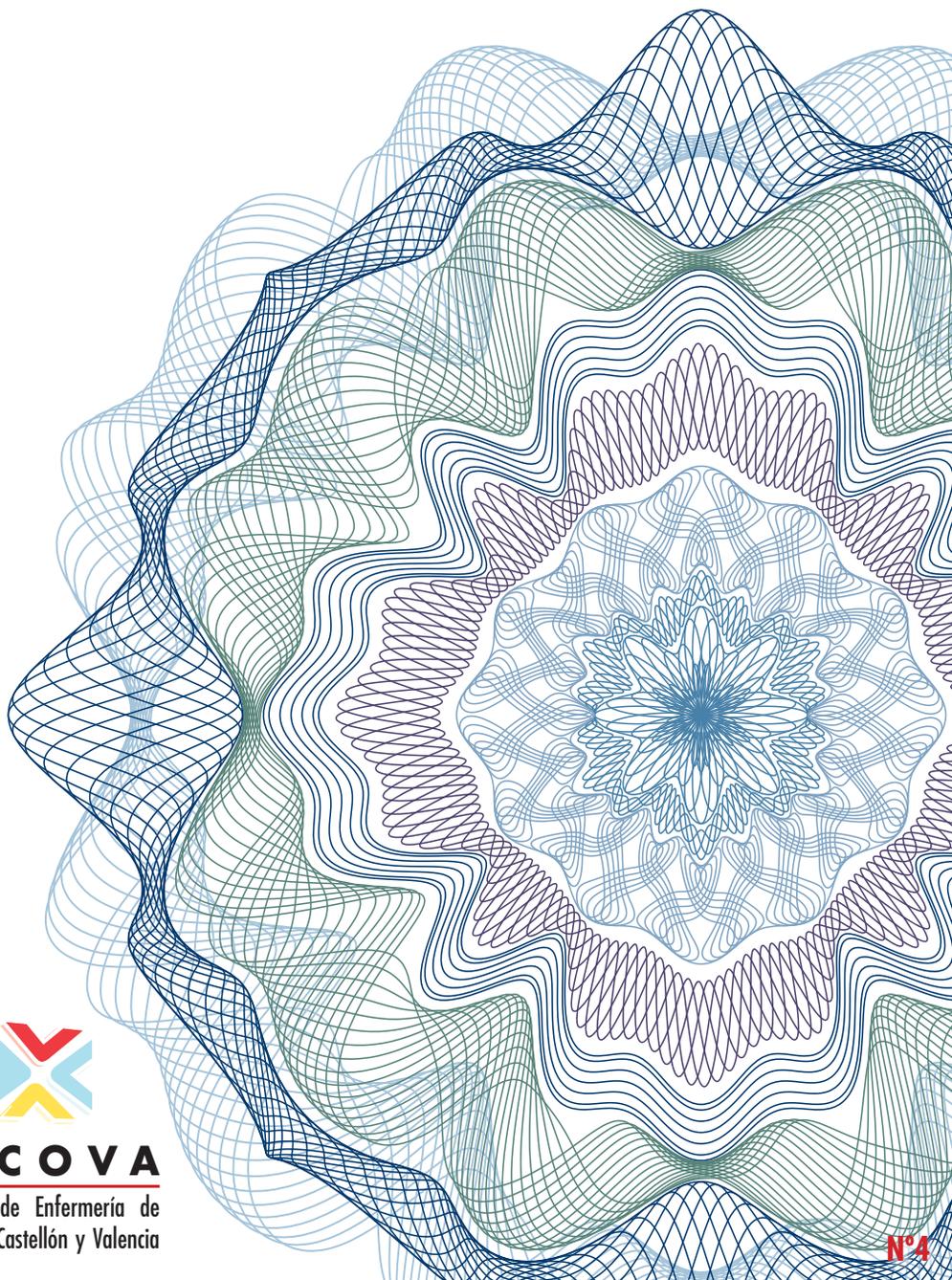


Estudio sobre el sistema retributivo de los enfermeros de la Agencia Valenciana de Salud.

Comparativa de las retribuciones de los enfermeros valencianos con los enfermeros de otros sistemas autonómicos de salud.



CECOVA

Colegios de Enfermería de
Alicante, Castellón y Valencia

Estudio sobre el sistema retributivo de los enfermeros de la Agencia Valenciana de Salud. Comparativa de las retribuciones de los enfermeros valencianos con los enfermeros de otros sistemas autonómicos de salud

1. Introducción.....	5
2. Sistema retributivo de los enfermeros en el Sistema Nacional de Salud.....	7
3. Singularidades de las retribuciones del personal de enfermería de la Agencia Valenciana de Salud	10
4. Comparativa de las retribuciones de los enfermeros de diversos Sistemas Autonómicos de Salud:	16
a) Tabla 1. Enfermero de Unidad de Hospitalización	17
b) Tabla 2. Enfermero de Equipo de Atención Primaria	21
c) Tabla 3. Conceptos retributivos varios (guardias, festividad, nocturnidad y turnicidad).....	26
d) Tabla 4. Complemento de carrera profesional	28
5. Conclusiones:.....	29
a) Retribuciones dispares. Necesidad de armonización de las retribuciones de los enfermeros del Sistema Nacional de Salud	29
b) Paradoja: los enfermeros de la Comunidad Valenciana se encuentran entre los peor retribuidos y entre los que más carga asistencial padecen.....	31

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente estudio es analizar el sistema retributivo que se aplica al personal de enfermería que desempeña su labor dentro del Sistema Nacional de Salud, en general, y en la Agencia Valenciana de Salud en particular, para posteriormente realizar una comparativa de las retribuciones percibidas por los enfermeros de la Agencia Valenciana de Salud respecto a las percibidas por los enfermeros de otros Servicios Autonómicos de Salud.

En una primera fase se va a explicar la estructura de las retribuciones del personal de enfermería que trabaja en el Sistema Nacional de Salud, sistema que esta configurado por la suma de todos los Sistemas Autonómicos de Salud. Este sistema retributivo se regula en el capítulo IX de la Ley 55/2003, de 15 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. La citada norma divide las **retribuciones** en **básicas, que serán idénticas en todos los Servicios de Salud, y complementarias que serán determinadas en el ámbito de cada Comunidad Autónoma, esta última cuestión ha sido la causante de una gran desigualdad retributiva entre los enfermeros de los distintos Servicios Autonómicos de Salud.**

En un segundo momento **se analizan las singularidades de las retribuciones de los enfermeros en la Agencia Valenciana de Salud**, ya que como hemos reseñado anteriormente las retribuciones básicas son idénticas en todo el territorio nacional, pero en cambio las retribuciones complementarias se regulan por normativa autonómica, por lo que vamos a resaltar aquellas cuestiones que sean particulares del sistema retributivo de los enfermeros de la Agencia Valenciana de Salud.

Ya habiendo diseccionado los complementos retributivos pasamos a realizar **un estudio comparativo de las retribuciones de los enfermeros valencianos respecto a otros sistemas autonómicos de salud**, en concreto, se realiza una confrontación de los conceptos retributivos y de las cuantías salariales de los enfermeros de ocho sistemas autonómicos de salud incluyendo lógicamente el valenciano. La selección de los servicios autonómicos seleccionados para realizar esta comparativa se ha realizado completamente al azar y sin ningún interés secundario. Actualmente nos encontramos en una situación de cambios retributivos (más bien recortes salariales) que podrían comportar una modificación considerable en pocos meses de las cuantías salariales que se perciben actualmente (pues estamos en una coyuntura de cambios normativos en diversas

Comunidades Autónomas que persiguiendo el objetivo de reducción del déficit público aplican medidas de recortes en los derechos económicos de los empleados públicos), por lo que sería interesante, a medio plazo, poder ampliar este apartado del estudio (comparativa de las retribuciones de los enfermeros) al conjunto de los sistemas autonómicos de salud que configuran el Sistema Nacional de Salud. Las cuantías de las retribuciones confrontadas de los diversos servicios públicos de salud autonómicos analizados son las vigentes a fecha 1 de marzo de 2012.

