



Comunidad Foral de Navarra

RETRIBUCIONES

Residentes: MIR, BIR, FIR, QIR, PIR y RDIR

PERSONAL:

- MIR: Médico Interno Residente
- BIR: Biólogo Interno Residente
- FIR: Farmacéutico Interno Residente
- QIR: Químico Interno Residente
- PIR: Psicólogo Interno Residente
- RDIR: Radiofísico Interno Residente

RECORTES:

Los recortes aplicados tanto al Sueldo Base, como al resto de conceptos establecidos en nómina y a los que nos referiremos de aquí en adelante, están basados en su mayoría en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. (BOE nº 126, de 24 de mayo de 2010) y en la Ley Foral 12/2010, de 11 de junio, por la que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (BON núm. 72 - 14 de junio de 2010).

Para los residentes navarros, el recorte salarial del sueldo base ha sido del 4,5% anual, tras las negociaciones mantenidas entre el Sindicato Médico de Navarra con la Consejería de Salud (sólo desde junio de 2010 y no con carácter retroactivo desde enero de 2010).

Si hubiese otros recortes específicos se reflejarán en el apartado correspondiente.

1. Retribuciones fijas:

SUELDO BASE:

La cuantía del Sueldo Base es la fijada por **Real Decreto 1146/2006, de 6 octubre**, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

Su retribución es por 12 pagas mensuales y 2 pagas extraordinarias (ver apartado de la Paga Extraordinaria).

	Enero - Mayo 2010	Junio - Diciembre 2010	2011	2012	
	MENSUAL	RECORTES	MENSUAL	CONGELACIÓN	CONGELACIÓN
Residentes	1.161,30	4,5%	1.109,05	1.109,05	1.109,05

COMPLEMENTO DE GRADO DE FORMACIÓN:

La cuantía de este complemento es la fijada por **Real Decreto 1146/2006, de 6 octubre**, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

Se abona a partir del segundo año de formación. Valora el nivel de conocimientos, así como la progresiva asunción de responsabilidades en el ejercicio de las tareas asistenciales. La cuantía está referida como un porcentaje del sueldo base.

Su retribución es por 12 pagas mensuales y 2 pagas extraordinarias (ver apartado de la Paga Extraordinaria).

	Enero - Mayo 2010	Junio - Diciembre 2010	2011	2012	
AÑO RESIDENCIA	MENSUAL	RECORTES	MENSUAL	CONGELACIÓN	CONGELACIÓN
Residente 1	0,00	4,5%	0,00	0,00	0,00
Residente 2 (8%)	92,91	4,5%	88,72	88,72	88,72
Residente 3 (18%)	209,04	4,5%	199,63	199,63	199,63
Residente 4 (28%)	325,16	4,5%	310,53	310,53	310,53
Residente 5 (38%)	441,29	4,5%	421,44	421,44	421,44

2. Por jornada complementaria:

GUARDIAS:

• HORARIOS:

- Lunes a viernes, de las 15'00 horas a 7,40 horas del día siguiente: MÓDULO 16 horas y 40 minutos.
- Sábados, Domingos y festivos: MÓDULO 24 horas.

• CONDICIONES:

- TIEMPO DE TRABAJO Y DE DESCANSO.

Con carácter general el tiempo de trabajo y el régimen de descansos son los establecidos en el **Acuerdo de 13 de marzo de 2008** sobre atención continuada en atención primaria rural y otras condiciones laborales del personal del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea. **Resolución 276/2008, de 28 marzo** (BON nº 63, de 21 mayo 2008).

- o **Descanso diario.** Al personal facultativo del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea se le garantizará el **descanso diario de 12 horas ininterrumpidas** entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.
- o **Descanso semanal.** Al personal facultativo del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea se le garantizará el **descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas** entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.
- o **Limitación del número de guardias.** Con carácter general el número de guardias que realizará el personal residente es de 5 al mes en cómputo anual. Con carácter extraordinario, se podrá realizar hasta un máximo de 7 guardias al mes (siempre de forma voluntaria).
- o **Libranzas.** Tras la guardia de presencia física, se librará al día siguiente.

