



CECOVA

Colegios de Enfermería de
Alicante, Castellón y Valencia

**CRONOLOGÍA DE LOS RECORTES
SUFRIDOS POR LAS ENFERMERAS
VALENCIANAS: DESDE MAYO DE
2010 HASTA DICIEMBRE DE 2012.**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. DISPOSICIONES NORMATIVAS QUE HAN RECORTADO DERECHOS LABORALES, SOCIALES Y/O RETRIBUTIVOS DE LAS ENFERMERAS VALENCIANAS:	5
A. Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.....	6
B. Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011	8
C. Ley 17/2010, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2011.....	8
D. Ley 10/2011, de 27 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2012.....	9
E. Real Decreto-Ley 20-2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público	9
F. Decreto-Ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell, de medidas urgentes para la reducción del déficit en la Comunidad Valenciana	11
G. Decreto 30/2012, de 3 de febrero, del Consell, por el se modifica la estructura, funciones y régimen retributivo del personal directivo de Instituciones Sanitarias de la Consellería de Sanidad.	12
H. Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.....	13
I. Real Decreto-Ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del sistema nacional de salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones	15

J. Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012	17
K. Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.....	18
L. Decreto-Ley 6/2012, de 28 de septiembre, del Consell, de desarrollo y aplicación de las disposiciones incluidas en el título I y disposiciones concordantes del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.....	20
M. Medidas de gestión destacadas que ha adoptado la Conselleria de Sanidad que afectan a las condiciones laborales de las enfermeras valencianas.	22
3. RECORTES SALARIALES. PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO DE LAS ENFERMERAS VALENCIANAS DESDE EL AÑO 2010 HASTA LA ACTUALIDAD.....	23
4. CONCLUSIONES Y VALORACIÓN	27

1. INTRODUCCIÓN

Desde la aprobación del Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptaron medidas extraordinarias para la reducción del déficit público por parte del Ejecutivo Central hasta la publicación el día 1 de octubre de 2012 del Decreto-Ley 6/2012, de 28 de septiembre, del Consell, de desarrollo y aplicación de las disposiciones incluidas en el título I y disposiciones concordantes del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad han transcurrido algo más de dos años, en los que, las enfermeras de la Comunidad Valenciana han sufrido sucesivas y continuas agresiones a sus condiciones laborales, profesionales, sociales y retributivas por parte tanto del gobierno de la nación, de un signo político y de otro, así como del Consell de la Generalitat Valenciana.

Desde el CECOVA y los Colegios de Enfermería de Alicante, Valencia y Castellón hemos considerado oportuno y adecuado la realización de un estudio detallado y cronológico de todas las normas y decisiones adoptadas por ambos gobiernos citados que han mermado de forma considerable nuestras condiciones laborales y profesionales en la condición de trabajadores de la sanidad y también hemos explicitado otras medidas que aunque no tengan influencia directa en nuestras condiciones laborales sí que nos afectan negativamente en calidad de ciudadanos.

2. DISPOSICIONES NORMATIVAS QUE HAN RECORTADO DERECHOS LABORALES, PROFESIONALES, SOCIALES Y/O RETRIBUTIVOS DE LAS ENFERMERAS VALENCIANAS

Se ha considerado oportuno señalar de forma cronológica las diferentes disposiciones normativas aprobadas desde mayo de 2010 hasta la actualidad que contienen recortes y tijeretazos que afectan a las enfermeras valencianas; estas disposiciones se han ordenado en función de la fecha de publicación sin distinguir en el orden establecido si corresponden a la Administración Autonómica o a la Administración Central pues tanto un Ejecutivo como otro han dañado nuestras condiciones laborales de forma sucesiva y alterna. Además de señalar la norma que contiene recortes se

destacan las medidas contenidas en la misma que más perjudican a las enfermeras valencianas.

Para finalizar este epígrafe se han relacionado algunas medidas adoptadas por la Consellería de Sanidad que no están implícitas en ninguna norma sino que son decisiones que entran dentro del ámbito de la gestión diaria de la prestación de los servicios sanitarios y que han supuesto también una merma de las condiciones sociales y laborales de las enfermeras valencianas.

A continuación relacionamos las disposiciones normativas que contienen los tijeretazos que afectan a las enfermeras valencianas de forma cronológica y resaltando las medidas de recortes que forman parte de ellas.

A. Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

En el Boletín Oficial del Estado de 24 de mayo de 2010 se publicó el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público aprobado por el gobierno central en manos del Partido Socialista en aquel momento; con la publicación de este Real Decreto-ley se inició una fase de implantación de medidas drásticas que atentan contra las condiciones sociales, profesionales, laborales y retributivas del personal de enfermería de la Comunidad Valenciana.

El citado Real Decreto-Ley contiene una serie de medidas que perjudican a los ciudadanos en general, y otras medidas que afectan a colectivos específicos como los empleados públicos, y por lo tanto, a las enfermeras que trabajan para las Administraciones Públicas en general y para el Sistema Nacional de Salud en particular.

La medida más impactante que se adoptó en el citado Real Decreto-Ley fue la reducción de un 5% de media de los salarios de los empleados públicos a partir del 1 de junio de 2010, siendo esta disminución salarial un hecho histórico negativo pues fue la primera vez que se rebajaba el sueldo a los empleados públicos. Además debemos de tener presente que la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para

2010 había aprobado una insignificante subida salarial del 0,3 % para el ejercicio 2010 cuando el IPC (índice de precios de consumo) del año 2010 cerró con un incremento del 3 %.

El porcentaje de reducción de la masa salarial no fue la misma para todos los grupos profesionales, sino que se realizó de forma progresiva teniendo más descuento salarial los grupos profesionales más altos, en concreto, para las categorías profesionales encuadradas en el grupo A2 (antiguo grupo B) al que pertenece la categoría profesional de enfermería la rebaja media fue del 5,75 % del salario bruto anual.

La pérdida del poder adquisitivo de las enfermeras valencianas que trabajan en las Administraciones Públicas durante el año 2010 fue de media del 8,45 % (sumando el incremento del IPC).