En un último apartado del estudio se establecen una serie de conclusiones avanzando al respecto que **las retribuciones de los enfermeros son dispares en cuanto a conceptos retributivos y cuantías en cada Servicio Autonómico de Salud siendo necesaria una mayor armonización de las retribuciones; también destacamos que los enfermeros del sistema público de salud valenciano son de los peor remunerados a pesar de ser de los que más carga asistencial sufren. Para compensar esta menor remuneración sería interesante y procedente la creación de un complemento de productividad mensual o de evaluación del desempeño** (existente en muchos servicios de salud) que sirva para equiparar el sueldo de los enfermeros valencianos respecto a los enfermeros de otras Comunidades Autónomas así como para motivar a los enfermeros y mejorar la eficiencia en su rendimiento profesional; **y también sería necesario volver a remunerar el complemento de carrera profesional al 100% de la cuantía establecida** pues a partir del 1 de marzo de 2012 sólo se retribuye el 50% de la cuantía del mencionado complemento, menoscabando con ello todavía más las remuneraciones de los enfermeros valencianos respecto de las retribuciones de enfermeros de otros servicios autonómicos de salud.

2. SISTEMA RETRIBUTIVO DE LOS ENFERMEROS EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

La ley 55/2003, de 16 de diciembre, **del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud en su Capítulo IX regula las retribuciones del personal estatutario de los servicios de salud, y por lo tanto, las retribuciones de los enfermeros que trabajan en el Sistema Nacional de Salud**. Es necesario señalar que la Ley 55/2003 mencionada anteriormente es normativa básica estatal correspondiendo su desarrollo normativo a cada Servicio Autonómico de Salud, de ahí las diferencias existentes en las cuantías de las retribuciones complementarias de cada Comunidad Autónoma.

Las retribuciones del personal estatutario se dividen en retribuciones básicas y retribuciones complementarias.

Las **retribuciones básicas** son:

a) El **sueldo** se retribuye por la adscripción del empleado público a una determinada categoría en función del título exigido para su desempeño. En concreto al personal de enfermería se le exige el título de diplomado universitario en enfermería o de diplomado sanitario con título de especialista en ciencias de la salud (como por ejemplo en la especialidad de enfermería obstétrica y ginecológica); a partir de ahora con las nuevas titulaciones se exigirá el Título de Grado en Enfermería. **El personal de enfermería se encuadra dentro del subgrupo profesional A2** según la nueva clasificación dada por el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante la Ley 7/2007 de 12 de abril, donde se clasifican los empleados públicos en seis grupos profesionales que se dividen en función de la titulación exigida **(en la clasificación anterior existían cinco grupos profesionales estando los enfermeros encuadrados en el antiguo grupo B)**.

b) Los **trienios**, que consisten en una cantidad determinada por cada tres años de servicios prestados retribuyendo la misma cuantía a todas las categorías encuadradas en un mismo grupo profesional.

c) Las **pagas extraordinarias** que serán dos al año y se devengarán preferentemente en los meses de junio y diciembre retribuyéndose como mínimo el sueldo, los trienios y el complemento de destino pudiendo incluirse otros conceptos retributivos en las pagas extraordinarias como el complemento específico.

Las **retribuciones complementarias son fijas o variables**, y van dirigidas a retribuir la función desempeñada, la categoría, la dedicación, la actividad, la productividad y cumplimiento de objetivos y la evaluación del rendimiento y de los resultados, determinándose sus conceptos, cuantías y los criterios para su atribución en el ámbito de cada servicio de salud y podrán ser las siguientes:

a) El **complemento de destino** correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.

Su importe anual se abona en 14 pagas.

Hemos de aclarar que las cuantías de este complemento se abonan en función del nivel que se asigne al puesto de trabajo llegando como máximo hasta un nivel 30; para un subgrupo A2 al que pertenecen los enfermeros el nivel establecido puede variar entre un nivel mínimo que sería el 16 y un nivel máximo que sería el 26.

En la comparativa realizada hemos observado que en la mayoría de los servicios de salud los enfermeros se encuadran en el nivel 21 o 22 del complemento de destino no habiendo, pues, grandes diferencias.

b) El **complemento específico**, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto por una misma circunstancia.

c) El **complemento de productividad**, destinado a retribuir el especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas y la contribución del personal a la consecución de los objetivos programados, previa evaluación de los resultados conseguidos.

d) El **complemento de atención continuada**, destinado a remunerar al personal para atender a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada.

e) El **complemento de carrera**, destinado a retribuir el grado alcanzado en la carrera profesional cuando tal sistema de desarrollo profesional se haya implantado en la correspondiente categoría.

La cuantía de las retribuciones se adecuará a lo que dispongan las correspondientes Leyes de Presupuestos. Las cuantías de las retribuciones básicas (sueldo y trienios) serán iguales en todos los servicios de salud ya que son establecidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos; en cambio ***las retribuciones complementarias, tanto fijas como variables, se fijan en las Leyes de Presupuestos de cada Comunidad Autónoma, por lo que la cuantía variará en función de cada servicio de salud provocando disparidad retributiva entre las percepciones de los enfermeros en los diversos sistemas autonómicos de salud.***

3. SINGULARIDADES DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA AGENCIA VALENCIANA DE SALUD

El personal de enfermería al servicio de la Agencia Valenciana de Salud mantiene la estructura retributiva señalada en el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de Salud, como no podía ser de otra manera.

Las retribuciones básicas, esto es, el sueldo y los trienios, tienen la misma cuantía en todas las Comunidades Autónomas, en cambio, en las retribuciones complementarias es donde se produce la desigualdad retributiva existente entre las diversas Comunidades Autónomas, por lo tanto procede analizar las retribuciones complementarias destacando aquellas particularidades existentes en la Agencia Valenciana de Salud.

En cuanto a las retribuciones complementarias en la Agencia Valenciana de Salud destacamos las siguientes singularidades:

1) El **complemento de destino** se abona en función del nivel que se asigne, en concreto, para un grupo A2 al que pertenecen los enfermeros el nivel puede variar entre el nivel mínimo que sería el 16 y el máximo que sería el 26.

En la Agencia Valenciana de Salud a los enfermeros se les encuadra en el nivel 21 o 22 del complemento de destino en función del puesto de trabajo que ocupen, en cambio a los puestos directivos de enfermería se les asigna los niveles 25 o 26.

2) Respecto al **complemento específico** destacar que en la Comunidad Valenciana existen dos tipos de complemento específico que se pueden asignar a los enfermeros: el **complemento específico A** que perciben los enfermeros en general en el que se retribuye uno o varios de los siguientes conceptos: dificultad técnica, responsabilidad, peligrosidad y penosidad y el **complemento específico B** que viene a retribuir además de los conceptos incluidos en el complemento específico A la dedicación exclusiva y/o la situación de incompatibilidad y que por lo tanto lo perciben aquellos enfermeros que ostentan algún cargo directivo; en este caso la cuantía a percibir es evidentemente mayor.

3) El **complemento de productividad** que se reconoce a los enfermeros en la Comunidad Valenciana es un complemento variable que se remunera en un sólo pago siendo una cuantía poca significativa porcentualmente

respecto a las retribuciones totales anuales, **no existiendo en la Comunidad Valenciana el complemento de productividad factor fijo que se abona mensualmente a los enfermeros de bastantes Servicios Autonómicos de Salud.**

En concreto el complemento de productividad para el personal estatutario de la Conselleria de Sanidad se reglamenta en el Decreto 38/2007, de 13 de abril, del Consell, por el que se regula el complemento de productividad variable del personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanidad.

En la Ley 11/2006, de 27 de diciembre, de la Generalitat, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2007, en su artículo 27, relativo a las retribuciones del personal al servicio de las instituciones sanitarias, se introduce el concepto del complemento de productividad variable, destinado a hacer efectiva la diferenciación retributiva de los profesionales sanitarios, en función del cumplimiento de objetivos de calidad y eficacia. Asimismo, determina que **“de acuerdo con las dotaciones presupuestarias que se prevean anualmente, el personal profesional sanitario... podrá percibir una productividad variable...”**. Además, establece que “las cantidades que perciba cada persona por este concepto serán de conocimiento público...” y que “la cuantía individual del complemento de productividad se fijará mediante resolución de la persona que tenga asignada la titularidad de la Conselleria de Sanidad”.