• RETRIBUCION DE LAS GUARDIAS:

La retribución de la hora de guardia es diferente según el grado de formación.

En el **Acuerdo de 18 de diciembre de 2007** entre las Centrales Sindicales y SNS-O, publicado en Resolución 18/2008 de 15 de enero (BON nº 14, de 30 de enero 2008), quedó definido el precio de la hora de guardia recogiendo, asimismo, que se aplicaría el mismo incremento que en lo sucesivo pudieran experimentar el resto de facultativos del SNS-O.

En el **Acuerdo el 13 de marzo de 2008** sobre atención continuada en atención primaria rural y otras condiciones laborales del personal del SNS-O (BON nº 63, de 21 de mayo de 2008) se pactó un incremento de la hora de guardia del 7% para 2008, del 8% para 2009 y 2010 para el personal facultativo y también por tanto también para el personal residente.

RECORTES:

Este concepto ha sufrido un recorte del 5%.

Además se ha producido un recorte adicional, ya que no se ha cumplido el acuerdo de 13 de marzo de 2008 (BON núm. 63, de 21 de mayo) por el cual en el año 2010 el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea debería de haber incrementado un 8% la retribución del precio por hora de guardia.

El recorte total resultante, al no haberse aplicado la subida del 8% en el 2010 y aplicar el recorte del 5% sin dicha subida, supone que el porcentaje de recorte real sea una cantidad algo menor del 13% especificado en la tabla.

Guardias de Presencia Física (Laborables)	Enero - Mayo 2010	Junio - Diciembre 2010	2011	2012	
AÑO RESIDENCIA	HORA	RECORTES	HORA	CONGELACIÓN	CONGELACIÓN
Residente 1	17,02	12%	14,97	14,97	14,97
Residente 2	19,85	12%	17,46	17,46	17,46
Residente 3	22,69	12%	19,96	19,96	19,96
Residente 4	24,97	12%	21,97	21,97	21,97
Residente 5	24,97	12%	21,97	21,97	21,97

Días Especiales y Festivos	No existen
-----------------------------------	------------

Cobro de guardia durante la ILT, baja maternal u otras circunstancias:	SI
CONDICIONES:	
Prorratio de las guardias realizadas en los últimos 12 meses en casos de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional (Por Convenio 2002-2003 que modificó la Ley Foral 11/92 mediante la Ley Foral 4/2003 de 14 de febrero (BON nº 23 de 21 de febrero de 2003) (SE ADJUNTA COMO ANEXO).	

Prorratio de las guardias en el mes de vacaciones:	SI
CONDICIONES:	
A final de año se realiza un prorratio de las guardias realizadas durante el año y se abonan en una única paga	
RECORTES:	
Durante el año 2012, de julio a diciembre (ambos incluidos) la Ley Foral 13/2012, de 21 de junio, de medidas urgentes en materia de personal al servicio de las administraciones públicas de Navarra, suprimió dicho prorratio que, al menos por el momento, vuelve a estar vigente.	

JORNADAS COMPLEMENTARIAS (PEONADAS):

El **Acuerdo de 18 de diciembre de 2007** entre las Centrales Sindicales y SNS-O, publicado en **Resolución 18/2008 de 15 de enero** (BON nº 14, de 30 de enero 2008) recoge la posibilidad de que se le oferte a este personal la realización de horas fuera de la jornada ordinaria (peonadas). Estas se retribuirán en la misma proporción que existe en el precio de las horas de guardia respecto a los FEA y en relación a las cantidades que por este concepto se pagan al personal facultativo (ver retribución Jornadas Complementarias en A. Especializada).