Este Real Decreto-Ley tenía como objetivo principal acelerar la reducción del déficit público previsto, concentrando un importante ajuste presupuestario en los ejercicios 2010 y 2011, adoptando otras medidas además de la reducción salarial de los empleados públicos. Entre estas medidas, que también de forma colateral o directa afectaron o podían afectar a las enfermeras valencianas, destacamos las siguientes:

Se elimina a partir del 1 de enero de 2011 la deducción de 2.500 euros por nacimiento y adopción en el IRPF, así como la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento y adopción de 2.500 euros que se estableció simultáneamente y que también se eliminó desde el 1 de enero de 2011.

- Se suspendió la revalorización de las pensiones para el año 2011.
- Se adoptaron medidas de recorte del gasto farmacéutico.
- Se aprobaron medidas de ajuste en relación al empleo público, gasto corriente, no disponibilidad de créditos, reducción de inversiones en infraestructuras, reducción del resto de inversiones en el período, reducción de la Ayuda Oficial al Desarrollo, y reducción de otros gastos de la Administración General del Estado.

B. Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

La ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 se publicó en el BOE de fecha 23 de diciembre de 2010 incluyendo como medida de recorte la congelación salarial adoptada para todos los empleados públicos durante el ejercicio 2011.

Es importante señalar que el IPC del año 2011 finalizó en el 2,4 %, por lo tanto, la pérdida del poder adquisitivo padecida por las enfermeras valencianas del sector público durante este año 2011 fue del 2,4 %.

C. Ley 17/2010, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2011.

Los presupuestos de la Generalitat Valenciana del año 2011 se aprobaron mediante la Ley 17/2010, de 30 de diciembre, publicada en el DOCV de fecha 31/12/2010.

La mencionada ley, como no podía ser de otra manera, estableció la congelación salarial de todos los empleados públicos de la Generalitat Valenciana (medida que era de obligado cumplimiento debido a su establecimiento en la Ley de Presupuestos del Estado).

Como segunda medida que supuso un recorte para las enfermeras valencianas establece esta ley en su Disposición Adicional Decimoséptima que con efectos 1 de enero de 2011 y hasta el 31 de diciembre de 2011, por razones de interés general derivadas de una alteración sustancial de las circunstancias económicas que permitieron el establecimiento de la carrera profesional para determinado personal que desarrolla su actividad en el marco de la estructura orgánica y funcional de la Conselleria de Sanidad deviene inaplicable el Decreto 66/2006, de 12 de mayo, del Consell, por el que se aprueba el sistema de carrera profesional en el ámbito de las Instituciones Sanitarias de la Consellería de Sanidad así como la normativa dictada en desarrollo o ejecución del mismo, en lo que se refiere a:

- El derecho de acceso a la carrera profesional en el momento de su primera incorporación definitiva al puesto.

- El derecho a la progresión en los grados de carrera profesional.

Esta medida supuso un recorte laboral y retributivo importante pues multitud de enfermeras que cumplían los requisitos para poder progresar en el sistema de carrera profesional no pudieron satisfacer este derecho.

D. Ley 10/2011, de 27 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2012.

Esta ley que se publicó en el DOCV de 30 de diciembre de 2011 impuso una nueva congelación salarial para todos los empleados públicos de la Generalitat Valenciana durante el ejercicio 2012, incluidas por tanto, todas las enfermeras que trabajan en la Agencia Valenciana de Salud, en la Consellería de Bienestar Social, en el IVADIS y en cualquier otra entidad dependiente de la Generalitat Valenciana.

Como segunda medida destacada de recorte vuelve a declarar inaplicable el Decreto 66/2006 durante el año 2012 en relación a:

- El derecho de acceso a la carrera profesional en el momento de su primera incorporación definitiva al puesto, y
- El derecho a la progresión en los grados de carrera profesional.

Esta medida supone un recorte laboral y retributivo además de para todas las enfermeras que cumplen los requisitos para poder progresar en el sistema de carrera profesional, también para todas las enfermeras y enfermeros que obtuvieron plaza en propiedad (OPE 2005) y que se incorporaron a principios de este año 2012 no pudiendo, por lo tanto, incorporarse al sistema de carrera profesional lo que evidentemente supone un agravio comparativo pues ostentando plaza en propiedad no tienen acceso a la carrera profesional.

E. Real Decreto-Ley 20-2011, de 30 de diciembre, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

Como consecuencia de la celebración de las elecciones generales a finales de noviembre del pasado año 2011 el nuevo Ejecutivo Central del

Partido Popular no dispuso del tiempo imprescindible para la elaboración y aprobación de los presupuestos generales del Estado para el año 2012 antes de la finalización del año 2011 pero si que legisló utilizando la socorrida y criticada fórmula del Real Decreto-Ley mediante la aprobación el pasado día 30 de diciembre de 2011 del Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público (publicado en el BOE del 31 de diciembre de 2011).

En el Real Decreto-Ley mencionado se adoptan una serie de medidas encaminadas al control del déficit destacando las siguientes:

- Congelación del sueldo de todos los empleados públicos para el ejercicio de 2012 incluidas por tanto las enfermeras del sistema público de salud de la Comunidad Valenciana y del resto de Administraciones Públicas valencianas.
- Se fija un recargo en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas para los años 2012 y 2013, lo que supone un recorte del sueldo neto a todas las enfermeras, tanto las que trabajan en el sector público como en el privado. Este recargo en el IRPF se realiza por tramos y tiene carácter progresivo, esto es, cuanto mayores sean los ingresos mayor será el porcentaje del recargo que abarca desde el 0,75 hasta el 7%; en concreto para el colectivo de la/os enfermeras/os de la Agencia Valenciana de Salud las retenciones en la nómina mensual subieron entre un 1 y un 1,5 % aproximadamente en función sus ingresos mensuales (que son variables en relación de trienios reconocidos, grado de carrera, festivos realizados, guardias, etc) y de sus circunstancias personales y familiares.
- Durante el ejercicio 2012, las Administraciones públicas no podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, por lo tanto, la Agencia Valenciana de Salud y el resto de Administraciones Públicas donde trabajan enfermeras valencianas se ven obligadas a suspender las aportaciones a los planes de pensiones existentes.

