

MIR/ Tres años después de la aprobación del decreto laboral, la homogeneidad retributiva entre regiones está muy lejos de convertirse en realidad

El desigual pago de las guardias amplía la brecha

El informe de CESM propone unificar el número de festivos y que el precio de la hora de atención continuada no sea inferior al de la ordinaria. Las divergencias alcanzan a los médicos de plantilla que, en muchas autonomías, reciben menos salario por las guardias que los residentes

Autonomía	1º año	2º año	3º año	4º año	5º año
Andalucía	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Aragón	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Baleares	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Canarias	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Cataluña	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Castilla-La Mancha	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Castilla y León	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Extremadura	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Galicia	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Madrid	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Murcia	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Navarra	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
País Vasco	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Valencia	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000

MADRID | GACETA MEDICA

Fecha de publicación: Viernes, 12 de Marzo de 2010

MÓNICA RASPAL

Un médico residente canario de segundo año recibe durante su jornada de guardia en un día laborable 11,45 euros por hora —un 1,1 por ciento menos que por su hora ordinaria de trabajo— mientras que un navarro con sus mismas características obtiene 17,85 euros por hora —un 62,3 por ciento más que por sus horas ordinarias—.

Este dato es tan sólo uno de los muchos ejemplos que evidencian las cuantiosas diferencias económicas en la remuneración de los médicos especialistas en formación de nuestro país, pese a que las condiciones de acceso al sistema y sus obligaciones y responsabilidades son similares en todos los servicios de salud autonómicos y pese a que el decreto que reguló en 2006 la relación laboral especial de residencia tuviera como propósito unificar y homogeneizar las condiciones de los MIR en todo el Sistema Nacional de Salud (SNS).

Sin mínimos comunes

El hecho de que esta norma no estableciera unos mínimos comunes a retribuir —tal y como reclamaron el sindicato médico CESM y el colectivo de residentes— y dejara en manos de las autonomías la potestad de establecer las diferencias específicas que consideraran más apropiadas a sus políticas sanitarias, desplazó las reivindicaciones a nivel regional con más o menos éxito en la mayor parte de ellas. Sin embargo, tres años después, el balance no puede ser más desalentador, pues no existen causas ni argumentos que justifiquen tanta disparidad en el pago de las mismas funciones.

Así lo constata el análisis elaborado por el Centro de Estudios del Sindicato Médico de Granada (CESM-Simeg) presentado el pasado viernes cuyo contenido quiere servir como elemento asesor de los futuros residentes y como punto de partida para crear el observatorio de retribuciones que el mismo documento propone.

El avance de este estudio ya destacaba unas diferencias que superaban los 36.000 euros brutos entre la retribución mínima y la máxima durante la residencia completa, situando a Castilla-La Mancha como la comunidad que mejor retribuye a sus MIR de manera global, a la región valenciana como la que más paga por la hora ordinaria (excepto a los R-1, que es Murcia) y a la navarra como la que mejor remunera las guardias en días laborables (ver GACETA MÉDICA, nº324).

Sin embargo, los resultados detallados por conceptos retributivos no reflejan diferencias en el sueldo base y sólo el complemento de Grado de Formación para el R-1 establecido por el Servicio Murciano de Salud mejora los mínimos establecidos en el decreto de 2006, que solamente lo contempla a partir del segundo año. Tampoco se aprecian desajustes relevantes en las pagas extraordinarias y el concepto 'plus de residencia' —que sólo está reconocido en Baleares, Canarias y Ceuta y Melilla (Ingresa)— ha sido excluido del análisis por su carácter territorial.

Pese a todo ello, las variaciones en los salarios de los residentes de primer año son mayores de 5.700 euros —más de 30.911 euros reciben en Castilla-La Mancha frente a 25.204 en Canarias—, llegando a situarse por encima de los 11.000 en el quinto —47.660 en Castilla-La Mancha frente a 36.445 en Extremadura—. La causa, según refleja el informe, reside en el desigual tratamiento que reciben las horas de atención continuada (guardias) de días laborables, festivos (sábados y domingos) y festivos con carácter especial que establecen las CC.AA. "sin justificación ni correlación entre ellos" creando una brecha que será aún mayor en la realidad pues, tal y como señala uno de sus autores, Vicente Matas, el estudio parte de la hipótesis de que estos profesionales realizan una guardia a la semana (80 horas al

mes) cuando trabajan muchas más.

Así, el mejor precio por hora de guardia en día laborable es el del Servicio Navarro de Salud, mientras que Castilla-La Mancha se sitúa a la cabeza en el pago de los festivos y en los festivos especiales lo hacen el País Vasco (para el R-1 y el R-3) y Murcia (para el R-2, el R-4 y el R-5). Por el contrario, Cantabria, Cataluña y Extremadura abonan lo mismo en festivos que en festivos especiales y sólo Galicia y Navarra no establecen mejoras para ninguno de estos supuestos. Caso especial es el de Canarias, que retribuye los festivos especiales el doble que el día laborable y aún así no consigue llegar al precio medio de esta modalidad (*ver tabla*).

Propuestas de mejora

A la vista de estos resultados, el sindicato pide soluciones a las administraciones central y autonómicas y reclama un modelo retributivo unitario en todo el SNS, la creación de un observatorio que vele por esta equiparación, la unificación del número de días festivos especiales (seis al año) y la diferenciación entre éstos, los laborables y los festivos, compensado el perjuicio ocasionado a la conciliación de la vida laboral y familiar en las regiones que no lo tengan establecido.

Además, proponen que el precio de la hora de guardia nunca sea inferior al de la ordinaria —en día laborable al menos un 25 por ciento más, en festivos un 50 por ciento y en especiales un 100— y que las retribuciones se publiquen cada año en el Boletín Oficial de cada comunidad como medida de control, algo que sólo hacen Asturias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Madrid y La Rioja.