Se introduce la obligación de que todos los Departamentos de Salud, así como los centros o estructuras de ámbito supradepartamental, suscriban, con carácter anual, un Acuerdo de Gestión, en el que establecerán sus objetivos globales para ese año.

Todos los enfermeros que trabajen en las instituciones sanitarias de la Agencia Valenciana de Salud tienen la posibilidad de recibir el complemento de productividad variable, condicionado al logro de los objetivos determinados. Se exige como requisito haber trabajado durante el año un mínimo de tres meses continuados o 180 días con discontinuidad.

Hasta la actualidad se ha abonado el complemento de productividad variable en un solo pago durante los meses de abril o mayo del año siguiente al ejercicio anual del que se evalúa el cumplimiento de los objetivos establecidos.

La cuantía percibida anualmente por este complemento de productividad variable para los enfermeros no es muy significativa ya que puede oscilar entre los 400 y los 700 euros brutos anuales aproximadamente.

La regulación del complemento de productividad que hace el Estatuto Marco es muy exigua lo que ha generado diferentes desarrollos en cada Comunidad Autónoma de este complemento, **existiendo Servicios Autónomos de Salud que incluso contemplan dos tipos de complementos de productividad: productividad variable (la única que se percibe en la Agencia Valenciana de Salud) y complemento de productividad factor fijo que se suele retribuir mensualmente.** En la mayoría de Comunidades Autónomas existe este último complemento, denominándose complemento de productividad factor fijo en la mayoría de los servicios públicos de salud; este complemento puede tener similitudes con el denominado complemento de evaluación del desempeño que la Conselleria de Sanidad Valenciana ha planteado implantar dentro del sistema retributivo de los enfermeros valencianos.

4). El **complemento de atención continuada** que perciben los enfermeros de la Agencia Valenciana de Salud se puede subdividir en los siguientes complementos:

a) **Guardias de enfermería o jornada complementaria.** Cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario de los centros sanitarios, el personal de enfermería de los mismos desarrollará una jornada complementaria en la forma en que se establezca a través de la programación funcional del correspondiente centro.

La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada complementaria más la jornada ordinaria será de 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio colectivo se establezca otro cómputo. Por cada hora de trabajo de jornada complementaria o guardia se abona una cantidad concreta. En el supuesto de que la guardia no sea de presencia física sino que es localizada se abona la mitad de lo correspondiente al valor de la hora de guardia de presencia física.

b) **Programa especial de cobertura de cupos adicionales.** Consiste en el abono de unas cantidades económicas a aquellos enfermeros de los Equipos de Atención Primaria cuando durante el período vacacional hayan atendido pacientes de otros cupos por no haber sido posible cu-

brir mediante contratos laborales todos los períodos de vacaciones de los miembros del EAP.

c) Nocturnidad. Por cada jornada de trabajo realizada en turno de noche se abonará una cuantía concreta al enfermero. Reseñar que en la Comunidad Valenciana se considera jornada nocturna la que se realiza entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente.

d) Festividad. Por cada jornada de trabajo realizada en turno diurno durante un domingo o festivo se abonará una cuantía económica compensatoria concreta al enfermero que trabaja en estos días señalados. Señalar que se han establecido unos determinados días como festivos especiales en los que se paga el doble de los domingos o festivos normales, en concreto estos días son: el 1 y el 6 de enero y el 24, 25 y 31 de diciembre.

e) Turnicidad. Según el Estatuto Marco se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo por la que el personal ocupe sucesivamente las mismas plazas con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para el personal la necesidad de realizar su trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o de semanas. Aquellos trabajadores que tengan turnos rotatorios devengarán mensualmente una cantidad económica en concepto de complemento de turnicidad.

f) Complemento de Atención Continuada A en atención Primaria. Los enfermeros que trabajan en atención primaria perciben una cuantía mensual fija incluida en el complemento de atención continuada A que viene a retribuir la especial dedicación y la realización, al margen de la jornada ordinaria, de actividades relacionadas con la Comunidad, así como otras actividades de asistencia sanitaria.

5). El **complemento de carrera profesional** se regula en el artículo 40 de la ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, prevé el establecimiento de mecanismos de carrera profesional para el personal de sus Servicios de Salud, que supondrá el derecho de los profesionales a progresar, de for-

ma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios.

La ley 3/2003, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Ordenación Sanitaria de la Comunitat Valenciana, en su artículo 35 reconoce el derecho a la carrera profesional a los profesionales sanitarios.

A la vista de estos antecedentes se aprobó el **Decreto 66/2006, de 12 de mayo, que regula el sistema de carrera profesional en el ámbito de las Instituciones Sanitarias de la Conselleria de Sanidad** publicado en el DOCV de 16 de mayo de 2006 entrando en vigor el citado sistema de carrera profesional en fecha 1 de julio de 2006. Comentar que el citado sistema de carrera profesional no ha terminado de desarrollarse de forma completa ya que no se han puesto en marcha los sistemas de evaluación para la progresión de grado; además se impide la incorporación de nuevos profesionales al citado sistema así como la progresión en el mismo a cualquier enfermero desde el 1 de enero de 2011.

Mediante la publicación del **Decreto-Ley 1/2012 de 5 de enero, del Consell, de medidas urgentes para la reducción del déficit en la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV de fecha 10/01/2012, el sistema de carrera profesional en la Comunidad Valenciana ha sufrido una importante agresión ya que su cuantía anual se reduce en un 50% a partir del 1 de marzo de 2012 pasando a ser la Comunidad Autónoma Valenciana de las ocho analizadas en el presente estudio la que menos cuantía retribuye por este complemento de carrera profesional.**

6) Retribuciones diferidas: Plan de Pensiones. En fecha 1 de octubre de 2009 entró en vigor el Plan de Pensiones de los Empleados de la Generalitat Valenciana, plan en el que se incluye al personal estatutario de la Agencia Valenciana de Salud. Este plan de pensiones se considera como una retribución diferida en el tiempo, ya que las contribuciones consignadas se percibirán cuando se produzca alguno de los hechos causantes contemplados, como por ejemplo, la jubilación o la invalidez del personal estatutario.

La Agencia Valenciana de Salud como entidad promotora debe de realizar contribuciones con periodicidad mensual por cada partícipe que sea empleado suyo. La distribución individualizada será idéntica para todos los partícipes independientemente de su grupo o categoría de per-

tenencia y de la antigüedad en la Institución. Tendrán la consideración de Partícipe del Plan cualquier empleado público de las Entidades Promotoras que cuente al menos con dos años de permanencia en la misma y no renuncien a su adhesión.

Resaltar que **por el Decreto-Ley 1/2012**, de 5 de enero, del Consell, de medidas urgentes para la reducción del déficit en la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV de fecha 10/01/2012 **se han suspendido las aportaciones al Plan de Pensiones durante el ejercicio 2012**; en el ejercicio anterior la aportación mensual por cada enfermero fue de 8,95 euros mensuales.

4. COMPARATIVA DE LAS RETRIBUCIONES DE LOS ENFERMEROS DE DIVERSOS SISTEMAS AUTÓNOMICOS DE SALUD

En este apartado vamos a realizar un estudio comparativo de las retribuciones de la/os enfermeras/os de la Comunidad Valenciana confrontándolas con las retribuciones de la/os enfermeras/os de otros siete Sistemas Autonómicos de Salud elegidos al azar ofreciéndonos unos resultados concluyentes que manifiestan que los enfermeros de la Comunidad Valenciana están mal retribuidos a pesar de ser la valenciana una de las Comunidades que tiene una menor ratio de enfermeros por habitante.

