



Con fecha 26 de marzo de 1.984, la Dirección General del INSALUD impartió instrucciones a tener en cuenta en situaciones de huelga del personal estatutario del INSALUD.

Posteriormente, las situaciones de huelga habidas durante 1.987 han dado lugar a diversas comunicaciones complementarias efectuadas por la Secretaría General del INSALUD.

Razones de eficacia y facilidad de uso aconsejan confeccionar un nuevo texto, único y actualizado, en el que se recoja el contenido de dichas anteriores instrucciones y comunicaciones. A dicho fin responden las presentes instrucciones.

Por otra parte, y por estimar que puede ser de utilidad, para un mejor conocimiento de la materia y del fundamento de las instrucciones, ayudando a matizarlas, se acompaña un Apéndice en el que se recoge la normativa a tener en cuenta, se reproducen los criterios que se han considerado de mayor interés, extraídos de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre huelga en servicios esenciales de la comunidad y de las Sentencias dictadas en casos de huelga en las Instituciones Sanitarias del INSALUD, y, en resumen, se concluye con una síntesis de la normativa aplicable y de los puntos básicos a tener presente en casos de huelga en dichas Instituciones Sanitarias.

Por lo demás, se acompañan también, como anexos, fotocopia del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo y del Real Decreto 156/1979, de 2 de febrero, así como de todas las Sentencias examinadas, entre ellas las del Tribunal Constitucional, de conformidad con cuya doctrina deben ser interpretados y aplicados dichos Real Decreto-Ley y Real Decreto.

En consecuencia con todo ello, por esta Dirección General, en uso de sus atribuciones, conferidas por el artículo 12 del Real Decreto 1943/1986, de 19 de septiembre, se dictan las siguientes

### I N S T R U C C I O N E S

#### I.-AMBITO DE APLICACION

Las presentes instrucciones son de aplicación a las situaciones de huelga del personal sujeto al Estatuto Jurídico del Personal Médico de la Seguridad Social, al Estatuto de Personal Sanitario no Facultativo, o al Estatuto de Personal no Sanitario de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, así como del personal laboral de dichas Instituciones Sanitarias.

.../..



## MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.  
SUMINISTROS E INSTALACIONES

-2-

### II.-NORMATIVA APLICABLE

- Artículo 28.2 de la Constitución.

- Artículos 10.2 y 4, en especial, y restante articulado, en general, del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (Anexo III), interpretado y aplicado conforme a la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1.981 (Anexo V) y demás doctrina constitucional sobre huelga en servicios esenciales de la comunidad.

- Real Decreto 156/1979, de 2 de febrero, sobre garantías de prestación de los servicios públicos hospitalarios en las Entidades públicas (Anexo IV), interpretado y aplicado también conforme a la citada doctrina del Tribunal Constitucional.

- Disposición Adicional Decimosegunda de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, de aplicación supletoria al personal estatutario, respecto a deducción de haberes por los días no trabajados por ejercitarse el derecho de huelga. Si se tratase de personal laboral de las Instituciones Sanitarias, las deducciones se realizarán conforme al artículo 6.2 del Real Decreto-Ley 17 /1.977, en relación con el artículo 45.1.1) del Estatuto de los Trabajadores.

- Artículo 31.1.1) de dicha Ley 30/84, de supletoria aplicación al personal estatutario, como se ha dicho, en relación con los artículos 16 y 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1.977, y artículo 39 del Real Decreto 156/1.979, respecto a tipificación, como falta muy grave, del incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga. Si se tratase de personal laboral de las Instituciones Sanitarias se aplicarán dichos artículos 16 y 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1.977 y artículo 3 del Real Decreto 156/1.979, en relación con los correspondientes artículos del Estatuto de los Trabajadores.

### III.-ESTABLECIMIENTO DE SERVICIOS MINIMOS ASISTENCIALES: PROCEDIMIENTO

1.-Inmediatamente de que tenga conocimiento de la convocatoria de huelga, el Director Provincial, tras mantener, en su caso, los oportunos contactos con la Dirección de los Centros afectados, propondrá a la respectiva Autoridad Gubernativa -Gobernador Civil o Delegado del Gobierno, según proceda- la aprobación de los correspondientes servicios mínimos.

