ha enviado la INSTRUCCIÓN 06/2025, firmada por el Gerente del SNS-O, referente al Complemento de Productividad variable en Atención Primaria. Todos sabemos que es un complemento que afecta casi exclusivamente a los médicos dada la precaria situación de nuestras plantillas, y sin embargo sólo se ha enviado a las Jefaturas de Admisión, sin contar con los Directores de los centros. El documento, en teoría, debería clarificar la citación de los pacientes en los módulos, sin embargo, creemos que va a suceder lo contrario.

El envío de dicha instrucción parte de un administrativo del Servicio de Apoyo a la Gestión Clínica y Continuidad Asistencial y en el cuerpo del correo ya se advierte de dos cosas, según nos habéis transmitido:

1. Cuando un médico rechace hacer productividad en su zona básica, no podrá realizarla en ninguna otra zona ese día.  
(No creo esto clarifique la citación al administrativo)
2. Lo más destacable es que se crearán en las agendas de los médicos que hagan productividad, uno o dos módulos de una hora cada uno y que los actos que configuran los módulos se añadirán a los 250 minutos asistenciales de la agenda propia. Este punto ya incumple lo pactado en el último Acuerdo de fin de huelga según se refleja en la Resolución 670E/2020 de 30 de julio, donde se especifica que los 250 min exigidos como mínimos podrán corresponder a pacientes propios o ajenos.

Metidos ya en la INSTRUCCIÓN 06/2025, vamos a ir comentando ciertos párrafos:

- "es imprescindible cumplir con la totalidad del tiempo de atención correspondiente a cada módulo para que se pueda generar el derecho a cobrar el siguiente"

A parte de que no se acordó así, esto dificulta el reparto de los módulos entre diferentes compañeros y la citación de los pacientes de forma ordenada.

- "Ausencia de un profesional por cualquiera de los motivos previstos"

No aclara que cualquier ausencia en el cupo es subsidiaria de la creación de los módulos de productividad, cosa que sí se aclara en la Resolución.

- “La realización del módulo de atención a pacientes requerirá que el profesional, que de forma voluntaria desee participar en esta actividad, no tenga reducción de jornada o contrato a tiempo parcial”

Debería indicar, como buena instrucción, que entonces no se le citen pacientes (cosa que se hace habitualmente).

- “Tendrán derecho a la percepción del importe correspondiente al primer módulo los profesionales que en el conjunto de su actividad asistencial hayan cubierto los 250 minutos de su agenda y además hayan atendido al menos un paciente de la agenda adicional”.

Ya lo hemos comentado: tras el último Acuerdo de fin de huelga se especificaba en la Resolución 670E/2020 de 30 de julio, que los 250 min exigidos como mínimos podrán corresponder a pacientes propios o ajenos.

- “Para la percepción del segundo módulo resultará imprescindible que se haya cubierto previamente la totalidad del tiempo de atención correspondiente al primer módulo y al menos un paciente del segundo”

También contradice la Resolución 670E/2020 de 30 de julio donde se especifica que cada módulo abierto (lógicamente para poder ir citando) se abonará íntegramente, independientemente de que se haya ocupado o no su contenido asistencial.

- “Aunque no se hayan generado módulos de productividad extraordinaria, se deberán atender a pacientes correspondientes a otro profesional dentro de la propia agenda, si así lo considera necesario la Dirección del E.A.P”.

Es un auténtico cheque en blanco.

- “En caso de que los módulos generados se repartan entre dos o más profesionales, cada uno de ellos deberá cumplir los requisitos establecidos para generar el derecho a la percepción del complemento de productividad”

En los centros grandes se reparten los pacientes entre todos y al final ninguno cumple criterios. En otros incluso lo han hecho previamente (repartiendo TIS entre los cupos). Todo gratis.

No vamos a seguir analizando todo el documento párrafo por párrafo.

Nos parece un despropósito en general por:

1. Contradecir lo pactado y no ajustarse ni al espíritu ni al texto de la resolución
2. No haberlo consensuado con el SMN que es con quién se firmó el acuerdo.
3. No contrastarlo con los directores de los centros
4. Buscar exclusivamente el ahorro a costa del sobreesfuerzo de los médicos, que nuevamente nos vemos menospreciados cuando somos los únicos que podemos salvar el sistema ... Por muchas plazas de otros estamentos que se consoliden (a costa de incrementar presupuesto salvajemente) la actividad médica es insustituible. Y luego somos nosotros los que salimos caros al sistema...