Este Real Decreto-Ley 20/2011 adoptó otras decisiones encaminadas al control del déficit público que no afectan de una forma tan clara y directa como las mencionadas en el párrafo anterior a las enfermeras valencianas, pero que en calidad de ciudadanas también pueden verse perjudicadas entre las que destacamos el incremento del tipo impositivo del impuesto sobre bienes inmuebles hasta en un 10%.

F. Decreto-Ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell, de medidas urgentes para la reducción del déficit en la Comunidad Valenciana.

El día 5 de enero de 2012, el Consell aprobó el Decreto-Ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell, de medidas urgentes para la reducción del déficit en la Comunidad Valenciana publicándose en el DOCV de fecha 10/01/2012 que adopta una serie de medidas que agreden las condiciones laborales y económicas de los empleados públicos de la Comunidad Valenciana en general y de los enfermeras/os en particular, destacando entre ellas las siguientes:

- Con efectos 1 de marzo de 2012 el complemento de carrera profesional que perciben las enfermeras valencianas con plaza en propiedad del Sistema Autonómico de Salud se reduce en su cuantía anual al 50% durante los ejercicios 2012 y 2013 suponiendo una merma salarial considerable que oscilaría entre el 3% y el 11% de pérdida de poder adquisitivo según el grado de carrera profesional consolidado.
- Se establece la suspensión de las aportaciones al Plan de Pensiones de los Empleados Públicos de la Generalitat durante el año 2012, como obligaba el Real Decreto-Ley 20-2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público aprobado por el gobierno central.
- Se rebaja la prestación económica percibida durante los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes (esto es, por accidente no profesional o enfermedad común) que son la causa de

la inmensa mayoría de las bajas, pues ya no se percibirá el 100 de las retribuciones durante todo el período de duración de la baja; a partir del día 1 de marzo durante la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes se cobrarán las siguientes cuantías:

- Desde el día 1º hasta el 15º se percibirá el 100% de nuestras retribuciones.
 - Desde el día 16º hasta el 20º se cobrara el 60% de la base reguladora.
 - Y a partir del 21º día hasta el final del proceso de incapacidad temporal se percibirá el 75% de esta base reguladora.
- Una de las medidas que más preocupación genera en el colectivo de enfermería es la contemplada en la Disposición Final Primera del citado Decreto-Ley donde se establece que el Consell, podrá aprobar Planes de Ordenación de Personal con la finalidad de ordenar la administración de la Generalitat, para la reducción de hasta un 25 por ciento de los efectivos de carácter temporal con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos en materia de reducción del gasto público, por lo tanto, la Administración Sanitaria se reserva esta posibilidad de amortizar hasta un 25 por ciento de las plazas vacantes ocupadas por personal interino.

G. Decreto 30/2012, de 3 de febrero, del Consell, por el se modifica la estructura, funciones y régimen retributivo del personal directivo de Instituciones Sanitarias de la Conselleria de Sanidad.

El Consell aprobó el Decreto 30/2012, de 3 de febrero de 2012, por el que se modifica la estructura, funciones y régimen retributivo del personal directivo de Instituciones Sanitarias de la Consellería de Sanidad publicado en el DOCV en fecha 8 de febrero de 2012, decreto mediante el que se produjo una disminución salarial sustancial para los Directivos de Enfermería de las Instituciones Sanitarias públicas valencianas.

Los Directivos de Enfermería de la Agencia Valenciana de Salud, durante el año 2012 han sufrido un triple recorte salarial (el 50% del comple-

mento de carrera profesional, la merma retributiva específica infringida a los Directivos y además la supresión de la paga extraordinaria de diciembre) que en algunos casos han llegado a sufrir una disminución salarial aproximada del 25% en un sólo año (pendiente de sumar a esta cifra la pérdida de poder adquisitivo acumulada como consecuencia del aumento del IPC durante el presente año), algo realmente inaudito y totalmente injusto en estos tiempos de graves dificultades económicas en el ámbito de la sanidad pública lo que ocasiona mayores obstáculos para gestionar y más esfuerzo y sacrificio a los Directivos de Enfermería de las Instituciones Sanitarias en su labor profesional de administrar los recursos sanitarios.

Mediante un estudio realizado por el CECOVA donde se efectuó una comparativa de las retribuciones de los Directivos de Enfermería de la Comunidad Valenciana respecto a los Directivos de otros Servicios Autonómicos de Salud se concluyó que de los seis servicios autonómicos analizados los Directivos de la Comunidad Valenciana son los peor retribuidos.

H. Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

El Gobierno de la nación aprobó en el Consejo de Ministros del pasado 10 de febrero de 2012 el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, publicado en el BOE del día 11 de febrero y entrando en vigor un día después, esto es, el 12 de febrero de 2012. Esta reforma afecta a todas las enfermeras y enfermeros que trabajan en la Comunidad Valenciana en el ámbito privado por cuenta ajena (incluidas las enfermeras que desarrollan su labor profesional en Hospitales Públicos de Gestión Privada).

Esta reforma laboral facilita y abarata el despido, produce que el despido improcedente deje de ser habitual siendo los despidos causales los más utilizados y además esta reforma rompe el equilibrio entre el empresario y los trabajadores en favor del empresario pues introduce los elementos necesarios para modificar sustancialmente las condiciones laborales de los trabajadores consistente en dotar al empresario de facultades para alterar el salario, la jornada, el horario, la movilidad funcional y geográfica de los

trabajadores; supone por tanto un retroceso importante en los derechos laborales y sociales de los trabajadores en general y de las enfermeras en particular.

El Real Decreto-Ley mencionado se tramitó como proyecto de ley, siendo aprobada definitivamente la reforma laboral en el Congreso de los Diputados mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que fue publicada en el Boletín Oficial del Estado el día 7 de julio de 2012, entrando en vigor el día siguiente; esta ley profundiza en el retroceso de los derechos laborales de los trabajadores que trabajan por cuenta ajena en el sector privado de nuestro país.