Las cuantías de las retribuciones analizadas son las vigentes a fecha 1 de marzo de 2012, siendo probable que algunas de estas cuantías puedan ser modificadas próximamente como consecuencia de medidas que puedan adoptar algunas Comunidades Autónomas para cumplir con el objetivo del déficit público establecido.

La complejidad y variabilidad de los diferentes modelos retributivos, destacando la existencia de conceptos retributivos diferentes, hace muy dificultoso realizar un estudio comparativo entre las retribuciones de los enfermeros de diversos Sistemas Autonómicos de Salud por lo que la única forma de realizar un estudio serio, dada la gran variedad de los conceptos retributivos, ha sido definir unos tipos concretos de enfermeros que englobaran a una cantidad importante de profesionales definiendo unas condiciones idénticas para cada uno de ellos. Siguiendo este modelo hemos encontrado dos enfermeros tipos: **a)** enfermero interino que trabaja en un servicio de hospitalización y **b)** enfermero interino con destino en un equipo de atención primaria de un Centro de Salud. Además hemos analizado otros conceptos retributivos importantes como son los que forman parte de la Atención Continuada que realizan los enfermeros (festividad, nocturnidad, guardias, etc.) y las diferencias retributivas de la carrera profesional, complemento que perciben los enfermeros estatutarios fijos, y que ha servido en los últimos años para dignificar las retribuciones de los profesionales de enfermería. Siguiendo estas propuestas se han elaborado cuatro tablas comparativas.

A) Primer supuesto: una enfermera con un contrato de interinidad y destino en un servicio de hospitalización de un Hospital General.

TABLA I
CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DE ENFERMERIA EN UNA
UNIDAD DE HOSPITALIZACIÓN
CONCEPTOS RETRIBUTIVOS (cuantías mensuales)

Servicios Autonómicos de Salud	Sueldo base	Comple- mento destino	Comple- mento específico	Comple- mento pro- ductividad factor fijo	Otros complementos	Total mes	Total extra	Total año
AGENCIA VALENCIANA DE SALUD	958,98 EUROS	473,35 EUROS	431,88 EUROS			1.864,21 EUROS	1.604,61 EUROS	25.579,74 EUROS
Servicio Murciano de Salud	958,98 euros	473,35 euros	346,44 euros	*a 522,45 euros	*b 1.016,22 euros anuales por 2 pagas adicionales	2.301,22 euros	1.172,73 euros	30.976,32 euros
Servicio Andaluz de Salud	958,98 euros	473,35 euros	403,29 euros		*c 2.333,20 euros/ anual CRP *d 806,58 euros anuales por 2 pagas adicionales	1.835,62 euros	1.172,73 euros	27.512,68 euros
Servicio Aragónés de Salud	958,98 euros	473,35 euros	249,41 euros	*a 239,23 euros		1.920,97 euros	1.422,14 euros	25.895,92 euros
Servicio de Salud de Castilla-La Mancha	958,98 euros	473,35 euros	332,14 euros	*a 1,58 euros	*e 216,12 euros Complem. JCCM	1.982,17 euros	1.504,87 euros	26.795,78 euros
Servicio Gallego de Salud	958,98 euros	437 euros	253,9 euros	*a 134,91 euros	*f 777,62 euros anuales por 2 pagas adicionales	1.784,79 euros	1.395,98 euros	24.987,06 euros
Gerencia Regional de Salud de Castilla y León	958,98 euros	473,35 euros	147,12 euros	*a 1,52 euros	*g 225,54 euros de Comple. Acuer. Marco 50,40 de produt. Fija AM	1.856,91 euros	1.319,85 euros	24.922,62 euros
Servicio Canario de Salud	958,98 euros	479,88 euros	14,78 euros	*a 626,8 euros	*h 117,25 euros mínimo de indemniz. por residencia *i 843,66 euros anuales por dos pagas adicionales	2.197,69 euros	1.438,86 euros	30.093,66 euros
Media de la retribución anual de los enfermeros de atención especializada					27.095,47 euros (-1.515,73 euros en la Comunidad Valenciana)			
% de la retribución anual de los enfermeros de atención especializada de la Comunidad Valenciana respecto de la media					-5,59%			

En los siguientes párrafos explicamos los diferentes complementos retributivos que se contemplan en los diversos sistemas autonómicos de salud que aparecen en la tabla anterior señalados con asterisco y que no existen en la Comunidad Valenciana:

a. Debemos destacar que **prácticamente todos los Servicios Autonómicos de Salud analizados, excepto la Comunidad Valenciana, además de los complementos habituales (complemento de destino y específico) **incluyen un Complemento de Productividad Factor Fijo o similar que se abona mensualmente** y que se diferencia del complemento de productividad variable que es el único que se retribuye en la Comunidad Valenciana.*

Comentar que la productividad variable que se retribuye en la Comunidad Valenciana también se abona en la mayoría de los Servicios Autonómicos de Salud, pero la cuantía percibida por este complemento no suele ser muy elevada y además esta sujeta a una variabilidad anual importante ya que se asigna en función del cumplimiento de objetivos por parte del enfermero y en relación a la asignación presupuestaria que aparece en los presupuestos anuales de cada Comunidad Autónoma que puede variar de forma importante de año en año, por lo que no ha sido factible incluir el citado complemento en este estudio comparativo.

b. En el **Servicio Murciano de Salud, además de las dos pagas extraordinarias, **existen dos pagas adicionales** e independientes de las pagas extras.*

c. En el **Servicio Andaluz de Salud existe este Complemento al Rendimiento Profesional que tiene como finalidad recompensar el rendimiento, la calidad y el cumplimiento de los objetivos pactados con cuantías prefijadas y revalorizables anualmente, es un complemento retributivo variable y debe de estar vinculado al rendimiento; viene a ser un híbrido entre el complemento de productividad variable que se abona en la Comunidad Valenciana y el complemento de evaluación del desempeño que la Conselleria ha planteado implantar en nuestro sistema retributivo. Destacar que la cuantía asignada a este complemento viene a cuadruplicar las cifras percibidas por los enfermeros en la Comunidad Valenciana con el complemento de productividad variable.*

d.* En el **Servicio Andaluz de Salud, además de las dos pagas extraordinarias, **existen dos pagas adicionales** e independientes de las pagas extras.

e.* En el **Servicio de Salud de Castilla-La Mancha se retribuye un complemento adicional al personal estatutario del SESCAM en general y a los enfermeros en particular que viene a mejorar las retribuciones denominado **Complemento de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha JCCM**.

f.* En el **Servicio Gallego de Salud, además de las dos pagas extraordinarias, **existen dos pagas adicionales** e independientes de las pagas extras.

g.* En la **Gerencia Regional de Salud de Castilla y León hay dos complementos adicionales que percibe el personal estatutario, y por ende, el personal de enfermería. El primer complemento adicional es el **Complemento del Acuerdo Marco**, complemento que se creó con el fin de equipar las retribuciones del personal estatutario del sistema autonómico de salud de Castilla y León con las retribuciones medias del personal del conjunto del Sistema Nacional de Salud y el segundo complemento adicional es el **Complemento de productividad del Acuerdo Marco** mensual.

h.* El personal del **Servicio Canario de Salud percibe un complemento denominado **Indemnización por residencia** retribuyendo a los enfermeros residentes en Gran Canaria y Tenerife una cuantía mensual de 117,25 euros y a los enfermeros residentes en el resto del Archipiélago la cantidad de 390,61 euros mensuales incrementándose esta cuantía para este último supuesto en función de los trienios consolidados. En la tabla anterior hemos reflejado la cuantía percibida por un enfermero residente en Gran Canaria o Tenerife, esto es, la de aquellos enfermeros que menos perciben por la mencionada indemnización.

i.* En el **Servicio Canario de Salud, independiente de las pagas extraordinarias y superponiéndose a ellas, existen **dos pagas adicionales** que vienen a retribuir el 65,75% de la suma del importe mensual de determinados complementos retributivos.