## Exceso horario, ¿la principal preocupación?

**¿Sabes realmente cuál es tu horario?** Ya sabemos que es una pregunta retórica, pero... ¿de verdad lo sabes?

Los funcionarios de Navarra y el resto de los estamentos sanitarios trabajan 1592 horas anuales (turno fijo de mañanas o tardes), y según penosidad del turno, menos horas. En la semana habitual se supone que trabajamos 37'5 horas, si no estás a turnos.

Esto es para todos, menos para ti, si eres facultativo. Tú estás obligado a trabajar hasta 48 horas semanales en computo semestral, ¡o más! ¡Y solo a partir de ese contaje empieza a acumularse exceso horario! [Accede al documento completo con toda la información y el cálculo.](#)

Y ponte a contar las guardias, los pases de visita y cualquier otro trabajo obligatorio (no las peonadas voluntarias). ¡Y todo lo que necesite el SNS-O según sus necesidades!

Para cualquier otro trabajador, todo lo que exceda de las 37'5 horas semanales, es exceso horario y si sustituye a un compañero o cubre un turno de más, se le compensa con descanso o pago, por encima del precio de su jornada. ¡A ti no! A ti te pueden obligar a hacer todo el trabajo que marquen las "necesidades del servicio", sin límites y a precio de hora de guardia.

Y el SNS-O, no contento con esto, quiere que realices todas las horas que sean necesarias con prolongaciones de quirófano, horas que metes en el Centro de Salud hasta atender a todos los pacientes que esperan, ... y ¡NO REMUNERARLO! O las guardias que tienes que hacer y que van aumentando, aunque vayan disminuyendo los miembros del servicio... Y no considerar los descansos a los que tienes derecho.

**¿Cómo se debería calcular el EXCESO de JORNADA?**

AÑO 52 semanas			
LABORABLE ± 42,5 sem.			
NO LABORABLE ± 9,5 sem.	JORNADA ORDINARIA 37,5 h/sem. = 1592 h	RESTO, hasta 48h/sem. = 448 h	ESPECIAL 150 h

- Las ± 42,5 semanas laborales por 48h máximo/semanal = 2040 horas/año.
- Si a las 2040 h/año le restas 1592 de jornada ordinaria anual = 448 horas, que serán el máximo anual sobre la jornada ordinaria
- Si de forma voluntaria se añaden 150 h. de "jornada especial" = 598 horas anuales de exceso de jornada

**598 horas como LÍMITE MÁXIMO por encima de la JORNADA**

**¡A partir de aquí es abuso horario!**

Y, además, quieren que firmes un documento donde aceptes voluntariamente esta explotación. ¡Niégate, nada te obliga! Antes de hipotecar tu salud: consúltanos.

En otras comunidades, la jornada semanal son 35 horas, el límite de guardias es de 3 al mes, a partir de la 4ª guardia se va incrementando el precio de estas según hagas más, o el exceso de horas realizadas se paga como productividad (80-100€). Todas estas mejoras las hemos presentado al Departamento de Salud y ... ¡La callada por respuesta!

Te hemos explicado tu exceso horario, no te dejes explotar.

**¡Por tu salud, tu familia, tu vida! Defiende tus derechos. Nosotros te ayudamos.**

## Tensionar y redistribuir ¿estamos conversando?

El 31 de octubre de 2023 publicamos una Nota Informativa monográfica sobre la entrevista al consejero de Salud recién renombrado, aparecida en el Diario de Navarra ([Nota-Informativa-31-octubre-23.pdf](#)).

Este tipo de entrevistas al comienzo de la legislatura son muy interesantes porque son una demostración de intenciones y esta no fue una excepción.

El consejero adelantaba las líneas maestras de su gestión, basadas en el "tensionar y redistribuir", que tenían como ejes principales la creación del Área Única, la reducción de los PAC y "reordenación" del SUR, la remodelación de las UBAS y además dejaba algunas opiniones personales sobre el gran atractivo que Navarra tenía para los facultativos, la desgracia de haber regalado los 400€ a algunos facultativos sin contrapartidas y la decisión de mantener la exclusividad.