Como desarrollo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, que reguló la reforma laboral definitiva se ha publicado en el BOE de 30 de octubre de 2012 el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, norma que además de regular los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada del personal laboral de las empresas privadas, reglamenta también los procedimientos de despidos colectivos del personal laboral de las Administraciones Públicas y entes y organismos públicos. Esta regulación de los despidos colectivos no afecta al personal estatutario y funcionario de las Administraciones Públicas, pero sí al personal laboral que trabaja en entes y organismos públicos como son los Consorcios o Fundaciones Públicas por lo tanto es de aplicación a las enfermeras que se rigen por la normativa laboral y prestan sus servicios en el Consorcio Hospital General Universitario de Valencia y en el Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón que desde la entrada en vigor del reglamento mencionado podrán ser despedidas de forma más sencilla y económica, pues los requisitos establecidos para tramitar los despidos colectivos por causas económicas en las Administraciones y Organismos públicos serán que en el ejercicio anterior el organismo hubiera presentado una situación de déficit presupuestario y que sus créditos se hayan minorado un 5% en el ejercicio corriente o un 7% en los dos ejercicios anteriores, por lo que se facilita la utilización de la figura del despido colectivo.

I. Real Decreto-Ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del sistema nacional de salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones.

El gobierno central aprobó el Real Decreto-Ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones publicándose en el BOE de 24 de abril de 2012. Este Real Decreto-Ley persigue el ahorro económico mediante medidas como la exclusión de algunos colectivos del derecho a la atención sanitaria dentro del Sistema Nacional de Salud como los inmigrantes irregulares, ampliando el copago a algunas prestaciones y a nuevos colectivos (copago farmacéutico de los pensionistas), adoptando nuevas decisiones de ahorro farmacéutico como la exclusión de determinados medicamentos de la financiación pública y aprobando medidas en materia de recursos humanos no negociadas. Entre las medidas que aprobó este Real Decreto-Ley que afectan al personal de enfermería señalamos las siguientes:

- Establece la integración obligatoria del personal funcionario al servicio de instituciones sanitarias (el personal de APD y sanitarios locales) como personal estatutario y también se fuerza a la integración obligada del personal de cupo y zona en el sistema de prestación de servicios desarrollada por el Estatuto Marco, antes del 31 de diciembre de 2013, en ambos supuestos, cuando en la anterior regulación esta integración era voluntaria. Es difícil percibir el beneficio de esta medida para el Sistema Nacional de Salud y además es justamente criticable que se haya adoptado esta decisión sin haberse tratado en ningún ámbito de negociación oportuna además de suponer una vulneración de unos derechos adquiridos.
- Se elimina la posibilidad de solicitar el complemento de pensión por jubilación, derecho que algunas enfermeras mantenían si cumplían ciertos requisitos, suponiendo este complemento de pensión una mejora de la pensión de jubilación otorgada por la Seguridad Social.
- Se modifica la regulación legal de las retribuciones del personal estatutario introduciendo un mandato dirigido a los servicios de salud

autonómicos para establecer procedimientos para la evaluación del desempeño del personal estatutario potenciando las retribuciones variables.

- Existe otra medida en esta disposición normativa que no supone un recorte laboral o retributivo pero sí genera un problema trascendental de conciencia ética en el colectivo de las enfermeras que trabajan en el sistema público de salud valenciano como es la exclusión de los inmigrantes irregulares del derecho a la asistencia sanitaria pública y gratuita generando ello una importante conflictividad ética entre los profesionales de enfermería pues la no atención a los inmigrantes irregulares provoca una grave colisión entre la legislación vigente y los principios éticos y deontológicos de la profesión de enfermería.

Este Real Decreto-Ley contiene otras medidas que no tienen influencia directa en las condiciones laborales de la enfermería pero que sí inciden en su ejercicio profesional y en su situación de ciudadanos como son:

- La recuperación del concepto de asegurado, un concepto que ya eliminó la Ley General de Sanidad del año 1986, volviendo a vincular de nuevo el derecho al acceso de la protección de la salud en función de la vinculación de los ciudadanos con la Seguridad Social.
- Se modifica la regulación de la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud articulándola en torno a tres modalidades: básica, suplementaria y de servicios accesorios. El conjunto de las prestaciones incluidas en la cartera común debe de aprobarse en el Consejo Interterritorial de Sanidad existiendo la posibilidad real de que algunas prestaciones sanitarias actualmente cubiertas por el sistema público de sanidad sean excluidas del mismo o se establezca el copago para algunos servicios actualmente gratuitos.
- Se crea el Fondo de Garantía Asistencial que tiene como finalidad la compensación entre las Comunidades Autónomas y las ciudades

de Ceuta y Melilla por las actuaciones que sus servicios de salud realicen en el marco de la aplicación de la cartera común básica de servicios asistenciales y de la suplementaria a las personas que gozan de la condición de asegurado en el Sistema Nacional de Salud en sus desplazamientos temporales.

- Se adoptan diversas decisiones en materia de ahorro y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios relacionadas con la prestación farmacéutica que incluyen cuestiones como la prescripción, precios o financiación destacando entre ellas el establecimiento de una aportación económica en la prestación farmacéutica para los pensionistas y la actualización de la lista de medicamentos excluidos de la financiación pública que ha supuesto, a posteriori, la exclusión de un total de 417 fármacos.

J. Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

Los Presupuestos Generales del Estado del año 2012 se aprobaron ya avanzado el año, en concreto mediante la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 (publicada en el BOE de 30 de junio de 2012) que establece, con carácter básico y como medida de recorte, que la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, quedando suspendida la eficacia de las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes en dicho ámbito a las enfermeras que trabajan en la Agencia Valenciana de Salud y en otras Administraciones Públicas en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana.

