



**Universitat
Pompeu Fabra
Barcelona**



Health Policy Papers Collection

2025 – 15

**ESTUDIO DE LAS RETRIBUCIONES DE DIEZ CATEGORÍAS
PROFESIONALES DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD: UN
ANÁLISIS COMPARADO CON LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

Ignacio Abásolo Alessón

Universidad de La Laguna

Beatriz González-López Valcárcel

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC)

Centre de Recerca en Economia i Salut (CRES)

Guillem López-Casasnovas

Universitat Pompeu Fabra

Centre de Recerca en Economia i Salut (CRES)

Patricia Barber Pérez

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC)

The Health Policy Papers Collection includes a range of articles on Health Economics and Health Policy carried out and selected by researchers from the Centre for Research in Health and Economics of the Pompeu Fabra University (CRES-UPF)

"This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International, which permits unrestricted use, distribution and reproduction in any medium provided that the original work is properly attributed"



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Barcelona, Diciembre 2025

ESTUDIO DE LAS RETRIBUCIONES DE DIEZ CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD: UN ANÁLISIS COMPARADO CON LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Ignacio Abásolo Alessón

Universidad de La Laguna

Beatriz González-López Valcárcel

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC)

Centre de Recerca en Economia i Salut (CRES)

Guillem López-Casasnovas

Universitat Pompeu Fabra

Centre de Recerca en Economia i Salut (CRES)

Patricia Barber Pérez

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC)

1. Introducción

El establecimiento de un adecuado nivel de remuneración de los profesionales de un sistema de salud es importante por varias razones. En primer lugar, porque a través de una retribución adecuada se facilita el correcto desempeño en la labor profesional. En segundo lugar, porque la remuneración es un vehículo central (junto a otros como el desarrollo de la carrera profesional, la conciliación familiar, estabilidad en el empleo, etc.-) para el diseño de un esquema de incentivos que promueva la eficiencia en el sistema de salud. En tercer lugar, porque dentro del servicio regional de salud, una remuneración adecuada contribuye a evitar la aparición de desigualdades retributivas que pueden ser injustas. Y, en cuarto lugar, porque, en un contexto descentralizado como el del Sistema Nacional de Salud español, una remuneración diferenciada entre comunidades autónomas que no esté justificada genera una desigualdad en las condiciones laborales -además de agravios comparativos-, lo que podría traducirse en distorsiones en la asignación territorial de recursos humanos que terminen poniendo en peligro la adecuada provisión sanitaria en aquellas CC.AA. con menores salarios.

El Sistema Nacional de Salud (SNS) es un pilar fundamental en la prestación de servicios de atención médica y sanitaria a la población. En su funcionamiento, el personal involucrado en ello desempeña un papel crucial en la garantía de la calidad y accesibilidad a la atención sanitaria. Es por ello por lo que resulta de especial interés conocer si existen diferencias significativas en las retribuciones de dicho personal de los

diferentes Servicios Regionales de Salud (con especial atención al caso del Servicio Canario de la Salud) y si dichas diferencias se corresponden con diferencias objetivas en el coste de la vida o el nivel general de precios.

2. Objetivos

Estudio transversal comparativo de las retribuciones en 2024 del Servicio Canario de la Salud con cada uno de los restantes Servicios Regionales de Salud de España, para diez categorías profesionales:

A1: FEA - Facultativos Especialistas de Área
A1: Médico de Familia, Equipo de Atención Primaria
A1: Grupo Técnico de la Función Administrativa
A2: Enfermero/a en Unidad de hospitalización/servicios centrales turnicidad
A2: Enfermería/a de atención primaria
A2: Grupo de Gestión de la Función Administrativa
C1: Técnico Especialista de Laboratorio
C2: Auxiliar Enfermería Hospitalización con turnicidad
C2: Grupo Auxiliar Administrativo de la Función Administrativa
E: Celador con Atención Directa turnicidad

Los objetivos específicos son:

1. Determinar la posición de Canarias en 2024 en el ranking de los 18 Servicios Autonómicos de Salud para las diez categorías profesionales. Cuantificar las retribuciones en Canarias con base 100 en la media de las demás CCAA y describir la variabilidad entre CCAA.
2. Comparar la retribución anual total en Canarias con el resto de CCAA y con la media (posición en el ranking, índice con base 100 en la media de las demás CCAA) para distintos perfiles “tipo” predefinidos de profesionales, según antigüedad, exclusividad, práctica de atención continuada y otras características personales y del puesto
3. Realizar comparaciones más detalladas de Canarias con los Servicios Regionales de Salud específicos considerados relevantes por su lejanía o insularidad (Baleares, Ceuta y Melilla)
4. Ajustar las comparaciones presentadas en los puntos anteriores según paridad de poder adquisitivo, con el fin de evaluar las consecuencias de su aplicación sobre las retribuciones (en un contexto en el que se aplicase a gastos públicos sanitarios, particularmente de personal sanitario).

3. Datos y métodos

Las fuentes primarias son las publicaciones oficiales relativas a retribuciones (boletines oficiales de las CCAA y en su caso, del Estado). Como fuentes secundarias, se han consultado informes previos disponibles que han realizado análisis similares, así como los documentos elaborados por el Servicio Canario de Salud.

El estudio se ha realizado siguiendo las siguientes fases:

- a) Identificación y revisión de los informes y publicaciones sobre el tema publicados en los últimos diez años.
- b) Diseño de una base de datos que recoge de forma homogénea y comparable la información oficial más reciente sobre retribuciones de las diez categorías profesionales consideradas en el estudio en cada Comunidad Autónoma. Consulta de cuestiones dudosas a los técnicos del SCS y a los autores e informes anteriores. La base de datos está disponible en formato Excel, en un repositorio que se entrega con el informe.
- c) Elaboración de una herramienta para las categorías 1 y 2 que calcula, para cualquier perfil del profesional (antigüedad, exclusividad, número y distribución de TSI asignadas, número de guardias y de horas de guardia, etc.) y del puesto (categoría de dispersión geográfica, etc.), las retribuciones anuales totales en cada una de las CCAA, comparando Canarias con las demás en posición en el ranking y en distancia a la media. Validación de la herramienta con una muestra de nóminas reales aportadas voluntaria y anónimamente por profesionales.
- d) Análisis estadístico descriptivo y gráfico de los datos de retribuciones por categorías y perfiles de profesionales, comparando las comunidades autónomas y posicionando a Canarias en la comparación con cada una y con el conjunto.
- e) Ajuste de las retribuciones analizadas en el punto d), recalculándolas, aplicando conversores para considerar el Índice del Coste de la Vida en las distintas Comunidades, aproximando la Paridad del Poder Adquisitivo de las retribuciones en las 17 Comunidades Autónomas.
- f) Discusión y conclusiones del estudio, destacando los hallazgos más relevantes.

4. Antecedentes

El informe más reciente de contenido similar al presente estudio (solo cubre médicos) es el llamado informe REMENA ¹(2024) . Anteriormente, también para médicos, se

¹ Grupo de Investigación Economía de la Salud Universidad Pública de Navarra (2024). Remuneración Médica en Navarra: Contexto y comparativa (Estudio REMENA):

publicó un estudio comparativo internacional y para España, con especial consideración de Cantabria (Lifschitz, E et al., 2020). Algunos sindicatos y en particular el sindicato médico de Granada, viene publicando informes retributivos con cierta regularidad. En ellos se define una tipología de médicos, que hemos tomado como referencia para definir los perfiles comparativos analizados en este estudio².