De la comparativa realizada entre estos ocho servicios autonómicos de salud realizamos las siguientes apreciaciones:

a) Que **los enfermeros de atención especializada de la Comunidad Valenciana quedarían en el antepenúltimo lugar en cuanto a la cuantía de las retribuciones anuales** percibidas superando solamente las retribuciones de los enfermeros de los Servicios de Salud de Galicia y de Castilla-La Mancha y quedando muy por debajo de las cuantías percibidas, por ejemplo, en Murcia o Canarias, **cobrando casi un 6% menos que la media salarial de los enfermeros de los ocho servicios públicos de salud analizados.**

b) Además debemos de **resaltar la existencia generalizada de un complemento de productividad factor fijo o similar que se retribuye mensualmente en la generalidad de las Comunidades Autónomas pero inexistente en la Comunidad Valenciana** siendo sintomático de un peor tratamiento retributivo de los enfermeros valencianos.

c) También podemos destacar que los enfermeros de **diversos Sistemas Autonómicos de Salud (pero no los enfermeros de la Comunidad Valenciana)** perciben, independientemente de las pagas extraordinarias y superponiéndose a ellas, **dos pagas adicionales** que vienen a retribuir algunos complementos no incluidos en las pagas extraordinarias.

d) Además **algunos servicios públicos de salud cuentan entre sus retribuciones con complementos singulares** (como el complemento del Acuerdo Marco en Castilla y León o la indemnización por residencia en Canarias) **no existiendo en la Comunidad Valenciana ningún complemento particular y adicional.**

B) Segundo supuesto: una enfermera interina con destino en un Centro de Salud con poca dispersión geográfica:

TABLA II
CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DE ENFERMERÍA EN
ATENCIÓN PRIMARIA
CONCEPTOS RETRIBUTIVOS (cuantías mensuales)

Servicios Autonómicos de Salud	Sueldo base	Complemento destino	Complemento específico	Comple. Atención Continuada A	Complem. Productivid. Factor fijo	Otros complementos	Total mes	Total extra	Total año
AGENCIA VALENCIANA DE SALUD	958,98 EUROS	473,35 EUROS	419,77 EUROS	157,32 EUROS			2.009,42 EUROS	1.592,50 EUROS	27.298,04 EUROS €
Servicio Murciano de Salud	958,98 euros	473,35 euros	324,79 euros	135,57 euros	*a 78,85 euros fijo + 456,52 euros por TIS =535,37 €	*b 952,7 euros anuales por 2 pagas adicionales	2.428,06 euros € aproxim.	1.172,73 €uros	32.434,88 €uros aproxim.
Servicio Andaluz de Salud	958,98 euros	473,35 euros	403,29 euros	154,44 euros	*c 2.333,20 euros anuales por CRP *d 806,58 euros anuales por 2 pagas adicionales	e* 133,80 euros Comple. dispersión geogr. G2	2.123,86 euros €	1.172,73 €uros	30.771,56 €uros €
Servicio Aragonés de Salud	958,98 euros	473,35 euros	113,27 euros	133,67 euros	237,71 euros		1.916,98 euros €	1.286,00 €uros	25.575,76 €uros €
Servicio de Salud de Castilla-La Mancha	958,98 euros	473,35 euros	13,17 euros	133,71 euros	*f aproximad. 550 euros/mes en función de TIS	*g CTO. JCCM 93,23 euros	2.222,44 euros €	1.185,90 €uros	29.041,08 €uros € aproxim.
Servicio Gallego de Salud	958,98 euros	437 euros			*h 43,53 euros+600 euros = 643,5 euros€aproxim. por TIS más otros factores	*i 1.287 euros aproxima. anuales por 2 pagas adicionales	2.039,48 euros €	1.439,51 €uros	28.639,78 €uros € aproxim.
Gerencia Regional de Salud de Castilla y León	958,98 euros	473,35 euros	23,87 euros	135,14 euros	*j 360 euros aproximad. en función de TIS.	*k Compl. Acuerdo Marco 225,54 euros €Product. Fija AM 50,40 euros	2.227,28 euros €	1.196,60 €uros	29.120,56 €uros € aproxim.
Servicio Canario de Salud	958,98 euros	479,88 euros		135,54 euros	*i 71,92 euros+376 €uros aproxima. por TIS=447,92 euros	*m 230,88 euros€ por cto. a cuenta *n 117,25 euros por indem. por resid. *ñ 892,62 euros anuales por dos pagas adición.	2.370,45 €	1.438,86 euros €	32.215,74 €uros € aproxim.
Media de la retribución anual de los enfermeros de atención primaria						29.387,17 euros (-2.089,13 euros en la Comunidad Valenciana)			
% de la retribución de los enfermeros de atención primaria de la Comunidad Valenciana respecto de la media						-7,10%			

En los siguientes párrafos explicamos los diferentes complementos retributivos que se contemplan en los diversos sistemas autonómicos de salud que aparecen en la tabla anterior señalados con asterisco y que no existen en la Comunidad Valenciana:

a. En el **Servicio Murciano de Salud se retribuye el **Complemento de Productividad factor fijo** donde además de una cantidad fija se abona una cantidad por cada TIS (**Tarjeta Individual Sanitaria**) que tengan asignadas los enfermeros. En concreto se asignará el siguiente valor por cada TIS en función de la dispersión geográfica del Centro de Salud: 0,115208 euros por cada tarjeta con dispersión geográfica 1, 0,253626 euros con dispersión geográfica 2, 0,286297 euros por cada tarjeta con dispersión geográfica 3 y 0,349059 euros con dispersión geográfica 4 garantizando la percepción del importe correspondiente a 1800 TIS como mínimo por cada enfermero, por lo tanto, un enfermero que trabaje en un Centro de Salud con una dispersión geográfica 2 percibirá al mes por este concepto un mínimo de 456,52 que se sumará a la cantidad fija de 78,85 euros sumando un total de 535,37 euros mes.*

b. En el **Servicio Murciano de Salud además de las pagas extraordinarias se abonan dos pagas adicionales independientes y superpuestas a las pagas extras.*

c. En el **Servicio Andaluz de Salud existe este **Complemento al Rendimiento Profesional** que tiene como finalidad recompensar el rendimiento, la calidad y el cumplimiento de los objetivos pactados con cuantías prefijadas y revalorizables anualmente, es un complemento retributivo variable y debe de estar vinculado al rendimiento; viene a ser un híbrido entre el complemento de productividad variable que se abona en la Comunidad Valenciana y el complemento de evaluación del desempeño que la Conselleria ha planteado implantar en la Comunidad Valenciana. Destacar que la cuantía asignada a este complemento viene a cuadruplicar las cifras percibidas por los enfermeros en la Comunidad Valenciana con el complemento de productividad variable.*

d. En el **Servicio Andaluz de Salud además de las pagas extraordinarias se abonan dos pagas adicionales independientes y superpuestas a las pagas extras.*

e.* En el **Servicio Andalúz de Salud existe un Complemento de Dispersión Geográfica por el que se retribuye una cantidad mensual en función de la dispersión geográfica que tenga el Equipo de Atención Primaria correspondiente; en la Comunidad Valenciana también se retribuye la dispersión geográfica pero como parte del complemento específico y en cuantías bastantes inferiores. En concreto en el SAS las cuantías asignadas en función del complemento específico serán las siguientes: para dispersión geográfica G1: 98,21 euros/mes, dispersión geográfica G2: 133,80 euros/mes, dispersión geográfica G3: 195,53 euros/mes y dispersión geográfica G4 267,59 euros/mes.

f.* En el **Servicio de Salud de Castilla-La Mancha se retribuye a los enfermeros de atención primaria en el **complemento de productividad factor fijo** una cuantía que se determina relacionando los siguientes factores: número de tarjetas asignadas, edades de los pacientes asignados y dispersión geográfica del Centro de Salud. No se establece un mínimo de tarjetas asignadas (como en Murcia con 1800 TIS) pero la cuantía percibida puede fluctuar de forma importante pudiendo determinar una cifra media que oscilaría entre 450 y 650 euros mensuales aproximadamente.