Como norma general los residentes no realizan jornadas complementarias (peonadas).

3. Paga Extraordinaria:

- Sueldo Base
- Complemento Grado de Formación

RECORTES:

Desde el 1 de junio de 2010, y en conformidad con lo dispuesto en el Decreto-Ley 2/2010, se establece que la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2010 que corresponde a la aplicación del artículo 10.2 de la Ley 11/2006, de 27 de diciembre de 2010, en los términos de lo recogido en el apartado 3 del artículo 9 de la Ley 3/2008 de 23 de diciembre, quede fijada en las cuantías recogidas en la tabla a continuación.

Los recortes han sido de un 4,5% en el Sueldo Base y un 4,5% en el grado de formación.

Este recorte se ha mantenido para las pagas extraordinaria de 2011 y junio de 2012, permaneciendo congelados, como el resto de los conceptos retributivos.

La paga extraordinaria de diciembre de 2012 ha quedado suprimida (Real Decreto-Ley 20/2012).

	Junio 2010	Diciembre 2010	Junio y Diciembre 2011	Junio 2012	Diciembre 2012
PAGAS EXTRAORDINARIAS		% REC.		CONGELACIÓN	CONGELACIÓN % REC.
Sueldo Base	1.161,30	4,5	1.109,05	1.109,05	100 0,00

	Junio 2010	Diciembre 2010	Junio y Diciembre 2011	Junio 2012	Diciembre 2012
		% REC.		CONGELACIÓN	CONGELACIÓN % REC.
Grado de Formación:					
Residente 1	0,00	--	0,00	0,00	-- 0,00
Residente 2	92,91	4,5	88,73	88,73	100 0,00
Residente 3	209,04	4,5	199,63	199,63	100 0,00
Residente 4	325,16	4,5	310,53	310,53	100 0,00
Residente 5	441,29	4,5	421,44	421,44	100 0,00

1. INTRODUCCIÓN

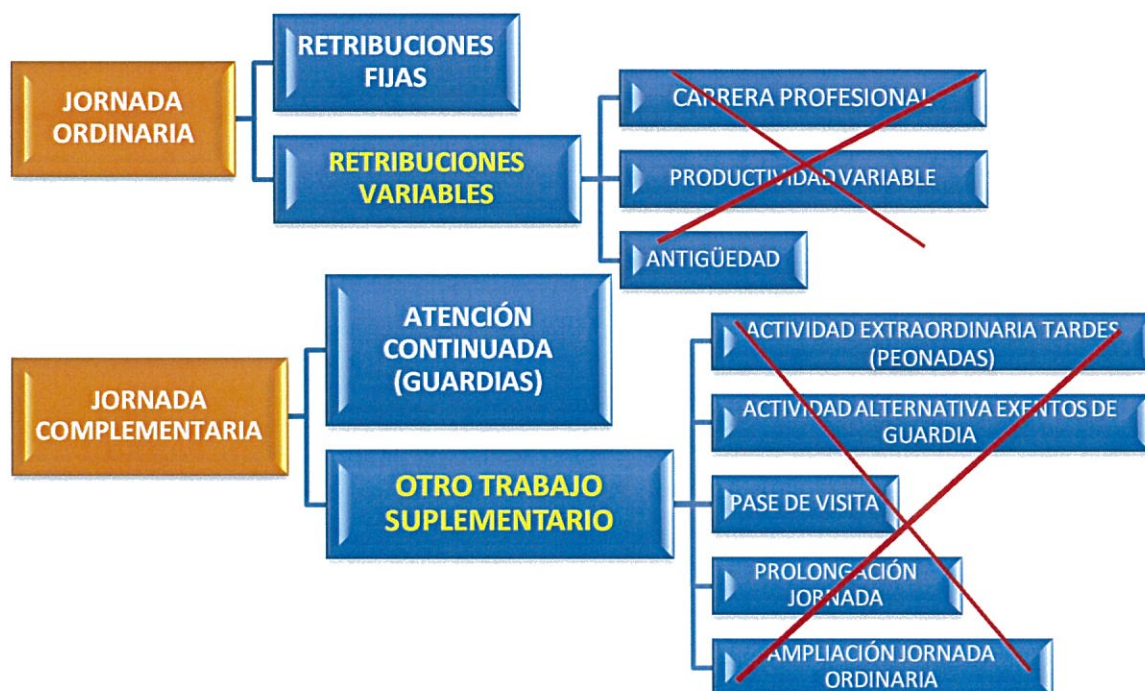
En el sistema retributivo vigente, existen dos tipos de retribuciones: las ligadas a la jornada ordinaria, es decir, no requieren mayor dedicación en cuanto a tiempo, y las ligadas a la realización de jornadas complementarias, es decir, se obtienen fuera del horario ordinario.