Según la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional (Sentencia de 17 de julio de 1.981, Anexo VI), la extensión territorial que la huelga alcanza, la extensión personal y su

.../..



# MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.  
SUMINISTROS E INSTALACIONES

-3-

duración, son factores a tener en cuenta en el establecimiento de los servicios mínimos. En cuanto a la duración, obviamente -dice el Tribunal Constitucional- no es lo mismo una huelga de unas horas que una huelga indefinida. También el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 19 de enero de 1.988 (Anexo XIV) sostiene este criterio.

En todo caso, la propuesta de servicios mínimos deberá hacerse siempre con carácter restrictivo, de modo que tengan acceso a la huelga el mayor número posible de personas (Sentencia del Tribunal Constitucional del 24 de abril de 1.986; Anexo VIII), si bien "la ponderación que nunca puede aspirar a la exactitud, ha de vencerse en caso de duda a favor de la mayor y mejor asistencia sanitaria" (Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de enero de 1.987; Anexo XI).

Por consiguiente, la propuesta de servicios - mínimos asistenciales que se haga a la Autoridad Gubernativa deberá tener presente la duración prevista de la huelga. En todo caso, deberá proponerse la cobertura de los servicios mínimos asistenciales que se expresan en el apartado IV de las presentes instrucciones, si bien en los casos de huelgas ya inicialmente de larga duración o indefinidas, y tras ponderar debidamente las consecuencias de la duración, se propondrán mínimos más elevados, cualitativa y cuantitativamente, si se estima imprescindible.

Únicamente por razones suficientemente fundadas y bajo su exclusiva responsabilidad, podrá el Director Provincial proponer mínimos conforme a criterios distintos a los expresados.

En la propuesta a la Autoridad Gubernativa deberá detallarse el número de personas de cada estamento y categoría que sean necesarias para cubrir los citados servicios mínimos asistenciales en cada Unidad o Servicio.

Inmediatamente que los mínimos sean aprobados por la Autoridad Gubernativa se dará traslado del acuerdo aprobado, mediante fotocopia, al Comité de Huelga y a la correspondiente Junta o Juntas de Personal, así como, en su caso, al Comité de Empresa, haciéndose público, igualmente, en los tableros de anuncios de todos los Centros afectados.

Asimismo, una vez aprobado el acuerdo por la Autoridad Gubernativa, se determinará por la Dirección de los Centros o, en su caso, por la Dirección Provincial, la relación nominal de las personas que se designan para realizar los servicios mínimos, cuya relación nominal se publicará, igualmente, en el correspondiente tablón de anuncios.

La confección de las relaciones nominales del personal que debe cubrir mínimos se realizará con la máxima ecuanimidad, distribuyéndose los mismos, en cómputo diario, entre todo el personal

.../..



de cada servicio o área de trabajo correspondiente.

Una vez confeccionadas las relaciones nominales deberá comunicarse al personal afectado su obligación de hacer mínimos, mediante comunicación individual y fehaciente, con constancia del recibí y de su fecha en un duplicado, con entrega de fotocopia del acuerdo de la Autoridad Gubernativa, y con advertencia de las responsabilidades disciplinarias y legales en general en que se incurriría en caso de desacatar el mandato gubernativo.

Todo este proceso desde que se proponen los servicios mínimos a la Autoridad Gubernativa, hasta que se comunican al personal afectado y a los representantes del personal, debe realizarse siempre con la máxima urgencia, de modo que dichas comunicaciones se lleven a cabo con la máxima antelación posible y, por supuesto, inexcusablemente, antes de la fecha fijada para el comienzo de la huelga.

En los casos en que la huelga se prolongue más de lo inicialmente previsto -por ejemplo, huelga de duración inicial breve, transformada en huelga indefinida- por los responsables de los centros se deberá evaluar la situación existente y, si se estima necesario, se propondrán a la Autoridad Gubernativa nuevos servicios mínimos asistenciales adaptados progresivamente, cualitativa y cuantitativamente a la situación, incluyéndose consultas e intervenciones programadas, de modo que no se acumulen las actividades pendientes de carácter asistencial. En estas nuevas propuestas de mínimos se observará el mismo procedimiento -comunicaciones, designaciones, etc.- anteriormente indicado.