g.* En el **Servicio de Salud de Castilla-La Mancha se abona un complemento adicional al personal estatutario del SESCAM en general y a los enfermeros en particular que viene a mejorar las retribuciones denominado **Complemento de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha JCCM**.

h.* En el **Servicio Gallego de Salud dentro del **complemento de productividad mensual** para los enfermeros de atención primaria se establece una cuantía fija de 43,53 a la que habría que sumar una cantidad variable que se determina en función de la combinación de los siguientes factores: número de tarjetas asignadas, número de asegurados pensionistas y dispersión geográfica del Centro de Salud pudiendo dar como resultado unas cifras que oscilarían entre 500 y 700 euros aproximadamente.

i.* En el **Servicio Gallego de Salud, además de las dos pagas extraordinarias, **existen dos pagas adicionales** e independientes de las pagas extras.

j.* En la **Gerencia Regional de Salud de Castilla y León también se calcula la cuantía a abonar dentro del **complemento de productividad fija (factor fijo)** sobre la base de una combinación de dos factores: número de tarjetas individuales sanitarias asignadas y dispersión geográfica, en concreto se abona de la siguiente forma: 0,089078 euros por tarjeta con una dispersión geográfica G1, 0,196101 euros por tarjeta con una dispersión geográfica G2, 0,221362 euros por tarjeta con una dispersión geográfica G3 y 0,269888 euros por tarjeta con una dispersión geográfica G4.

k.* En la **Gerencia Regional de Salud de Castilla y León existen dos complementos adicionales que percibe el personal estatutario, y por ende, el personal de enfermería. El primer complemento adicional es el **Complemento del Acuerdo Marco**, complemento que se creo con el fin de equipar las retribuciones del personal estatutario del sistema autonómico de salud de Castilla y León con las retribuciones medias del personal del conjunto del Sistema Nacional de Salud y el segundo **complemento adicional es el complemento de productividad del Acuerdo Marco mensual**.

l.* En el **Servicio Canario de Salud a los enfermeros de atención primaria se les retribuye con una cuantía fija mensual por el **complemento de productividad factor fijo** a la que hay que sumar el valor de las tarjetas sanitarias que correspondan a cada enfermero, teniendo las tarjetas sanitarias el siguiente valor en función de la dispersión geográfica del Centro de Salud: 0,094108 euros por tarjeta con una dispersión geográfica G1, 0,209127 euros por tarjeta con una dispersión geográfica G2, 0,230040 euros por tarjeta con una dispersión geográfica G3 y 0,292778 euros por tarjeta con una dispersión geográfica G4.

m.* En el **Servicio Canario de Salud a los enfermeros de atención primaria se les retribuye un **Complemento a cuenta por equiparación salarial a la media del Sistema Nacional de Salud**.

n.* El personal del **Servicio Canario de Salud percibe un complemento denominado **Indemnización por residencia** retribuyendo a los enfermeros residentes en Gran Canaria y Tenerife una cuantía mensual de 117,25 € y a los enfermeros residentes en el resto del Archipiélago la cantidad de 390,61 euros mensuales incrementándose esta cuantía para este último

supuesto en función de los trienios consolidados. En la tabla anterior hemos reflejado la cuantía percibida por un enfermero residente en Gran Canaria o Tenerife, esto es, la de aquellos enfermeros que menos perciben por la mencionada indemnización.

*ñ. En el **Servicio Canario de Salud**, independiente de las pagas extraordinarias y superponiéndose a ellas, existen **dos pagas adicionales** que vienen a retribuir el 65,75% de la suma del importe mensual de determinados complementos retributivos.

Al realizar una primera comparativa entre las retribuciones de los enfermeros de atención primaria de los diversos sistemas autonómicos de salud podemos resaltar las siguientes cuestiones:

a). **De los ocho Servicios Autonómicos de Salud estudiados destacamos que los enfermeros de atención primaria de la Comunidad Valenciana son los penúltimos respecto a la cuantía salarial percibida por sus retribuciones anuales**, esto es, son los segundos peor pagados de las ocho Comunidades analizadas, **recibiendo un 7,10% menos de sueldo anual respecto de la media de los ocho servicios públicos de salud analizados.**

b). **Todas las Comunidades Autónomas analizadas, excepto la Comunidad Valenciana, a los enfermeros de atención primaria se les retribuye con un complemento de productividad factor fijo de carácter mensual o similar**, que viene a compensar el especial rendimiento y las cargas de trabajo **teniendo como variable única o clave el número de TIS (tarjetas individuales sanitarias)** que corresponden a cada enfermero de atención primaria; concepto retributivo cuya existencia es lógica ya que supedita el salario a la carga profesional del enfermero, no entendiéndose la inexistencia de este complemento en la Comunidad Valenciana.

c). **Además de este complemento de productividad mensual otras Comunidades contemplan otros complementos adicionales** como el complemento JCCM en Castilla-La Mancha o el complemento del Acuerdo Marco en Castilla-León que vienen a mejorar las retribuciones en estas Comunidades Autónomas; en la Comunidad Valenciana no existe ningún complemento adicional a los habituales como ya hemos reflejado anteriormente.

C). En la siguiente tabla vamos a ver **otros conceptos retributivos que perciben algunas/os enfermeras/os, y más en concreto, el precio por cada hora de guardia realizada en los puntos de atención continuada de los Centros de Salud en días laborables y en días festivos y las cuantías percibidas por los conceptos de festividad, nocturnidad y turnicidad incluidos dentro del complemento de atención continuada que perciben los enfermeros de atención especializada.**

TABLA III
CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIOS

Sistemas Autónomos de Salud	Valor hora guardia presencial en día laborable euros/hora	Valor hora guardia presencial en sábado, domingo o festivo euros/hora	Complem. atención continuada por cada domingo o festivo trabajado	Complem. atención continuada por cada noche trabajada	Complemento de atención continuada por turnicidad Cuantía mensual
→ AGENCIA VALENCIANA DE SALUD	12,12 EUROS	14,12 EUROS	60,45 EUROS	42,44 EUROS	108,94 EUROS
Servicio Murciano de Salud	14,93 euros €	16,61 euros	64,51 euros	37,32 euros €	82,4 euros €
Servicio Andaluz de Salud	11,18 euros €	12,49 euros	49,91 euros	35,9 euros	73,66 euros €
Servicio Aragonés de Salud	12,63 euros €	13,7 euros	57,27 euros	35,26 euros	80,72 euros
Servicio de Salud de Castilla-La Mancha	17,2 euros €	18,43 euros	65,55 euros	40,85 euros	74,62 euros
Servicio Gallego de Salud	15,74 euros €		51,1 euros	24,4 euros	53,12 euros €
Gerencia Regional de Castilla y León	15,86 euros €	17,74 euros	54,68 euros	33,88 euros €	116,22 euros €
Servicio Canario de Salud	12,07 euros €	18,67 euros	56,91 euros	35,6 euros €	80,68 euros €
Media de los 8 Servicios de Salud analizados	13,96 euros por hora (-1,84 euros por hora en la Comunidad Valenciana)	15,96 euros por hora (-1,84 euros por hora en la Comunidad Valenciana)	57,54 euros (+2,91 euros por domingo o festivo trabajado en la C. Valenciana.)	35,70 euros € (+6,74 euros por noche trabajada en la Comunidad Valenciana)	83,79 euros/mes (+25,15 euros en la Comunidad Valenciana)
% de las retribuciones de los enfermeros de la C.V. respecto al resto	-13,18%	-11,52%	4,81%	15,88%	23,08%

En los complementos retributivos analizados en la tabla anterior observamos que en algunos de ellos ***los enfermeros de la Comunidad Valenciana no están bien retribuidos comparativamente como en el pago por cada hora de guardia realizada, pero en cambio los conceptos de festividad y nocturnidad así como el complemento de turnicidad de atención especializada están retribuidos en la Comunidad Valenciana por encima de la media;*** por lo tanto, sumando todos estos conceptos retributivos podríamos afirmar que los enfermeros de la Comunidad Valenciana se encontrarían en la media.