5. Presentación de la base de datos de retribuciones

Los archivos siguientes contienen la información sobre retribuciones de las diferentes categorías estudiadas:

Tabla 1: Categorías de información sobre retribuciones

Categorías	Nombre del archivo
A1: FEA- Facultativos Especialistas de Área A1: Médico de Familia EAP	Retribuciones CCAA médicos.xlsx
A2: Enfermera/o en Unidad de hospitalización/servicios centrales turnicidad A2: Enfermera/o de atención primaria	Retribuciones CCAA enfermería.xlsx
3. A1: Grupo Técnico de la Función Administrativa 6. A2: Grupo de Gestión de la Función Administrativa 7.C1: Técnico Especialista de Laboratorio 8.C2: Auxiliar de Enfermería Hospitalización 9. C2: Grupo Auxiliar Administrativo de la Función Administrativa 10. E: Celador con Atención Directa	Retribuciones CCAA categorías 3 y 6 a 10.xlsx

El archivo de médicos (categorías 1 y 2) está estructurado en 55 hojas (tabla 2). Las dos primeras hojas contienen la herramienta de cálculo de retribuciones, las hojas 3 a 17 calculan y comparan las retribuciones de 12 perfiles de médicos (definidos en tabla 3). Las hojas siguientes contienen la información, una por Comunidad. Las hojas 15 a 32 son la fuente de la herramienta (hoja 2), y las hojas 33 a 50 contienen links a las fuentes regulatorias y mayor detalle que las anteriores. Finalmente, las hojas 51 a 55 son específicas de la retribución por productividad fija a los médicos en AP.

<https://www.navarra.es/documents/48192/32742937/Informe+REMDENA.pdf/8d0e6084-cd04-38c0-0e71-6660d0576be6?t=1708595753373>

²Centro de Estudios Sindicato Médico de Granada (2024). “Diferencias retributivas de los Médicos de Hospital Españoles en 2023 y recortes desde 2009”. Accesible en <http://www.cesm.org/wp-content/uploads/2024/02/Retribuciones-Hospital-2023.pdf>

Tabla 2. Guía resumen del contenido del archivo de retribuciones de médicos

Números de hoja	Contenido	Observaciones
1 y 2	Herramienta de cálculo de las retribuciones anuales de un médico definido por sus características, las de su puesto y actividad	La hoja 1 (columna B) es para introducir los datos del médico. La nómina mensual (retribuciones brutas) se calcula en la hoja 2
3 a 14	Retribuciones brutas anuales de médicos con perfiles definidos (ver tabla 3), sin guardias (columna N) y con guardias (columna X)	Características de los 12 perfiles predefinidos: son iguales para médicos de familia en atención primaria y para facultativos de hospital Tres tipos de médicos según años de antigüedad y nivel de carrera profesional. (5/0; 15II; 30/IV) Para cada perfil, se calculan las retribuciones sin atención continuada (columna N) y con 2 guardias mensuales de 17 horas presenciales en días laborables y una de 24 horas en festivo (columna X) Para los médicos de familia, se supone que tienen 1500 TSI con la distribución por edad promedio de España y trabajan en zona urbana G2 de dispersión
15 a 32	Para cada una de las 18 CCAA, cuantificación de conceptos retributivos. Las fórmulas contenidas en la herramienta (hojas 1 y 2) utilizan la información de estas hojas	El nombre de la hoja es el de la Comunidad Autónoma seguido de una n
33 a 50	Para cada una de las 18 CCAA, contienen información más en detalle de los conceptos retributivos, con tablas auxiliares extraídas de los documentos regulatorios oficiales. En cada hoja están los vínculos a dichas fuentes.	El nombre de la hoja es el de la Comunidad Autónoma

51 a 55	Factor de productividad fija para médicos de familia de AP	La hoja 51 compara los pagos por TSI según estructura etaria y zona de dispersión geográfica. La hoja 52 contiene la estructura de la población asignada a AP por grupos de edad (fuente SIAP). Estos datos se utilizan para el cálculo de la retribución de productividad fija (hoja 53) para un médico de familia que tuviera el número medio de TSI de su Comunidad, con una estructura etaria igual a la media de la Comunidad. La hoja 54 contiene los cálculos de la productividad fija en las CCAA para el mismo médico, que tuviera asignado el número medio de TSI del país y con la estructura etaria del conjunto de España. Los resultados de los cálculos bajo los supuestos de las hojas 53 y 54 se presentan en la hoja 55
---------	--	---