2.-Con antelación al inicio de la huelga se invitará al personal al que afectase la convocatoria de la misma a manifestar si tomará parte o no en ella, a los únicos efectos de programar debidamente la asistencia; el personal podrá abstenerse de contestar, en cuyo caso se actuará en la presunción de que sí se sumarán a la huelga; sólo en el caso de quien manifestase por escrito su propósito de no adherirse a la huelga, se contará con su actividad normal durante la misma.

3.-Cuando haya un número de personas en cada Centro, Servicio o área de trabajo, que manifiesten por escrito y con antelación su propósito de no adherirse a la huelga, suficiente para cubrir los mínimos necesarios, no se designará a ningún huelguista para cubrir mínimos.

4.-En los Centros, Servicios, o áreas de trabajo, donde el número de personas que deseen trabajar sea superior a las necesarias para cubrir los mínimos, se programará el trabajo de acuerdo con el personal disponible. Si en un Servicio o área de trabajo, todo el personal está dispuesto a trabajar, sus actividades se programarán

.../..



# MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS,  
SUMINISTROS E INSTALACIONES

-5-

como en día normal.

#### IV.-SERVICIOS MINIMOS ASISTENCIALES A CUBRIR

##### A - Hospitales e Instituciones Sanitarias Abiertas jerarquizadas

###### Consultas externas.-

- Atención a todos los enfermos desplazados no residentes en la localidad, sede de la Institución, que planteen problemas que requieran atención inmediata.

###### Urgencias.-

- Todas las Unidades que realizan servicios de urgencia y atención intensiva deberán seguir ejerciendo sus prestaciones sin ninguna reducción funcional ni de personal, llegando incluso al reforzamiento de dichas Unidades cuando a juicio de la Dirección del Centro las necesidades asistenciales así lo requiriesen.

###### Enfermos ingresados.-

- La situación de emergencia no exime de la obligación de dar las altas. Dichos documentos serán suscritos por el facultativo responsable del enfermo.

Con referencia a los tres epígrafes señalados, los mínimos asistenciales estarán basados en el número de personas que atienden los servicios pero en ningún caso se suspenderá totalmente la actividad asistencial.

##### B - Instituciones Sanitarias Abiertas no jerarquizadas (cupo y zona)

El número de personas a proponer en Instituciones Sanitarias Abiertas no Jerarquizadas deberá ajustarse a lo que se indica en el Anexo I de estas instrucciones.

Los servicios mínimos asistenciales a cubrir en las Instituciones Sanitarias Abiertas no jerarquizadas serán los siguientes:

###### 1. A cubrir por Personal Facultativo.-

a)- Atención domiciliaria que se solicite con carácter de urgencia.

b)- Atención a todos los enfermos que se presenten en consulta con carácter urgente.

c)- Atención a todos los enfermos en tratamiento que

.../..



precisen asistencia continuada, cuando la suspensión del mismo suponga un grave riesgo para aquéllos.

d)- Prescripciones farmacéuticas necesarias para instaurar, o proseguir, tratamientos urgentes.

2. A cubrir por A.T.S. y Practicantes.-

a)- Atención domiciliaria que se solicite con carácter de urgencia.

b)- Atención a todos los enfermos que se presenten en consulta con carácter urgente.

c)- Atención a todos los enfermos en tratamiento que precisen asistencia continuada, cuando la suspensión del mismo suponga un grave riesgo para aquéllos.

3. A cubrir en Laboratorio y Radiología.-

a)- Atención de todos los enfermos cuyas determinaciones impliquen asistencia urgente.

b)- Atención de todos los enfermos que procedan de otras localidades o remitidos por otras Sectoriales que planteen problemas de atención inmediata.

c)- Atención de enfermos cuya exploración haya requerido una preparación previa.