Rondamos los dos años de legislatura y si este Departamento de Salud se ha caracterizado por algo es por:

- 1º. Los pacientes cada vez están más desasistidos. Nunca habíamos visto cerrar prestaciones y quebrar la equidad asistencial como en estos dos años.
- 2º. Cada vez hay menos médicos en Navarra y los que quedan cada vez están más presionados y disconformes. Navarra es menos atractiva que nunca para atraer facultativos (y menos que va a ser).
- 3º. Aún no le "ha metido mano" a los 400€, pero ya ha tirado por tierra algunos de los acuerdos de la huelga de 2023 (especialmente en sobrecarga y agendas de AP) y algunos de los acuerdos de 2019 sobre productividad variable.
- 4º. No ha conseguido sacar "legalmente" un Área Única, pero lo está haciendo de oficio, ante la imposibilidad de mantener las plantillas de muchos servicios por la falta de médicos. Retuerce la normativa para crear áreas funcionales y poder mover libremente a los facultativos sin contrapartidas ni voluntariedad alguna. La situación en algunos servicios con 6-7 guardias al mes es insostenible.
- 5º. El error descomunal de mantener, por servidumbres políticas, la exclusividad nos está costando muchos compañeros que directamente desestiman venir a Navarra.
- 6º. Empeñados en sacar adelante la firma delegada de recetas: enfermería indica un medicamento y la médico de turno se ve "forzada" (sin ver al paciente, sin tiempo para revisar la historia y sin meter el acto médico en agenda) a extender la receta. Y si hay un problema ¿quién se verá delante del juez?...
- 7º. Y en este contexto seguimos conversando con el Departamento de Salud, intentando hacerles comprender lo caótico de la situación sanitaria y ofreciéndoles documentos con propuestas. Mientras ellos, a nuestras espaldas, se dedican a hostigar a nuestro colectivo: a tensionarlo y a humillarlo, con impagos, revocando acuerdos de huelgas anteriores y publicando instrucciones claramente ilegales.

El Departamento de Salud está "apretando las clavijas" al colectivo médico, amparado en la falta de regulación laboral foral que les deja las manos libres para imponer por "necesidades del servicio" cualquier sobrecarga (con la connivencia del servicio de Prevención de Riesgos Laborales y la Inspección de Trabajo). También nosotros tenemos una parte sustancial de culpa en esta situación, ya que somos poco amigos de movilizaciones y estamos permanentemente preocupados por la atención de los pacientes, relegando el resto de facetas de nuestra vida personal e incluso poniendo en riesgo nuestra salud, por todo ello somos un caldo de cultivo propicio para los acosadores de la Administración.

## Estatuto Marco. Aportaciones del SMN y perspectivas

Como ya os hemos comentado en anteriores Notas Informativas, el SMN está muy preocupado por la negociación de un nuevo Estatuto Marco que, aunque no tenga una aplicación directa en Navarra, sí va a influir muchísimo en la normativa que rija nuestras futuras condiciones laborales. En esta línea nos unimos a APEMYF (ver más abajo) para sumarnos a la iniciativa de forzar la redacción de un estatuto marco propio para los médicos y facultativos. Se están manteniendo reuniones con representantes del Ministerio de Sanidad (en algunas con nuestra participación) y se ha redactado un documento de propuesta muy completo que esperamos publicitar en breve.

Hay una huelga convocada a nivel nacional por CESM, pero sobre su desarrollo en Navarra esperaremos a ver cómo van las negociaciones, cuáles son las perspectivas y cómo se va a articular esa huelga para conseguir el mayor impacto y la mayor presión sobre el Ministerio.

[Ir a INICIO](#)

## Avance: Guía de agresiones

Muchos profesionales de la salud sienten la necesidad de aprender a actuar frente a posibles agresiones llevadas a cabo por parte de sus pacientes (agresiones externas). Pese a la utilidad de la prevención y el conocimiento, esa necesidad reviste una profunda tristeza. No hay que olvidar que nuestro fin último es cuidar, acompañar y velar por la salud de nuestros pacientes. Tener que aprender a defendernos de las mismas personas a las que cuidamos, en caso de que lleven a cabo actos malintencionados de forma deliberada contra nosotros, resulta contradictorio y doloroso. Pero no podemos obviar la realidad: un aumento objetivado de las agresiones a sanitarios.

Debemos hacer algo para romper el ciclo. Y un primer paso es dejar de normalizar este hecho.