Esta medida afecta al personal que trabaja en la Agencia Valenciana de Salud y en otras Administraciones Públicas en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana; y supone una ampliación de la jornada ordinaria de trabajo de las enfermeras al servicio de la Agencia Valenciana de Salud pues a partir del 1 de enero de 2013 pasarán a tener una jornada ordinaria de

trabajo con un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos en contraposición con la jornada semanal realizada hasta el año 2012 que tenía un promedio semanal algo superior a las 36 horas y 30 minutos sumando una jornada anual de 1589 horas hasta el año 2012 (una vez descontados los festivos, las vacaciones y los seis días de libre disposición vigentes).

Este aumento de la jornada laboral de las enfermeras de la Agencia Valenciana de Salud para el año 2013 se ha concretado en una jornada anual de 1.647 horas, esto es, con un incremento teórico de 58 horas. En el acuerdo que regula la ampliación de jornada laboral se establece que: "...se tomará en consideración para el cómputo de la jornada anual efectiva la cantidad de 58 horas anuales por distintos conceptos de ocupación del personal..." como pueden ser las actividades de formación fuera de la jornada laboral, el tiempo dedicado a la higiene personal tras finalizar la jornada laboral y las actividades concernientes a la preparación del ejercicio efectivo de la jornada. Ello supone que por la realización de estas actividades se atribuye un cómputo general, para todo el personal de la Consellería de Sanidad, de 58 horas por lo que la jornada anual efectiva y real durante el año 2013 será también de 1.589 horas.

Además esta ley de presupuestos ratifica la congelación salarial de los empleados públicos para el año 2012 y la suspensión de las aportaciones a los planes de pensiones de los empleados públicos durante el presente ejercicio, medidas que ya se incluían en el Real Decreto-Ley 20-2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

K. Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

El Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, aprobado por el gobierno de la nación y publicado en el BOE de 14 de julio, contiene una serie de severas medidas que afectan a las enfermeras que trabajan en la Comunidad Valenciana, siendo aquellas enfermeras que trabajan para las Administraciones Públicas las más perjudicadas.

Entre estas decisiones destacan las siguientes:

- Se suprime durante el año 2012 la paga extraordinaria del mes de diciembre a todas las enfermeras que trabajen en las Administraciones Públicas y también las enfermeras que trabajan en las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, lo que supone una rebaja salarial media anual de las retribuciones de las enfermeras valencianas que puede oscilar entre el 5,5 y el 6,5 % aproximadamente.
- Se reducen de seis a tres los días de libre disposición, se aprueba la desaparición de los días adicionales de libre disposición por antigüedad y de los días de similar naturaleza que tengan reconocidos en algunas Administraciones Públicas, entrando esta medida en vigor en el año 2013.
- Se modifica la regulación legal de la prestación económica de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas debiendo el Consell de la Generalitat Valenciana adaptar la regulación autonómica a la nueva reglamentación establecida a nivel nacional generándose la oportunidad de mejorar las prestaciones percibidas desde el 1 de marzo de 2012 cuando las enfermeras se encuentran en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes.
- Entre otras medidas contenidas en este Real Decreto-Ley que afectan o pueden perjudicar a las enfermeras valencianas señalamos también: la eliminación de la posibilidad de solicitar la jubilación parcial de las enfermeras estatutarias (derecho que todavía no se había puesto en marcha aunque se contemplaba en la legislación), la unificación de la regulación de los permisos de los empleados públicos en todas las Administraciones Públicas (estando pendiente de algunas aclaraciones y concreciones), los recortes establecidos en las prestaciones por desempleo, la subida de las retenciones del IRPF para las actividades profesionales o el tijejetazo perpetrado a las prestaciones contempladas en la Ley de Dependencia.

L. Decreto-Ley 6/2012, de 28 de septiembre, del Consell, de desarrollo y aplicación de las disposiciones incluidas en el título I y disposiciones concordantes del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Mediante este Decreto-Ley, que se publicó en el DOCV el día 1 de octubre de 2012, el Consell ha traspuesto las medidas incluidas en el Título I y disposiciones concordantes del Real Decreto 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en concreto, se han aprobado las medidas a nivel de empleo público incluidas en el Real Decreto mencionado en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana.

Entre estas medidas que afectan a las enfermeras valencianas que trabajan en las Administraciones Públicas Autonómicas se incluyen la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de este año 2012 y la reducción de los días de libre disposición a sólo tres para el ejercicio 2013.

Es criticable la actitud del Consell cuando al trasponer la medida adoptada por el ejecutivo central de suspender la paga extraordinaria de diciembre en el mismo Decreto 6/2012, no ha tenido la sensibilidad de compensar esta suspensión de la paga extra con la eliminación o suavización de los recortes adoptados por el Consell a las enfermeras valencianas para evitar un doble castigo retributivo, como sí han realizado otras Comunidades Autónomas como Madrid o Andalucía.

Pero sin duda, como única medida positiva adoptada en este Decreto-Ley se encuentra la nueva regulación de las retribuciones percibidas por los empleados públicos dependientes de la Generalitat Valenciana durante los periodos de incapacidad temporal; esta nueva reglamentación de las retribuciones durante las situaciones de incapacidad temporal establece los siguientes porcentajes de retribución durante los periodos de incapacidad temporal:

- a) durante las situaciones de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la

misma, hasta el 100% de las retribuciones percibidas en el mes anterior al de causarse la incapacidad temporal.

b) durante las situaciones de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes se reconocerá un complemento retributivo que sumado a la prestación reconocida por la Seguridad Social alcanzará los siguientes porcentajes de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad temporal:

- Hasta el tercer día se percibirá el 50% de las retribuciones,
- Desde el 4º día hasta el 20º se abonará el 75% y
- A partir del día 21º hasta el final del proceso se cobrará el 100% de las retribuciones.

En los supuestos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes como consecuencia de hospitalización, incluida la domiciliaria, e intervención quirúrgica que responda a actividades asistenciales comprendidas en la cartera común básica del Sistema Nacional de Salud y en los procesos de IT derivados de dichas situaciones se complementarán las retribuciones hasta el 100% desde el primer día.

Con efectos desde el 1 de octubre de 2012 la nueva regulación de la prestación de incapacidad temporal será de aplicación para todos aquellos procesos en vigor que se hubieran iniciado con anterioridad a la fecha citada y para todos los procesos que se inicien desde esta fecha.