Tabla 3. Definición de los perfiles de médico 1 a 12

Número de perfil	MFyC en AP o FEA en hospital	Antigüedad en años	Nivel de carrera profesional	Dedicación (Exclusiva o no exclusiva)
1	FEA	5	-	No exclusiva
2	FEA	5	-	Exclusiva
3	MFyC en AP	5	-	No exclusiva
4	MFyC en AP	5	-	Exclusiva
5	FEA	15	II	No exclusiva
6	FEA	15	II	Exclusiva
7	MFyC en AP	15	II	No exclusiva
8	MFyC en AP	15	II	Exclusiva
9	FEA	30	IV	No exclusiva
10	FEA	30	IV	Exclusiva
11	MFyC en AP	30	IV	No exclusiva
12	MFyC en AP	30	IV	Exclusiva

Nota: Para cada perfil se calculan las retribuciones sin atención continuada y con atención continuada de 2 guardias presenciales en días laborables de 17 horas y una guardia presencial en festivo de 24 horas.

Para los médicos de familia en AP se asume que su plaza está en zona de dispersión II y que tienen 1500 TSI distribuidas por tramos de edad como en el conjunto del SNS

Para las demás categorías (no médicos) los archivos Retribuciones CCAA enfermería.xlsx y Retribuciones CCAA categorías 3 y 6 a 10.xlsx contienen la comparativa entre Canarias y el resto de los servicios Regionales de Salud, antes de ajustar por paridad del poder adquisitivo.

6. Resultados. Comparativa de retribuciones brutas entre CCAA 2024

6.1. Introducción. Los conceptos retributivos considerados en el análisis.

El objetivo de este análisis es la comparación de retribuciones anuales brutas. Aunque en los archivos figuran también las retribuciones mensuales, teniendo en cuenta que algunos conceptos retributivos en algunas CCAA se pagan en 12 mensualidades mientras que en otros casos son 14 pagas (además de las dos pagas extraordinarias, que se devengan en los meses de junio y diciembre en todas las CCAA), las comparaciones homogéneas son de retribuciones anuales, no mensuales. Los conceptos retributivos no son absolutamente idénticos entre categorías o CCAA. La estructura de la nómina consta de componentes “básicos” (sueldo base, trienios) y complementarios (figura 1 y recuadro 1). Estos son de carácter fijo (idénticos todos los meses y vinculados al puesto de trabajo o al reconocimiento de grado de carrera profesional) o variables según actividad (por ejemplo, la atención continuada o “guardias” de los médicos). En las CCAA insulares y en Ceuta y Melilla hay un complemento por residencia de carácter fijo. Además, en algunas CCAA hay una retribución por productividad variable, ligada al cumplimiento de objetivos del contrato de gestión convenida, que se paga semestral o anualmente y no se considera en este análisis. Tampoco se incluyen en este estudio los pagos por “complementos de transporte” que son para cubrir costes de desplazamiento durante el trabajo y por tanto fiscalmente tienen la consideración de gastos deducibles de la base imponible en el IRPF. Tampoco se incluyen el complemento por modificación de puesto de trabajo, el complemento de atención continuada AP modalidad A, nocturnidad ni los complementos de docencia ni gratificaciones por servicios extraordinarios.