Un segundo paso es el conocimiento:

- ¿Sabes qué actos se consideran una agresión? ¿Sabes cómo prevenirlas? ¿Se te ha dotado de formación para ello?
- ¿Alguna vez te han agredido? ¿Supiste cómo actuar?
- Si tu próximo paciente te agrediese, ¿sabrías qué hacer? ¿sabrías que pasos dar si quisieses actuar?

Esta situación nos ha motivado a revisar con qué medios contamos a la hora de actuar ante una situación tan dura como una agresión. Con ese fin estamos elaborando una guía que pretende ser explicativa y, ante todo, muy práctica. Que sirva de ayuda para informar sobre los pasos a seguir.

Algo tan simple como tener clara la diferencia entre notificar, solicitar ayuda/asesoramiento tras la agresión y el acto de interponer una denuncia formal es sumamente importante y aclara muchas de las dudas que nacen durante este tipo de procesos.

[Ir a INICIO](#)

## Importancia de la información laboral

La información laboral es esencial para conocer nuestras condiciones y derechos en el trabajo, siendo éste un aspecto en general muy olvidado y desconocido por nuestro colectivo, mientras que nos dedicamos prácticamente a tiempo completo a nuestra labor asistencial y formativa.

Una buena información laboral ayuda a evitar la sobrecarga de trabajo, la explotación y unas condiciones laborales no sujetas al marco legal, siendo clave para brindar un servicio adecuado y responsable. Tanto en el ámbito profesional como el personal, este conocimiento es un aspecto fundamental para tomar decisiones informadas conformes a la normativa.



Desde el Sindicato Médico de Navarra os facilitamos esta valiosa información sobre **jornada, horarios, descansos, permisos, salarios, productividad, contratos, traslados, acoplamientos, reubicaciones, etc...**

Estamos en comunicación con vosotros a través de distintas vías, como son nuestra página web, notas informativas y circulares por correo electrónico, redes sociales, charlas o videoconferencias impartidas por nuestros delegados para todos los servicios hospitalarios o centros de salud que nos lo solicitan y chats de WhatsApp (hospitalario y atención primaria) que facilitan una comunicación muy interesante, ágil y participativa entre todos.

Si deseáis información y ayuda sobre cualquier tema que os preocupe, que acudamos a vuestros lugares de trabajo, que os incluyamos en los chats de WhatsApp, etc., podéis poneros en contacto con nosotros en la sede del Sindicato en **C/ Lur Gorri, n ° 20 (trasera). Barañain. 948 151862**, a través de nuestros delegados sindicales, o bien a través de todos los canales de comunicación que ponemos a vuestra disposición.

[Ir a INICIO](#)

## Decreto Ley Foral sobre medidas urgentes y extraordinarias en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra. ¡Un punto y final!

Hoy sale publicado en BON el Decreto Ley Foral 1/2025, de 7 de mayo, sobre medidas urgentes y extraordinarias en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra ([enlace](#)), aprobado en Mesa General el pasado día 23 de abril (tras acuerdo entre Función Pública y LAB). Los sindicatos con mayor representatividad de los sanitarios, los sindicatos profesionales de Salud, han sido intencionadamente excluidos de todo el proceso negociador al no haber existido un proceso previo de información y presentación en la Mesa Sectorial de Salud. Esta actuación impide nuestro derecho a realizar las aportaciones que consideramos oportunas.

Este hecho no es un descuido de la Administración o un error de procedimiento, forma parte de una estrategia del Gobierno de Navarra. Tiene como fin apartar a los sindicatos mayoritarios del sector, recortar los derechos laborales de los trabajadores sanitarios, empobrecer las exigencias al acceso a los puestos de trabajo, discriminándonos respecto al resto de la función pública y empeorando la asistencia a los pacientes.

El contenido normativo es muy amplio y afecta directamente a las condiciones laborales de los médicos. Entre otras: Reduce el derecho a la solicitud y concesión de excedencia voluntaria en algunos supuestos previos y restringe la posibilidad de reingreso posterior. Minimiza la importancia de nuestra formación en el baremo para procesos de movilidad. Así, en traslados sólo computará el tiempo en el puesto objeto de la convocatoria, además de los idiomas comunitarios y el euskera. Por otro lado, habilita "... el sistema de oposición para la cobertura de plazas que, en el momento de aprobar la convocatoria, estén desocupadas y lo hayan estado más de la mitad del tiempo del año anterior a la misma, siendo previamente informada la Mesa Sectorial de Salud...". Según se indica en la introducción del decreto esto estaría especialmente dirigido "... para facilitar el acceso de personas con menor antigüedad a plazas desocupadas en el ámbito sanitario en los términos previstos en la norma...".