Dentro de las **retribuciones de jornada ordinaria**, se diferencian dos subtipos:

- **Retribuciones fijas inherentes al puesto de trabajo:** en cada servicio de salud autonómico y para cada residente de un nivel determinado, se cobran siempre, en idénticas cuantías y no requieren una dedicación o esfuerzo individual o voluntario.
- **Retribuciones variables:** son aquellas que, dentro de una misma categoría, se alcanzan de manera individual y diferente. Dependen de la dedicación, esfuerzo o rendimiento personal (objetivos, cambios de horario, docencia). En el caso de los residentes no se contemplan este tipo de retribuciones.

En la **jornada complementaria**, los residentes solo perciben retribuciones variables en concepto de pago de la hora de guardia, no realizan otros tipos de prolongaciones de jornada.

CLASIFICACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES PARA EL ESTUDIO



Por todo ello, en la parte del estudio de las retribuciones de los residentes se analizarán solamente dentro de las retribuciones por jornada ordinaria las retribuciones fijas y dentro de las de jornada complementaria el pago de la hora de guardia.

2. METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS

Se realiza un análisis comparativo entre las retribuciones de los residentes en las distintas autonomías y en los años que abarca el estudio.

Para realizar la comparación de forma real y práctica, en las primeras gráficas se han desglosado los distintos conceptos que conforman la nómina de los residentes, pero en las posteriores, cuando se habla de retribuciones fijas, se hace referencia a la cantidad global percibida, comprendiendo los distintos complementos, incluido el de residencia (ya que forma parte de las retribuciones fijas).

Para las CCAA de Baleares y Canarias, que tienen establecidos dos complementos de residencia diferentes, según se encuentre la plaza en la que se ejerce en Mallorca, Gran Canaria y Tenerife o en el resto de los archipiélagos, se considera, por operatividad, únicamente el complemento de residencia en el primer supuesto, lo que se denomina coloquialmente “insularidad capitalina”, ya que es la que afecta a la gran mayoría del colectivo que ejerce en estas Comunidades Autónomas.

Para realizar el estudio evolutivo de las retribuciones se ha considerado, como punto de partida, las retribuciones que hubiesen correspondido a un residente en 2010 si no se hubiese practicado ningún tipo de recorte (2010 sin recorte). De esta forma pueden compararse estas hipotéticas retribuciones con las realmente percibidas a final de 2010 (2010 tras recortes) y a final de 2011 y de 2012 y calcular así las pérdidas sufridas por los residentes tras los sucesivos recortes.

En cada tipo de retribuciones (fijas y variables) se ha realizado primero un estudio descriptivo de lo percibido en cada nivel de residencia y por cada año del estudio, para pasar después a realizar un análisis de la merma de dichas retribuciones, tanto en valor absoluto como en porcentajes.

Como estos valores de los recortes no reflejan fielmente la pérdida real de poder adquisitivo, se ha realizado a continuación una relación entre los recortes sufridos y los indicadores económicos *PIB per cápita*, *IPC* e *IP- interanual*, y así mostrar con mayor fidelidad la pérdida sufrida.