4. Restante personal (no de Cupo).-

El restante personal (no de Cupo), de las Instituciones Sanitarias Abiertas no jerarquizadas, que deba ser propuesto para realizar mínimos, será el necesario, en lo concerniente al mismo, para que puedan ser cubiertos los mínimos expresados en los anteriores puntos 1, 2 y 3.

C - Centros de Salud.

1. A cubrir por Personal Facultativo.-

a)- Atención domiciliaria que se solicite con carácter de urgencia.

b)- Atención a todos los enfermos que se presenten en consulta con carácter urgente.

c)- Atención a todos los enfermos en tratamiento que precisen asistencia continuada, cuando la suspensión del mismo

.../..



suponga un grave riesgo para aquéllos.

d)- Prescripciones farmacéuticas necesarias para instaurar, o proseguir, tratamientos urgentes.

2. A cubrir por A.T.S. y Practicantes.-

a)- Atención domiciliaria que se solicite con carácter de urgencia.

b)- Atención a todos los enfermos que se presenten en consulta con carácter urgente.

c)- Atención a todos los enfermos en tratamiento que precisen asistencia continuada, cuando la suspensión del mismo suponga un grave riesgo para aquéllos.

D - Servicios de Urgencia, especiales y normales.

En los Servicios de Urgencia, tanto especiales como normales, dada su propia naturaleza y la de los servicios que atienden, deberá proponerse para realizar mínimos a todo el personal de los mismos.

E - Centros de Orientación Familiar

- Se designará, cuando menos, al Ginecólogo y al A.T.S. para cubrir servicios mínimos.

V.- PROCESOS ASISTENCIALES: DECISIONES Y EVALUACION

Las decisiones que en cada momento deban ser tomadas en los procesos asistenciales, corresponden exclusivamente a los facultativos responsables de la asistencia del enfermo.

La documentación clínica de los procesos asistenciales demorados en su ejercicio, será intervenida y analizada por la Dirección del Centro, a los efectos de evaluar la posible repercusión de la demora en el curso del proceso de enfermedad y deducir las responsabilidades correspondientes, en su caso.

VI.- INCUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS MINIMOS

Los paros y alteraciones en el trabajo por parte del personal que ha de prestar sus servicios obligatoriamente para la cobertura de los mínimos asistenciales fijados, tendrán la consideración de ilegales, y por tanto determinarán la aplicación con arreglo a la normativa de las medidas disciplinarias que procedan.

En los supuestos de incumplimiento, por parte del personal,

.../..



de los servicios mínimos fijados, o de alteraciones graves en el régimen de trabajo de las instituciones, se actuará de la forma siguiente:

a) Caso de que por el personal designado para cubrir servicios mínimos se incumpliesen los mismos, deberá incoarse el correspondiente expediente disciplinario con arreglo al respectivo Estatuto, y ello sin perjuicio de que, simultáneamente, se dé conocimiento de tal situación a la correspondiente autoridad gubernativa que haya aprobado los servicios mínimos, al objeto de que, por la misma, puedan tomarse las medidas que procedan.

b) Los supuestos de incumplimiento de los servicios mínimos constituyen una falta disciplinaria muy grave, de acuerdo con el artículo 31.1.1) de la Ley 30/84, de aplicación supletoria conforme a su artículo 1.5.

c) La incoación de expedientes disciplinarios corresponde a los Directores Provinciales, según establece la Orden Ministerial de Delegación de Competencias de 23 de octubre de 1.986 (Artículo 13.3). Como medida previa se podrá ordenar la suspensión provisional de funciones, respecto al personal médico y sanitario no facultativo, y la suspensión de empleo y sueldo respecto al personal no sanitario.

d) Para facilitar el debido control del grado de cumplimiento de los servicios mínimos en cada Institución, en los casos en que fuese necesario, por la Dirección Provincial correspondiente se encomendará, en las jornadas de huelga, a los efectivos de la inspección adscritos a dicha Dirección Provincial que sean precisos, la comprobación del nivel de cumplimiento de estos servicios. La inspección informará a los Gerentes, Directores o responsables de los centros del grado de cumplimiento, y levantará acta de las anomalías que haya detectado.

e) Por los Gerentes, Directores o responsables de los centros sanitarios deberán comunicarse a la Dirección Provincial los supuestos de incumplimiento de los servicios mínimos, oficiándose una comunicación por escrito en la que se indiquen los servicios afectados y el nombre y circunstancias profesionales de las personas que incumplen dichos servicios.