Es un compendio de medidas restrictivas para el personal sanitario, un empobrecimiento de los requisitos para el acceso a la función pública y crea una desigualdad y discriminación respecto a otros trabajadores públicos.

Desde el SMN hemos iniciado contactos con otros grupos sindicales para ofrecer un frente común de oposición a este bochorno normativo. La semana que viene realizaremos acciones conjuntas para dejar clara nuestra postura común.

[Ir a INICIO](#)

## Comunicado en defensa de la prescripción médica y la seguridad del paciente

El Sindicato Médico de Navarra, junto con AMYTS y el resto de las entidades integradas en APEMYF, manifestamos nuestro rechazo a la actual redacción del Anteproyecto de Ley de los medicamentos y productos sanitarios, al habilitar de forma incorrecta a múltiples profesiones sanitarias a la prescripción y modificación de tratamientos médicos.

En Navarra estamos asistiendo a una ofensiva por parte de la Administración para forzar a los médicos (ilegalmente) a firmar las recetas que indican enfermeras, matronas, trabajadoras sociales... como os hemos comentado más arriba. Aunque el Colegio de Médicos y su Comité Deontológico están también trabajando para evitar este desmán, los gestores del SNS-O están empecinados en imponernos esta barbaridad.



¿Barbaridad...?

El tratamiento y prescripción médica es competencia de médicos, odontólogos y veterinarios en sus respectivos ámbitos de actuación y con responsabilidad última sobre sus procesos, tal como dice su nombre, y establece el artículo 6 de la Ley 44/2003 de Ordenación de las Profesionales Sanitarias (LOPS).

La definición competencial está definida en la Ley de ordenación de profesiones sanitarias; y esta modificación legislativa pretende invadir la delimitación profesional de la LOPS.

La prescripción médica es el resultado de una evaluación compleja del paciente, y está integrada entre las funciones de diagnóstico, prevención y pronóstico, para las que se requiere una formación amplia y una visión global del paciente.

Este anteproyecto presenta un punto de inflexión y cambio de rumbo radical, en el que se extralimita la prescripción (médica) sin restricciones concretas a múltiples profesiones, contradiciendo la definición competencial de la LOPS. Se trata de dar capacidad de prescripción de medicamentos con peligrosidad, riesgo de uso anormal y tratamientos parenterales a colectivos con menor formación y capacitación en el ámbito de la fisiología y la farmacología humana y que, por tanto, no pueden ofrecer las garantías necesarias en cuanto a la calidad y control de los efectos de la prescripción; lo que podría derivar en errores terapéuticos, comprometer el equilibrio del tratamiento y afectar directamente a la salud y el bienestar de los pacientes.

Accede desde aquí al comunicado completo: [COMUNICADO-EN-DEFENSA-DE-LA-PRESCRIPCION-MEDICA.pdf](#)

Se han presentado alegaciones durante la fase de información pública de este proyecto de Ley.

[Ir a INICIO](#)

## ¡Revisa tu nómina! Estamos detectando muchos errores

Es importante que revises tu nómina y compruebes que los descuentos por los días de huelga que hiciste son correctos. A algunos compañeros les han descontado días que estuvieron de cursos u otros permisos. Confirma que esta todo según lo que debe ser. ¡Pagarnos como nos merecemos, no! ¡Pero qué rápido se apuntan a los descuentos!

Nos avisan también de que se están produciendo impagos en las guardias localizadas que deben ser abonadas como de presencia física (3 llamadas en toda la guardia o 2 a partir de las 22h sin otros condicionantes). Personal del HUN nos indica que se ha cambiado el criterio unilateralmente a través de una instrucción que no quieren proporcionarnos.

Estamos insistiendo en que aclaren la modificación, ya que incumplir intencionadamente una norma es... ¿prevaricación? Os mantendremos informadas.

[Ir a INICIO](#)

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

**¡¡¡¡Síguenos en redes!!!!**

**Necesitamos tu ayuda y tu apoyo. [¡Afílate!](#) Contigo empujaremos más.**

**¡Cuidate y ayúdanos a hacer valer tu trabajo!**