Consideramos que es de justicia reconocer que se ha establecido una mejora sustancial de la regulación de las retribuciones percibidas por las enfermeras valencianas en los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes (respecto a la regulación puesta en marcha por el Decreto-Ley 1/2012 y en vigor desde el 1 de marzo de 2012), pues el Consell ha reconocido el derecho a la percepción del máximo porcentaje de retribución previsto en la norma estatal.

M. Medidas de gestión destacadas que ha adoptado la Conselleria de Sanidad que afectan a las condiciones laborales de las enfermeras valencianas.

Existen algunas decisiones que ha adoptado la Conselleria de Sanidad, no mediante regulación en nuevas disposiciones normativas, sino que forman parte de la gestión de los recursos sanitarios y que también afectan negativamente a las condiciones laborales de las enfermeras valencianas destacando entre ellas las siguientes:

- la racionalización de guardias (reducción de las mismas), un férreo control del absentismo y de las sustituciones, el cierre de plantas hospitalarias durante el período estival y el adelanto del cierre de los centros de salud durante el pasado verano a las 17 horas; estas medidas junto con otras han traído como consecuencia que no se haya agotado la bolsa de trabajo de la Consellería de Sanidad en la categoría de enfermería durante el período estival, cuando en otros ejercicios esta bolsa de trabajo se agotaba durante el verano en la mayoría de los Departamentos de Salud de la Comunidad Valenciana.
- La ralentización del proceso de concurso-oposición de enfermería de la Oferta Pública de Empleo de 2007. Se convocó el concurso-oposición en abril del año 2011 y los listados provisionales de admitidos y excluidos se han publicado en septiembre del año 2012, (dieciséis meses después cuando en la anterior convocatoria -OPE 2005- ya se había celebrado el primer examen dentro de este período).
- La no aprobación de las Ofertas de Empleo Público de los años 2009 y 2011 (legalmente corresponde aprobar una oferta de empleo público cada dos años).
- La puesta en marcha del nuevo modelo de gestión compartido público-privado en la sanidad valenciana durante el primer trimestre de 2013 con las incertidumbres y temores que ello genera en la enfermería valenciana.

3. RECORTES SALARIALES. PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO DE LAS ENFERMERAS VALENCIANAS DESDE EL AÑO 2010 HASTA LA ACTUALIDAD.

Los empleados públicos de la Comunidad Valenciana, en general, y las enfermeras de la Agencia Valenciana de Salud en particular, se han convertido en uno de los colectivos laborales más castigados por los recortes y tijeretazos que han acometido tanto el Gobierno Central como el Consell desde el año 2010 hasta la actualidad.

Esta dura historia de recortes laborales y salariales empezó en mayo del año 2010 cuando el Ejecutivo central asestó el primer tijeretazo a la nómina de los empleados públicos en general, y a las enfermeras del sistema público valenciano de salud en particular que vieron menguar su nómina una media del 5,75% cuando en enero de ese mismo año tuvimos un insignificante incremento salarial del 0,3%. Hemos de señalar que el año 2010 finalizó con un IPC del 3%, por lo que las enfermeras de la Agencia Valenciana de Salud (y de otras Administraciones Públicas) sufrieron en el año 2010 una pérdida de poder adquisitivo del 8,45% aproximadamente.

El año 2011 se inició con una congelación salarial de todos los empleados públicos, incluidas por lo tanto, las enfermeras de las Administraciones Valencianas, teniendo en cuenta que el IPC finalizó el ejercicio en el 2,4% siendo este mismo porcentaje la pérdida de poder adquisitivo consolidado durante el ejercicio mencionado.

Sin duda podemos afirmar que el actual año 2012 es un auténtico "annu horribilis" para la enfermería valenciana batiendo todos los récords en cuanto a tijeretazos. Iniciamos el año con una nueva congelación salarial y con una subida de las retenciones mensuales por el IRPF que en el caso de la enfermería valenciana supuso una pérdida salarial neta entre el 1 y el 1,5% aproximada; seguimos con la aprobación por parte del Consell del Decreto-Ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell, de medidas urgentes para la reducción del déficit en la Comunidad Valenciana donde destaca como medida de recorte salarial la suspensión del 50% de la cuantía del complemento salarial lo que supone una pérdida retributiva para las enfermeras con plaza en propiedad que puede oscilar entre el 3 y el 11%, y para

completar esta escalada de recortes el Ejecutivo Central, mediante el Real Decreto-Ley 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad acordó suprimir el abono de la paga extraordinaria de diciembre del año 2012 para todos los empleados públicos, y por lo tanto, para las enfermeras valencianas que trabajan en la Administración Valenciana sumando este recorte un porcentaje de merma salarial que varía entre el 5,5 y el 6,5%.

Es conveniente señalar, para ser justos, que aunque se aplicó una subida de las retenciones del IRPF en las nóminas de las enfermeras valencianas desde el 1 de febrero de 2012 que oscilaba entre un 1% y un 1,5% aproximadamente, esta elevación de las retenciones se ha compensado con la posterior regularización de las retenciones mensuales del IRPF a la baja como consecuencia de las rebajas salariales del año 2012 (reducción del 50% del complemento de carrera profesional desde el 1 de marzo de 2012 y supresión de la paga extra de diciembre).

Sí tenemos en cuenta que el dato del IPC al finalizar el mes de noviembre del año en curso se encuentra ya en el 2,9% y, si a esta cifra, le sumamos todos los recortes retributivos aplicados durante el año en curso nos encontramos con una pérdida del poder adquisitivo acumulado (sólo durante el año 2012) para las enfermeras de la Consellería de Sanidad que fluctúa entre el 9% y el 20% aproximadamente, según su situación administrativa y el grado de carrera profesional consolidado, cifras de disminución salarial para este año que son cuando menos escandalosas, desproporcionadas e insoportables que confirman a este año 2012 como el año que toda la enfermería valenciana querrá olvidar.