Para una comprensión mejor del alcance real de los recortes, se ha realizado al final un supuesto práctico con un caso real donde se puede apreciar claramente la merma económica sufrida por el residente utilizado como ejemplo y las diferencias entre las distintas autonomías.

En cuanto al análisis y discusión de los gráficos y resultados, para un mejor seguimiento de la explicación, se ha optado por incluir un apartado de consideraciones a continuación de cada serie de gráficos y tablas, recogiendo dichos resultados al final del capítulo de residentes en forma de Conclusiones.

Para la denominación en las gráficas y tablas de cada servicio de salud de cada autonomía, se utiliza una abreviatura del nombre de la Comunidad Autónoma correspondiente fácilmente identificable, excepto en el caso de Ceuta y Melilla para los que se utiliza las siglas de sus servicio sanitario, INGESA.

Para la identificación de los periodos de estudio se utiliza en algunas ocasiones los términos 2010(1) o 2010-1 para los valores de 2010 previos a los recortes y 2010(2) o 2010-2 para los valores de 2010 tras la aplicación del recorte de Junio de 2010. El resto de los años quedan claramente identificados como 2011 o 2012.

En la mayoría de las gráficas, se ha incluido la “media” que corresponde al promedio de una variable en el total de las autonomías. Sin embargo, en algunas ocasiones, y porque así lo requiere el estudio, esta media corresponde solo al promedio realizado entre aquellas comunidades que abonan ese concepto, no entre el total de ellas. En estos casos se avisa de esta especificidad.

En algunos de los análisis, las gráficas obtenidas para los distintos niveles de residencia o en los distintos años del estudio, son muy similares entre sí, aportando su publicación completa poca información añadida, por lo que se ha optado, con la correspondiente advertencia en el momento en que se realiza, por presentar una sola de ellas. La totalidad de estas gráficas se encuentra disponible, en forma de anexos, en la versión digital del presente libro.

Cuando alguno de los gráficos o tablas tenga alguna especificidad metodológica, se comentará junto a la explicación de dicho gráfico o tabla.

Para la creación de la base de datos, el estudio estadístico y la realización de gráficos se ha utilizado el programa Microsoft Excel®2010.

3. JORNADA ORDINARIA: RETRIBUCIONES FIJAS

Esta parte del estudio se centra en aquellas retribuciones fijas correspondientes a la jornada ordinaria, que las perciben todos los residentes de un mismo nivel, bien en forma de mensualidad ordinaria o bien en las pagas extraordinarias de junio y diciembre. Su obtención no requiere una dedicación o un esfuerzo individual voluntario.

Los residentes, dentro de la jornada ordinaria, no perciben otras retribuciones que sí aparecen en el Facultativo Especialista de Área o en Atención Primaria como pueden ser Productividad Variable, Antigüedad, Carrera Profesional, etc.

Las retribuciones fijas corresponden a los conceptos de:

- **Sueldo base (ordinario y extraordinario).** Es el mismo para todos los niveles de residencia.
- **Complemento de formación (ordinario y extraordinario):** dado que prima la formación y responsabilidad, va aumentando conforme aumenta el nivel de residencia.
- **Reparto de Masa Salarial Consolidada:** se percibe en Extremadura. Es igual para todos los años de residencia.
- **Incremento Retributivo de Comunidad Autónoma:** propio de Euskadi. Aumenta conforme aumenta el año de residencia.
- **Retribución Mensual Complementaria:** de Valencia. Va aumentando con los años de residencia.
- **Complemento de residencia:** se abona en INGESA, Baleares y Canarias. En estas dos últimas se diferencia entre la residencia en las islas “capitalinas” (Mallorca, Gran Canaria y Tenerife) y la residencia en el resto de las islas (que tiene un complemento mayor). Es igual para todos los años de residencia. Se efectúan diferentes análisis. Cada uno de ellos permite realizar distintos tipos de comparaciones:

Se efectúan diferentes análisis. Cada uno de ellos permite realizar distintos tipos de comparaciones:

- Diferenciando los distintos niveles de residencia y año: estos gráficos permiten visualizar, para cada nivel de residencia y año, las diferencias retributivas entre las distintas autonomías.
- Retribuciones fijas por año: se realiza una gráfica para cada año en la que se muestran agrupados los distintos niveles de residencia. Refleja las diferencias entre los distintos niveles de residencia y entre las distintas autonomías.
- Evolución de las retribuciones para cada nivel de residencia: muestra, para cada nivel de residencia, la línea de tendencia que han seguido las retribuciones en los últimos años.
- Valor de la disminución de los ingresos: muestra el valor absoluto del recorte, permitiendo compararlo según los distintos niveles y las distintas autonomías.
- Porcentaje del recorte por residente y año: muestra los porcentajes de recorte que se han producido en los distintos periodos del estudio para cada nivel de residencia y permite compararlos según las CCAA.

Recordar que como punto de partida se ha tomado 2010 antes de los recortes, que corresponderían a las retribuciones que se hubiesen cobrado durante ese año de no haber existido recortes. Se comparan estas hipotéticas retribuciones con las que realmente se cobraron y posteriormente con las que se percibieron durante todo el 2011 y 2012.

3.1- Retribuciones fijas diferenciando los distintos conceptos por nivel de residencia y año.

En cada gráfico se visualiza, para cada nivel de residencia y para cada uno de los periodos estudiados, los importes correspondientes a los distintos conceptos (con carácter fijo) que componen los ingresos brutos anuales.

El gráfico de barras apiladas permite una comparación de dichos ingresos entre las distintas autonomías y con el valor medio.

Explicación de los conceptos que aparecen en cada gráfica:

- **Sueldo base:** es el sueldo base mensual multiplicado por 12
- **Sueldo base extra:** la cantidad que corresponde al sueldo base en la extra, multiplicado por dos, excepto en 2012 año en que se cobró una sola paga extra.
- **Complemento de Formación:** el complemento mensual multiplicado por doce más la cantidad que corresponde a dicho concepto en la paga extra que se multiplica por 2 excepto en 2012 debido a la eliminación de la paga extra de diciembre (en INGESA se aplica un recorte similar al que ocurre en el sueldo base, en el resto de comunidades no se ha aplicado recorte específico en este complemento).
- **Otros complementos:** se refiere a distintos complementos: el “Reparto de Masa Salarial Consolidada” que se percibe en Extremadura, el “Incremento Retributivo de Comunidad Autónoma” de Euskadi y la “Retribución Mensual Complementaria” de Valencia.
- **Residencia:** este complemento se cobra en INGESA. Baleares y Canarias. En estos dos últimos casos hemos incluido en este epígrafe el complemento de “insularidad capitalina” abonado en Mallorca, Gran Canaria y Tenerife.
- **Plus resto archipiélago:** en Baleares y Canarias. Es la diferencia entre el complemento abonado por la “insularidad capitalina” y la que se abona para el resto de las islas de los respectivos archipiélagos.

Las retribuciones con respecto al sueldo base, extras y complemento de formación (excepto Murcia que retribuye al R1) presentan muy escasas variaciones según las autonomías.