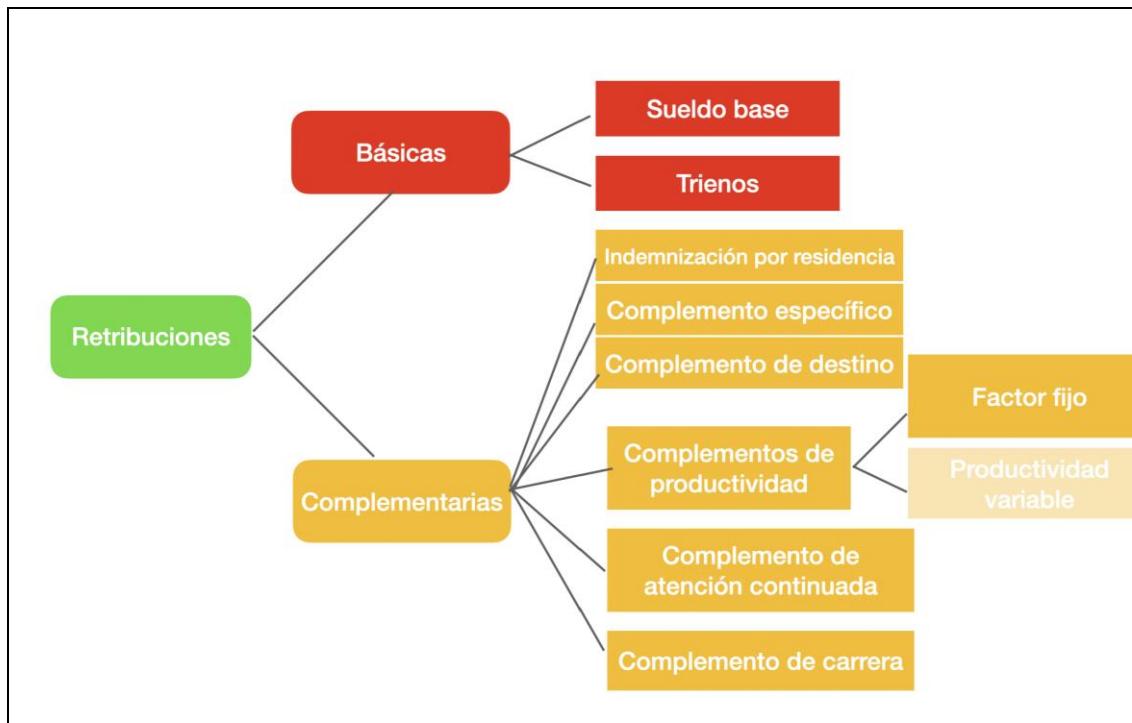
Recuadro 1. Estructura de la nómina. Conceptos retributivos

- **SUELDO BASE:** El sueldo asignado a cada categoría en función del título exigido para su desempeño
- **TRIENIOS:** Cantidad determinada para cada categoría, por cada tres años de servicios
- **INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA:** Cantidad determinada para cada categoría, según la isla en que se desempeña el puesto de trabajo (islas capitalinas, islas no capitalinas)
- **COMPLEMENTO DE DESTINO:** Correspondiente al nivel del puesto que se desempeña
- **COMPLEMENTO ESPECÍFICO:** Destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad
- **COMPLEMENTOS DE PRODUCTIVIDAD:** Destinados 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. En la práctica, el complemento de productividad fija se determina según el puesto (por ejemplo, en EAP si el puesto (CIP) conlleva más de dos jornadas de tarde, o si el centro de salud se encuentra en zona rural en la que se ha de atender a varios núcleos de población. Véase Anexo). El complemento de **productividad variable** se asocia al cumplimiento de objetivos y se paga con carácter semestral o anual. Asimismo, en algunas comunidades se incluye como complemento de productividad de factor fijo la llamada “armonización retributiva”, resultante de mejoras consolidadas en negociaciones de la mesa sectorial. La retribución variable asociada a objetivos (o productividad variable) no se ha considerado en este estudio por la dificultad de comparación entre Comunidades Autónomas, provocada por el propio carácter selectivo del complemento.
- **COMPLEMENTO DE ATENCIÓN CONTINUADA:** Destinado a remunerar al personal para atender a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada. Corrientemente llamadas “guardias”. Se diferencia entre presenciales y localizadas, y entre días laborables y festivos. La unidad de medida es la retribución por hora
- **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. Se clasifica en 5 niveles y solo se cobra si se solicita, y concede, con justificación de cumplimiento de determinados requisitos, según el nivel de carrera

Las CCAA difieren en la categorización de algunos componentes. Hay categorías retributivas que han ido incorporándose a lo largo del tiempo a consecuencia de negociaciones con los sindicatos. Reciben distintos nombres (“armonización”, “acuerdos mesa sectorial”, o “productividad fija por vinculación al puesto de trabajo”) y son aplicadas a todos los trabajadores de la categoría en cuestión. Así, se paga por “armonización” en Canarias, Castilla León, Castilla La Mancha y Madrid.