En este caso, por el Gerente, Director o responsables de los centros, deberá procederse a designar a nuevas personas en sustitución de aquéllas que incumplan dichos servicios mínimos, a fin de que quede garantizada la debida atención a los pacientes; todo ello sin perjuicio de la apertura de los expedientes disciplinarios correspondientes.

f) El artículo 7.2. del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de

.../..





marzo, sobre relaciones de trabajo, establece que cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta de la huelga, se considerará acto ilícito o abusivo.

Por su parte, el artículo 11 d) de dicho Real Decreto-Ley, establece que la huelga es ilegal cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el propio Real Decreto-Ley.

En consecuencia, cualquier alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga deberá dar lugar también, en la medida en que se considere acto ilícito o abusivo, a la incoación del correspondiente expediente disciplinario por la Dirección Provincial.

Estos supuestos podrían constituir falta disciplinaria muy grave, sin perjuicio de que, de considerarse necesario por el carácter de los hechos, por el responsable del Centro se dé inmediato conocimiento de los mismos a la autoridad judicial.

g) Caso de que las alteraciones en la actividad de los centros revistan modalidades que puedan crear situación de peligro para la integridad física, las instalaciones o los bienes, podrá recabarse, a través de la correspondiente Autoridad Gubernativa, la presencia de las Fuerzas de Seguridad.

h) Corresponderá a los Gerentes, Directores o responsables de los Centros, comunicar por escrito a la Dirección Provincial las alteraciones del orden interno o externo en cada centro, con objeto de que se adopten las medidas disciplinarias oportunas.

VII.-DEDUCCION DE HABERES ("DESCUENTOS") POR LOS DIAS NO TRABAJADOS POR EJERCITAR EL DERECHO DE HUELGA

Como es sabido, el ejercicio del derecho de huelga suspende temporalmente la prestación de servicios, pero no rescinde la relación jurídica de prestación de servicios. Los efectos de dicha suspensión son, el cese temporal de la prestación de servicios y el correspondiente cese de la obligación de remunerar los servicios, no devengándose haberes, lógicamente, durante los días no trabajados, perdiéndose incluso la parte proporcional de las pagas extraordinarias; sin embargo, no cabe reducción alguna del tiempo de vacaciones.

Las deducciones de haberes ("descuentos"), se realizarán de conformidad con la Disposición Adicional Decimosegunda de la Ley 30/84, de aplicación supletoria con arreglo a su artículo 1.5 (Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Bilbao de 10 de noviembre de 1.987).

Los responsables de cada Servicio o area de trabajo

.../..



enviarán a la Dirección, al final de la jornada de huelga, una lista expresiva de los nombres de quienes hubiesen trabajado voluntaria y normalmente, así como de quienes hubiesen trabajado obligadamente sirviendo mínimos, y de quienes no hubiesen trabajado por tomar parte activa en la huelga, debiéndose considerar que participa activamente en la huelga todo aquel que se ausente injustificadamente de su puesto de trabajo en todo o en parte de su jornada laboral, y aunque se presentase, y, en su caso, llegase incluso a firmar partes de firma de entrada o salida o cumplimentase cualquier otro tipo de control de presencia momentánea, al inicio y/o final de la jornada. La asistencia a asambleas debidamente autorizadas durante el tiempo en que las mismas tengan lugar, no se considerará como ausencia injustificada. A quienes hubiesen trabajado obligadamente cubriendo mínimos se les abonarán sus emolumentos normales. Quienes no hubiesen trabajado por tomar parte activa en la huelga no devengarán salario alguno por el día o días no trabajados, perdiendo por tanto el derecho a la remuneración correspondiente a ese día o días y a la parte proporcional de paga extraordinaria.