Además durante el presente año se aprobó el Decreto 30/2012, de 3 de febrero, del Consell por el que se modifica la estructura, funciones y régimen retributivo del personal directivo de Instituciones Sanitarias de la Consellería de Sanidad suponiendo un recorte retributivo adicional muy importante para los Directivos de Enfermería de las Instituciones Sanitarias valencianas públicas.

Vamos a reflejar en las siguientes tablas más gráficamente las pérdidas de poder adquisitivo de las enfermeras valencianas en estos tres años:

TABLA I

	SUBIDAS SALARIALES EN ENERO	RECORTES SALARIALES POSTERIORES	IPC	PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO
AÑO 2010	0,3%	-5,75%	3%	-8,45%
AÑO 2011	0%	0%	2,4%	-2,4%
AÑO 2012	0%	*a. desde -3% hasta -11 % *b. -6%	*c. 2,9%	Desde el - 8,9% hasta el -19,9% en función de si tienen reconocida la carrera profesional y que grado tengan reconocido.
TOTAL	0,3%	desde el 11,75% hasta el 22,75%	8,3%	desde el -19,75% hasta el -30,75%

*a. Esta pérdida salarial se debe al recorte del 50% de la cuantía del complemento de carrera profesional que perciben las enfermeras con plaza en propiedad y oscila entre el 3% y el 11% en función del grado de carrera profesional que tengan reconocido; en la siguiente tabla diferenciamos la rebaja retributiva generada en función del grado consolidado:

TABLA II

Grado de carrera profesional consolidado	Pérdida de poder adquisitivo anual sufrido por el recorte del 50% de la cuantía del complemento de carrera profesional
Grado 1	El 3% aproximadamente
Grado 2	El 6% aproximadamente
Grado 3	El 9% aproximadamente
Grado 4	El 11% aproximadamente

*b. Esta rebaja salarial es consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria de diciembre y afecta tanto a las enfermeras contratadas como fijas.

*c. El 2,9% es el dato del IPC (Índice de Precios de Consumo) a fecha 30 de noviembre de 2012. .

En la siguiente tabla señalamos la pérdida de poder adquisitivo sufrida por las enfermeras de la Agencia Valenciana de Salud en estos tres años

analizados, en función de su situación administrativa, esto es, si es contratada temporal o es personal estatutario fijo y en este supuesto en función del grado de carrera profesional consolidado.

TABLA III

Situación administrativa de la enfermera	Pérdida de poder adquisitivo desde el año 2010
Estatutaria temporal	- 19,75% aproximadamente
Estatutaria fija con grado 1 de carrera profesional	- 22,75% aproximadamente
Estatutaria fija con grado 2 de carrera profesional	- 25,75% aproximadamente
Estatutaria fija con grado 3 de carrera profesional	- 28,75% aproximadamente
Estatutaria fija con grado 4 de carrera profesional	- 30,75% aproximadamente

Es importante señalar que la pérdida de poder adquisitivo de las enfermeras de la Agencia Valenciana de Salud sufrida como consecuencia de esta tortuosa época de recortes y tijeretazos que comenzó en el año 2010, es tremenda siendo prácticamente del 20% en los supuestos menos perjudiciales, esto es, en el caso de las enfermeras contratadas, y superando el 30% cuando se tiene plaza en propiedad con un grado cuatro de carrera profesional consolidado. Además, debemos resaltar que para el año 2013 los empleados públicos en general, y las enfermeras valencianas en particular, volverán a tener congeladas sus retribuciones, por lo que la pérdida de poder adquisitivo se irá incrementando conforme vaya avanzando el año 2013.

Estas cifras son aproximadas pues hay elementos particulares como el número de trienios reconocidos, la realización o no de atención continuada y otros aspectos que harían oscilar estos porcentajes, y en estas cifras no sólo se incluyen las rebajas salariales sino que se suma la pérdida de poder adquisitivo como consecuencia de la subida del índice de precios al consumo. Además de estos tijeretazos sufridos directamente por las enfermeras valencianas hay otras medidas generales que se han adoptado en estos tiempos que también golpean a las enfermeras valencianas como la rebaja de la cuantía percibida durante las situaciones de incapacidad temporal, la suspensión de las aporta-

ciones al plan de pensiones, la subida del IVA, la eliminación de ayudas diversas, el recorte en las prestaciones por desempleo y otras que también pueden producir un empobrecimiento de las enfermeras valencianas y como consecuencia de ello una merma de su poder adquisitivo y de su calidad de vida.

Debemos de recordar que el colectivo de Directivos de Enfermería de Instituciones Sanitarias de la Consellería de Sanidad ha sufrido durante el presente año una reducción salarial adicional importante, que sumada a la pérdida de poder adquisitivo soportada por todas las enfermeras de la Agencia Valenciana de Salud, provoca que la pérdida de poder adquisitivo consolidada desde mayo de 2010 hasta la actualidad en algunos casos de Directivos de Enfermería se aproxima a la cifra exorbitante del 40%.

Es conveniente señalar que las rebajas salariales infringidas comportan un daño colateral consistente en que se deja de cotizar a la Seguridad Social por esas cuantías económicas descontadas por lo que las futuras prestaciones de la Seguridad Social (pensiones de invalidez, jubilación y otras pensiones, así como la prestación por incapacidad temporal y las prestaciones por desempleo) percibidas por las enfermeras que tengan derecho a ellas serán más reducidas.

4. CONCLUSIONES Y VALORACIÓN

Desde el CECOVA y los Colegios de Enfermería de Alicante, Valencia y Castellón nos oponemos enérgicamente a todos estos recortes adoptados por los gobiernos nacionales y autonómicos desde mayo del año 2010 hasta la actualidad y que suponen sucesivas agresiones a las condiciones sociales, profesionales, laborales y retributivas de las enfermeras de la Comunidad Valenciana.

Hemos de resaltar el recorte retributivo sufrido, pues la pérdida de poder adquisitivo soportado por nuestras enfermeras en la Comunidad Valenciana desde mayo del año 2010 hasta la actualidad (sumando la suspensión de la paga extraordinaria de diciembre) oscila entre el 20% y una cifra cercana al 31%, siendo totalmente inaceptable e injustificable este castigo infringido al colectivo enfermero, ya que no ha sido responsable

de las situaciones del déficit presupuestario tanto del Estado como de la Generalitat Valenciana.