El grado de carrera profesional reconocido también se ha incorporado desde 2007, y tiene distinto desarrollo según las CCAA. En algunas, con la crisis económica se ha congelado hacia 2010 o no se han llegado a implementar los niveles superiores.

Ilustración 1. Conceptos retributivos



Especial consideración merece el tratamiento retributivo de la exclusividad, que presenta grandes variaciones entre CCAA y dentro de ellas (de algunas) a lo largo del tiempo. Canarias omite la consideración de exclusividad en sus nóminas. Otras CCAA tenían una prima retributiva asociada al compromiso de exclusividad, pero en años recientes la neutralizaron con un nuevo complemento retributivo que solo cobran los profesionales que no están en dedicación exclusiva, que firmaron una solicitud de compatibilidad. En este sentido, según la Ley 53/1984 de Incompatibilidades, para permitir la compatibilidad con las actividades privadas, el complemento específico no puede superar el 30% del salario básico, excluyendo la antigüedad.

A continuación, se presenta la comparativa de la retribución de cada una de las 10 categorías profesionales analizadas (el detalle de los conceptos retributivos de cada categoría, así como su comparación entre CC.AA. se recoge en el ANEXO).

6.2. Retribuciones de profesionales médicos (categorías profesionales 1 y 2).

En este apartado compararemos las retribuciones totales anuales brutas de los 12 perfiles de médicos (categorías profesionales 1 y 2) definidos en la tabla 3. Para ello, hemos creado una herramienta que calcula, y permite comparar, la retribución total anual de un mismo médico si trabajara en un puesto de trabajo similar en cada una de las 18 CCAA.

Como se ha mencionado (ver apartado 5), la herramienta se ha implementado en Excel. En la hoja 1 del archivo “Retribuciones CCAA médicos.xlsx” se introducen los datos del

médico y el puesto de trabajo y en la hoja 2 se presentan los resultados. Esos se basan en la información contenida en las hojas auxiliares número 15 a 32, una por Comunidad Autónoma.

Independientemente de que cada persona pueda utilizar esa calculadora definiendo su propio perfil individual de médico, hemos definido 12 perfiles (ver tabla 3) y comparado sus retribuciones totales anuales. Para detalles de los componentes de las retribuciones se remite al lector al archivo Excel “Retribuciones CCAA médicos.xlsx”, hojas 3 a 14.

Las tablas 4 y 5 contienen los resultados comparativos de los 12 perfiles de médicos, si no hacen guardias (tabla 4) y si hacen guardias (2 guardias al mes de 17 horas en días laborables y una de 24 horas en fin de semana o festivo, tabla 5). Las retribuciones para esos perfiles se han calculado suponiendo que el médico trabaja en isla capitalina, y si es de AP, su plaza está en zona urbana (G2) y tiene a su cargo 1.500 TSI de las cuales el 70% corresponde a las personas de 14 a 64 años; el 20%, a las personas de 65 a 74 años y el 10%, a las mayores de 74.

Del análisis comparativo de retribuciones de los médicos que no hacen guardias emanan las siguientes conclusiones:

1. Las diferencias retributivas anuales entre CCAA llegan hasta alrededor de 29.000 €.
2. En Canarias, a diferencia de muchas otras CCAA, los médicos de familia en AP cobran más que los de hospital, a igualdad de perfil.
3. Puesto que Canarias no considera la exclusividad, las comparativas de retribuciones de médicos compatibles son mucho más favorables para Canarias que las de médicos en dedicación exclusiva.
4. La posición de Canarias en el ranking de mayor a menor retribución oscila entre el tercer puesto (médico joven que no está en exclusiva, de hospital o de AP) y el puesto 17 (médico en dedicación exclusiva con 30 años de antigüedad y grado IV de carrera profesional, de hospital o de AP)
5. Las retribuciones en Canarias de los médicos sin exclusividad son en general mayores que la media del resto de CCAA, salvo para los médicos de hospital con mucha antigüedad y grado IV de carrera profesional, que están un 2% por debajo. La máxima diferencia favorable para Canarias (9%) es para los médicos de familia jóvenes sin exclusividad.
6. Comparando entre CCAA la retribución de los médicos de hospital con exclusividad (perfiles 2, 6 y 10), Canarias se sitúa por debajo de la media, entre un 3% (médicos jóvenes sin carrera profesional) y un 8% (médicos con grado IV de carrera y 30 años de ejercicio). Estos resultados concuerdan con el análisis del apartado anterior (página 13 de este documento).