D) En la siguiente tabla vamos a realizar una **comparativa de las cuantías que se perciben por el complemento de carrera profesional en cada uno de los Servicios Autonómicos de Salud analizados**, y como apreciaremos, con la reducción del 50% de la cuantía aplicada a la cuantía a percibir por los enfermeros perceptores del citado complemento a partir del 1 de marzo de 2012 podemos afirmar rotundamente que los enfermeros de nuestra Comunidad son las que perciben las cantidades más bajas de los ocho Servicios Autonómicos de Salud analizados por este complemento. En la fila de la Agencia Valenciana de Salud establecemos las cantidades correspondientes al año 2011 y al año 2012 ya que hemos sido la única Comunidad Autónoma que hemos sufrido una reducción de la cuantía a percibir por el citado complemento.

TABLA IV
COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL
GRADO, NIVEL DE CARRERA O EQUIVALENTE
 (Cuantías anuales)

SERVICIOS AUTONÓMICOS DE SALUD	GRADO 1	GRADO 2	GRADO 3	GRADO 4
AGENCIA VALENCIANA DE SALUD	AÑO 2011: 2.009,14 EUROS AÑO 2012: 1.004,57 EUROS €	AÑO 2011: 4.018,29 EUROS AÑO 2012: 2.009,15 EUROS €	AÑO 2011: 6.027,44 EUROS AÑO 2012: 3.013,72 EUROS	AÑO 2011: 8.036,58 EUROS AÑO 2012: 4.018,29 EUROS €
Servicio Murciano de Salud	2.119,80 euros €	4.239,60 euros	6.359,40 euros	8.864,52 euros €
Servicio Andaluz de Salud	1.971,84 euros €	3.943,56 euros	5.915,40 euros	7.887,12 euros €
Servicio Aragonés de Salud	2.394,00 euros €	4.655,04 euros	6.365,04 euros	El grado 4 todavía no se reconoce ya que la implantación del sistema es progresivo
Servicio de Salud de Castilla-La Mancha	1.933,32 euros €	3.866,40 euros	5.799,60 euros €	7.732,56 euros €
Servicio Gallego de Salud	1.800,00 euros €	3.600,00 euros	5.400,00 euros	7.200,00 euros €
Gerencia Regional de Castilla y León	1.803,34 euros €	3.606,54 euros	5.409,74 euros €	7.212,94 euros
Servicio Canario de Salud	1.230,36 euros €	2.460,48 euros	3.998,16 euros	5.638,56 euros €
Media de los 8 servicios de salud analizados	1.782,21 euros € (-777,64 euros en la Com. Valenciana)	3.547,59 euros (-1.538,44 euros en la Com. Valenciana)	5.282,63 euros € (-2.268,91 euros en la Com. Valenciana)	6.936,28 euros € (-2.917,99 euros en la Com. Valenciana)
% de la cuantía del complemento de carrera profesional de los enfermeros de la Com. Valen. respecto del resto	-43,63%	-43,36%	-42,95%	-42,06%

En cuanto al complemento de carrera profesional hemos de manifestar que hasta febrero de 2012 las cuantías percibidas por los enfermeros estaban en la media del resto de las Comunidades Autónomas analizadas o incluso algo superior, pero con el recorte del 50% de la

cuantía aplicada al complemento de carrera profesional a partir del 1 de marzo de 2012 los enfermeros de la Comunidad Valenciana son los peor retribuidos, por este complemento, del conjunto de los servicios de salud estudiados, sufriendo una merma de más del 40% respecto a la media del conjunto de los servicios de salud examinados.

5. CONCLUSIONES

a) Retribuciones dispares. *Necesidad de armonización de las retribuciones del personal de enfermería dentro del Sistema Nacional de Salud.*

Una de las primeras conclusiones que podemos obtener es que existen unas importantes diferencias salariales entre el personal de enfermería de las distintas Comunidades Autónomas tanto en los diferentes conceptos retributivos dentro de las retribuciones complementarias como en relación a las cuantías percibidas.

Una cuestión evidente, y no por ello baladí, es que el salario de un enfermero español varía de una forma importante por el mismo trabajo dependiendo de la Comunidad Autónoma en la que se trabaje.

Una segunda cuestión apreciable es que **en las retribuciones complementarias cuyo desarrollo normativo y cualificación corresponde a las Comunidades Autónomas se ha producido tal disparidad en cuanto a las retribuciones complementarias** que resulta ciertamente difícil realizar una comparativa objetiva ya que, por ejemplo, en algunos Sistemas Autonómicos de Salud existen conceptos retributivos que son exclusivos de esa Comunidad, y también en ocasiones para el mismo complemento como podría ser el complemento de productividad variable factor fijo los criterios y/o variables utilizados para su cuantificación son diferentes.

Todo ello pone de manifiesto que el Sistema Nacional de Salud descentralizado en virtud de las competencias que han recibido las Comunidades Autónomas se ha convertido en un sistema donde se genera una gran disparidad de trato respecto de las retribuciones de sus enfermeros en función de la Comunidad Autónoma en la que se trabaje; **disparidad retributiva totalmente injusta ya que el Sistema Nacional de Salud es único en todo el territorio nacional aunque esté constituido por 17 sistemas autonómicos de salud más el INGESA** (que es el Instituto de Gestión Sanitaria dependiente del Ministerio de Sanidad y que se encarga de la atención sanitaria a la población de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla).

Sobre la base de lo expuesto en los párrafos anteriores resulta evidente que **es necesaria una armonización retributiva del personal de enfermería del Sistema Nacional de Salud** ya que no es de justicia retributiva las diferencias salariales existentes actualmente entre los enfermeros de los diversos sistemas autonómicos de salud.

En relación con la cuestión reflejada en el párrafo anterior es importante destacar lo que se establece en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del **Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud**, que es norma básica cuyo ámbito de aplicación es todo el personal estatutario de los servicios autonómicos de salud que conforman conjuntamente el Sistema Nacional de Salud; en concreto, en el artículo 10 de la citada ley se dice que: **“1. La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud desarrollará las actividades de planificación, diseño de programas de formación y modernización de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud. 2. El Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, como principal instrumento de configuración y cohesión del Sistema Nacional de Salud, conocerá, debatirá y, en su caso, emitirá recomendaciones sobre los criterios para la coordinación de la política de recursos humanos del Sistema Nacional de Salud.”** y en el artículo 11 se regula el Foro Marco para el Diálogo Social estableciendo que:

“1. El Foro Marco para el Diálogo Social tiene como objetivo constituir el ámbito de diálogo e información de carácter laboral, así como **promover el desarrollo armónico de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud.**

2. El Foro Marco para el Diálogo Social, en el que estarán representadas las organizaciones sindicales más representativas del sector sanitario, depende de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, a la que prestará apoyo y asesoramiento en todas las funciones de coordinación de las políticas de recursos humanos que en esta Ley se encargan a la citada comisión.

3. El Foro Marco para el Diálogo Social deberá ser informado de los acuerdos de las mesas sectoriales del sector sanitario, así como de los de las mesas generales que afecten a dicho sector.

4. El Ministerio de Sanidad y Consumo constituirá un ámbito de negociación, para lo cual convocará a las organizaciones sindicales representadas en el Foro Marco para el Diálogo Social a fin de negociar los

contenidos de la normativa básica relativa al personal estatutario de los servicios de salud que dicho ministerio pudiera elaborar ...”.

Por lo tanto, **vemos que existen foros de diálogo social dentro del Sistema Nacional de Salud donde se podría consensuar una mayor armonización salarial del personal de enfermería que trabaja en el Sistema Nacional de Salud**, independiente del Servicio Autonómico de Salud al que pertenezcan ya que es de justicia que para similar trabajo se tuvieran semejantes retribuciones.

b) Paradoja: Los enfermeros de la Comunidad Valenciana se encuentran entre los peor retribuidos y entre los que más carga asistencial padecen.