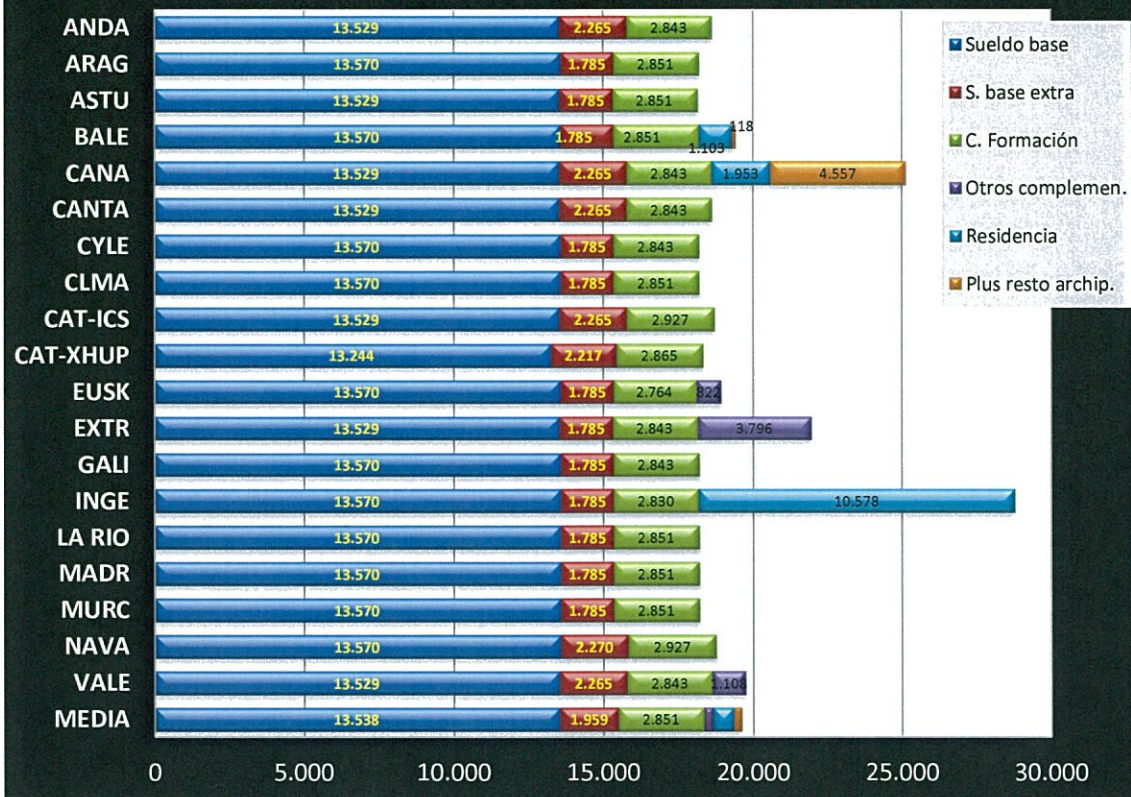
Al inicio del estudio, todas las comunidades excepto el XHUP (red catalana concertada) retribuyen de igual manera tanto el sueldo base (ordinario y extra que es de la misma cantidad que el ordinario) como el complemento de grado de formación (con la salvedad mencionada de Murcia que retribuye al R1).

Es con la aparición de los primeros recortes, cuando, debido a la diferente manera de aplicarlos, tanto en cuanto a cantidad o porcentaje del recorte como en cuanto a su aplicación a lo largo de los años del estudio o a su repercusión en la extra o en el complemento de formación, aparecen diferencias entre los distintos servicios sanitarios.

Las mayores diferencias entre comunidades aparecen cuando se cobran otros tipos de complemento como los englobados en “otros complementos” o los correspondientes a residencia. Esto implica que en estas seis comunidades autónomas que los retribuyen, los ingresos sean superiores al resto, llamando la atención el importante incremento retributivo que supone el complemento de residencia abonado en INGESA.

Se adjuntan las gráficas correspondientes al año 2010 (previo a los recortes y tras los recortes). El resto de las gráficas se pueden consultar en la versión digital del libro en el documento 2.1. GRÁFICOS RESIDENTES RETRIBUCIONES FIJAS POR NIVEL Y AÑO.

RETRIBUCIONES FIJAS R3 2010 (con recortes)



RETRIBUCIONES FIJAS R4 2010 (con recortes)