Con carácter previo a efectuarse en la nómina la correspondiente deducción por el tiempo en que se haya permanecido en huelga, se cursará a cada persona que hubiese tomado parte en la misma comunicación escrita individual, con constancia de su recepción en duplicado, informándole de la deducción que sobre la nómina habitual tendrá lugar, del concepto a que obedece -no haber trabajado por tomar parte en la huelga, claro está-, de los días a que corresponde, y del importe a que asciende; asimismo, en la propia nómina deberá expresarse también el concepto por el que se realiza la deducción.

#### VIII.- REUNIONES Y ASAMBLEAS

En la actualidad, el derecho de reunión del personal estatutario se encuentra regulado en los artículos 41, 42 y 43 de la Ley 9/1.987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Por tanto, al contenido de dichos artículos habrá de estarse.

En todo caso, se extremará la atención en cuanto a que los convocantes de las reuniones garanticen el buen orden de la celebración de las mismas, el respeto a los derechos del usuario y del restante personal del centro, así como la conservación, por parte de los asistentes, de los bienes de todo tipo del centro (edificio, instalaciones, mobiliario y enseres, material sanitario, vestuario, etc.). Las actitudes de alteración del orden del centro o de riesgo para los usuarios, el restante personal o los bienes, darán lugar a considerar estas asambleas como reuniones ilegales, pudiéndose suspender su celebración, de conformidad con el artículo 10 de la Ley Orgánica 9/83, de 15 de julio (Anexo XVI), de aplicación supletoria

.../..



segun su Disposición Final Primera.

#### IX.- COMUNICACION DE CONVOCATORIAS DE HUELGA

De todas las convocatorias de huelga que puedan presentarse a nivel provincial o de centro, deberá darse inmediato conocimiento a esta Dirección General mediante la remisión de copia por medio de Telefax.

#### X.- RECLAMACIONES JUDICIALES

De todas las reclamaciones judiciales que puedan producirse, en relación con situaciones de huelga, deberá informarse inmediatamente a esta Dirección General por medio de Telefax, y ello sin perjuicio, naturalmente, de que se dé traslado, si no las conociese ya, a la correspondiente Asesoría Jurídica Provincial, al objeto de instrumentar la debida defensa.

#### XI.- SEGUIMIENTO DE LAS HUELGAS

El seguimiento de las situaciones de huelga se realizará por esta Dirección General de Recursos Humanos, Suministros e Instalaciones.

Durante las situaciones de huelga, por cada Director Provincial se designará a un coordinador de la información de huelga, el cual se encargará de recoger la información de todos los centros y servicios de la provincia; de que se cursen las informaciones por medio de Telefax; así como de facilitar cualquier otra información que se le solicite por funcionarios de la Dirección General de Recursos Humanos, Suministros e Instalaciones.

Antes de las 11 horas de la mañana de cada día en que exista huelga convocada, se remitirá a esta Dirección General información por medio de Telefax, y conforme al modelo que se acompaña como Anexo II.a) o II.b) (se utilizará uno u otro modelo en función de que la huelga afecte a uno o a más de un estamento de personal).

El número telefónico para la remisión de Telefax es el 2.30.66.70 (con el prefijo 91 si se cursan desde fuera de Madrid).

En los datos tanto de número de personal en plantilla como de personas en huelga deberá incluirse, a estos efectos, tanto al personal estatutario como, en su caso, al laboral.

Los datos de plantilla que se expresen corresponderán siempre al mismo período de tiempo al que se refieran los datos del número de personas en huelga. Si se trata de personal que trabaja por turnos se especificará el turno al que corresponden los datos.



MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS,  
SUMINISTROS E INSTALACIONES

-12-

Las anteriores instrucciones de seguimiento, de carácter general, son, evidentemente, sin perjuicio de las instrucciones o indicaciones de carácter puntual que se puedan cursar durante el seguimiento de cada concreta huelga.

XII.- TRASLADO DE LAS PRESENTES INSTRUCCIONES

De las presentes Instrucciones deberá darse traslado, a los correspondientes efectos, a los Directores de los Hospitales y Centros Sanitarios dependientes de cada Dirección Provincial del INSALUD.

Madrid, 13 de mayo de 1.988

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS,  
SUMINISTROS E INSTALACIONES,

  
Fdo.: Luis Ferrero Juan.

DIRECTORES PROVINCIALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SALUD.