El CECOVA publicó recientemente el "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", estudio donde se concluyó que las enfermeras del Servicio Autonómico de Salud Valenciano están comparativamente mal tratadas, pues cobran menos y trabajan más que la media del resto de Servicios Autonómicos de Salud, como consecuencia de aplicar medidas de recorte desmesuradas en las condiciones laborales y retributivas de los profesionales de Enfermería y de los Directivos de Enfermería (que no dejan de ser profesionales de Enfermería) para convertirnos en una de las Comunidades Autónomas con peores retribuciones en nuestro colectivo, a pesar de soportar las enfermeras mayor presión asistencial.

Como conclusión de este estudio mencionado se señaló la siguiente paradoja: las enfermeras de la Comunidad Valenciana se encuentran entre las peor retribuidas 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.

Como consecuencia de la crisis económica y del déficit presupuestario desmedido de algunas Comunidades Autónomas (entre las que se encuentra la nuestra) se están aplicando recortes muy importantes en el ámbito sanitario, recortes que, aunque han sido generalizados, puesto que se han dado en la mayoría de las Comunidades Autónomas, se han aplicado con mayor o menor intensidad, siendo nuestra Comunidad una de las primeras en rebajas retributivas a las enfermeras, no habiendo tenido nuestro Consell la sensibilidad de anular o suavizar los recortes autonómicos para que no se acumularan a la rebaja salarial infringida por el Ejecutivo Central con la supresión de la paga extra de diciembre, como sí han realizado diferentes gobiernos autonómicos.

Desde el CECOVA y los Colegios de Enfermería de Alicante, Valencia y Castellón reivindicamos y planteamos una serie de medidas que conside-

ramos que es de justicia poner en marcha para dignificar la profesión de Enfermería en la Comunidad Valenciana y acercar nuestra posición a la media de las condiciones retributivas de las enfermeras del resto de Comunidades Autónomas señalando las siguientes:

1.- Emplazar en concreto a la Generalitat Valenciana a compensar el último recorte retributivo (supresión de la paga extra de diciembre) devolviendo y restituyendo las cantidades dejadas de percibir como consecuencia de la suspensión del 50% de la cuantía del complemento de carrera profesional para evitar el doble castigo sufrido por las enfermeras; varios gobiernos autonómicos (Andalucía, Madrid o Cataluña) han tenido mayor sensibilidad y han eliminado o reducido los recortes retributivos aprobados por ellos mismos para no acumularlos a la nueva reducción salarial establecida por el Gobierno Central.

2.- Requerir a la Agencia Valenciana de Salud y resto de administraciones públicas y entidades afectadas donde trabajan enfermeras que abonen la parte proporcional de la paga extraordinaria de diciembre del período generado entre el 1 de junio y el 14 de julio, ya que es manifiestamente justa y acorde con la legalidad vigente esta exigencia, pues el Real Decreto-Ley que suspendió esta paga entró en vigor el 15 de julio, no pudiendo aplicarse con carácter retroactivo esta medida y teniendo en cuenta que el derecho al cobro de la paga extra de diciembre empieza a generarse el 1 de junio.

3.- Instar a la Generalitat Valenciana a mejorar las retribuciones del personal de Enfermería de la Agencia Valenciana de Salud con el fin de equipararlas con las retribuciones de las enfermeras del resto de los Servicios Autonómicos de Salud.

4.- Requerir a la Generalitat Valenciana a aumentar la ratio del personal de Enfermería por cada cien mil habitantes al objeto de homologar esta ratio con el resto de Servicios Autonómicos de Salud.

5.- Solicitar, tanto al Ejecutivo Central como al Consell, que se adopten medidas a corto-medio plazo con la finalidad de ir recuperando el poder adquisitivo perdido desde el año 2010 hasta la actualidad.

El CECOVA y los Colegios de Enfermería de Alicante, Valencia y Castellón hemos elaborado y publicado este estudio con el propósito de dejar constancia de la actual época de recortes sociales, laborales, profesionales y retributivos a los que están sujetas las enfermeras de la Comunidad Valenciana desde la fatídica fecha del 20 de mayo de 2010 cuando el Gobierno socialista de la Nación aprobó el Real Decreto-Ley 8/2010 por el que se adoptaron medidas extraordinarias para la reducción del déficit público entre las que se incluyó la primera rebaja salarial de los empleados públicos aprobada en España, recortes que han continuado con el nuevo Gobierno popular desde que accedió al poder destacando el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que también fue pionero al suprimir una paga extraordinaria de los empleados públicos españoles; pero en la Comunidad Valenciana se agrava esta política de tijeretazos, pues el Consell ha aprobado y adoptado una serie de medidas que han convertido a las enfermeras de la Comunidad Valenciana en el grupo de las más castigadas de todo el territorio nacional como así quedó constatado en el "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 sistema autonómicos de salud" que hemos mencionado anteriormente.

Después de leer este estudio es manifiestamente inequívoco que las enfermeras de la Comunidad Valenciana tenemos que estar indignadas con las sucesivas medidas de recortes aprobadas, tanto por los distintos ejecutivos nacionales como por parte del Consell desde el año 2010 hasta la actualidad, que han castigado de una forma injusta y desmedida a nuestro colectivo profesional con unas medidas desorbitadas que han provocado, entre otros importantes perjuicios señalados, una pérdida del poder adquisitivo acumulado para las enfermeras de la Agencia Valenciana de Salud que fluctúa entre el 20% y una cifra cercana al 31%, por lo que desde el CECOVA y los Colegios de Enfermería de la Comunidad Valenciana nos hemos visto en la obligación de denunciar de forma pública y enérgica esta realidad de grave retroceso en los derechos de nuestros colegiados sin precedentes en la historia contemporánea de nuestra profesión.



CECOVA

Colegios de Enfermería de
Alicante, Castellón y Valencia