Si efectuamos **una valoración conjunta de las cuatro tablas** comparativas de retribuciones analizadas anteriormente **podemos concluir que los enfermeros del sistema público de salud de la Comunidad Valenciana se encuentran entre el grupo de los peor retribuidos estando por debajo de la media de las retribuciones de las Comunidades Autónomas analizadas** y muy alejados, por ejemplo, de las retribuciones de los enfermeros de los servicios públicos de salud de Murcia y de Canarias.

Uno de los motivos de esta menor retribución es **la inexistencia de un complemento de productividad factor fijo o similar de carácter mensual en la Comunidad Valenciana** que existe en la mayoría de las Comunidades Autónomas. Además, para evitar esta discriminación retributiva, **es necesario volver a remunerar el 100% del complemento de carrera profesional** ya que a partir del 1 de marzo de 2012 los enfermeros valencianos sólo perciben el 50% de dicha cuantía.

Debemos añadir que cuando se realiza un estudio de retribuciones no sólo debemos de valorar los haberes que se perciben sino también la contraprestación al salario, esto es, el trabajo; y existe **una forma objetiva de evaluar la presión asistencial sufrida por el personal de enfermería en cada Servicio Público de Salud que consiste en determinar la ratio de enfermeros existente por un número determinado de habitantes.**

Siguiendo en la línea señalada en el párrafo anterior vamos a utilizar como referencia el **“Informe sobre profesionales de cuidados de enfermería. Oferta-Necesidad 2010-2025” publicado en el año 2011 por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.** En la siguiente tabla señalaremos los datos contenidos en el citado informe sobre la ratio de efectivos de enfermería por cada 100.000 habitantes de los ocho ser-

vicios autonómicos de salud analizados en este estudio comparativo de retribuciones. Los datos referidos del citado estudio son datos oficiales de profesionales de enfermería a fecha 1 de octubre de 2009, por lo tanto, bastante actualizados en estos momentos.

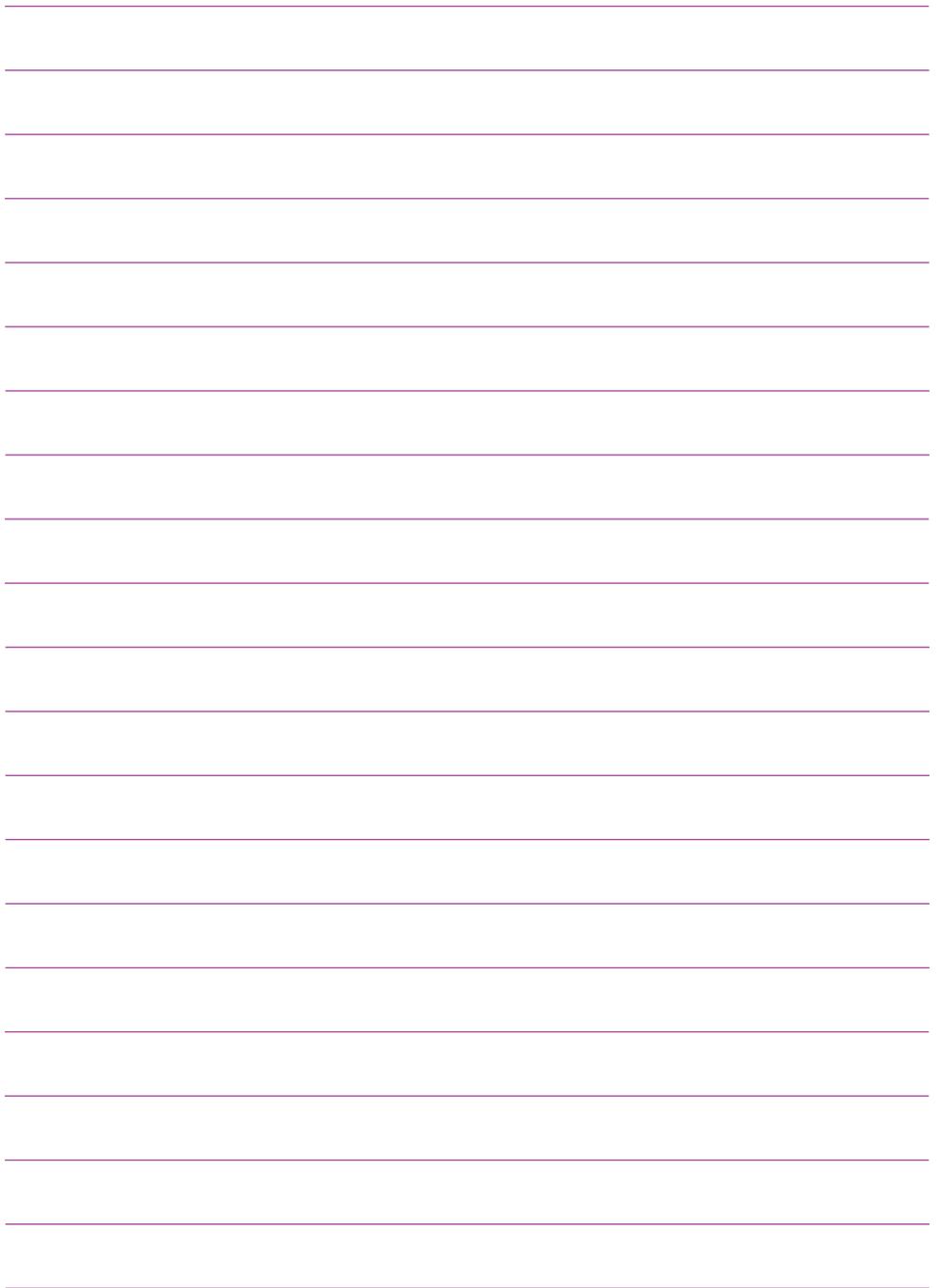
TABLA V
RATIOS DE ENFERMERÍA POR CADA 100.000 HABITANTES

SERVICIOS AUTONÓMICOS DE SALUD	Efectivos de enfermería de atención especializada por cada 100.000 habitantes	Efectivos de enfermería de atención primaria por cada 100.000 habitantes	Efectivos totales de enfermería (AE+AP) por cada 100.000 habitantes
AGENCIA VALENCIANA DE SALUD	249,69	80,85	330,54
Servicio Murciano de Salud	274,1	80,5	354,6
Servicio Andaluz de Salud	196,03	62,82	258,86
Servicio Aragonés de Salud	374,29	133,92	508,2
Servicio de Salud de Castilla-La Mancha	230,32	100,84	331,16
Servicio Gallego de Salud	291,07	95,65	386,72
Gerencia Regional de Salud Castilla y León	320,2	135,7	455,9
Servicio Canario de Salud	281,89	105,64	387,63
Media del 8 servicios autonómicos de salud analizados	277,19	99,49	376,7
% menos enfermeros en la Comunidad Valenciana respecto a la media	-9,92%	-18,73%	-12,25%

Como se observa nítidamente en la tabla anterior **la ratio de efectivos de enfermería por cada 100.000 habitantes en la Comunidad Valenciana es inferior a la media de los ocho Servicios Autonómicos de Salud analizados en un 12,25%** (sumando los enfermeros de atención especializada y de atención primaria) **por lo que en nuestra Comunidad Valenciana el personal de enfermería tiene mayor presión asistencial** ya que cada enfermero valenciano tiene más población asignada que en la mayoría de las Comunidades Autónomas examinadas (es la segunda

Comunidad con peor ratio) **y contrariamente a lo procedente que sería tener mejor retribución como contraprestación al mayor trabajo, los enfermeros de la Agencia Valenciana de Salud perciben salarios inferiores a la mayoría de los enfermeros del resto de Servicios Autonómicos de Salud estudiados** (como hemos observado en las tablas analizadas anteriormente).

Para finalizar concluimos con la siguiente paradoja: Los enfermeros de la Comunidad Valenciana se encuentran entre los peor retribuidos y en cambio están en las primeras posiciones en cuanto a la carga asistencial sufrida, esto es, se localizan en la cola en cuanto a retribuciones pero están a la cabeza en cuanto a presión asistencial.





CECOVA

Colegios de Enfermería de
Alicante, Castellón y Valencia