7. Comparando la retribución de los médicos de familia con dedicación exclusiva (perfiles 4, 8 y 12), Canarias se sitúa en torno a la media para los médicos jóvenes, pero por debajo para los veteranos (un 6% por debajo en el perfil 12).

En cuanto a las comparaciones de los mismos perfiles suponiendo que los médicos hacen 2 guardias mensuales de 17 horas en días laborables y una de 24 horas en fin de semana o festivo (tabla 5):

1. Las diferencias retributivas entre CCAA llegan hasta 26.000€ anuales.
2. La ratio entre la retribución máxima y la mínima del conjunto de CCAA oscila entre 1,24 y 1,37 según perfiles.
3. Igual que ocurría con las comparaciones de los médicos que no tienen atención continuada, Canarias está por encima de la media en la retribución a los médicos sin exclusividad, salvo en el caso de los médicos con mucha antigüedad y grado IV de carrera profesional.
4. La posición de Canarias en el ranking varía entre la quinta (médicos de familia jóvenes sin exclusividad) hasta la 17º (médicos de hospital en exclusiva con 30 años de antigüedad y grado IV de carrera profesional).³
5. Comparando las tablas 4 y 5, vemos que para un médico las guardias representan entre el 21% y el 27% de la retribución total.

³ Centro de Estudios Sindicato Médico de Granada (2024). "Diferencias retributivas de los Médicos de Hospital Españoles en 2023 y recortes desde 2009". Accesible en <http://www.cesm.org/wp-content/uploads/2024/02/Retribuciones-Hospital-2023.pdf>

Tabla 4. Comparativa de las retribuciones totales anuales brutas de doce perfiles médicos. Sin atención continuada

Comunidades Autónomas	Perfil 1. FEA 5 años de antigüedad No carrera profesional NO exclusividad	Perfil 2. FEA 5 años de antigüedad No carrera profesional Exclusividad	Perfil 3. Médico Familia en AP 5 años de antigüedad No carrera profesional NO exclusividad	Perfil 4. Médico Familia en AP 5 años de antigüedad No carrera profesional Exclusividad	Perfil 5. FEA 15 años de antigüedad Grado II carrera profesional NO exclusividad	Perfil 6. FEA 15 años de antigüedad Grado II carrera profesional Exclusividad	Perfil 7. Médico Familia en AP 15 años de antigüedad Grado II carrera profesional NO exclusividad	Perfil 8. Médico Familia en AP 15 años de antigüedad Grado II carrera profesional Exclusividad	Perfil 9. FEA 30 años de antigüedad Grado IV carrera profesional NO exclusividad	Perfil 10. FEA 30 años de antigüedad Grado IV carrera profesional Exclusividad	Perfil 11. Médico Familia en AP 30 años de antigüedad Grado IV carrera profesional NO exclusividad	Perfil 12. Médico Familia en AP 30 años de antigüedad Grado IV carrera profesional Exclusividad
Andalucía	49.361 €	51.410 €	46.924 €	49.060 €	55.528 €	57.577 €	53.091 €	55.227 €	65.874 €	67.924 €	63.437 €	65.574 €
Aragón	50.465 €	53.269 €	54.043 €	56.847 €	60.916 €	63.719 €	64.494 €	67.297 €	67.572 €	70.376 €	71.150 €	73.954 €
Asturias, Principado de	38.866 €	53.779 €	41.924 €	55.901 €	47.954 €	62.867 €	51.012 €	64.988 €	57.578 €	72.491 €	60.636 €	74.612 €
Baleares, Illes	51.978 €	51.978 €	54.958 €	54.958 €	60.687 €	60.687 €	63.667 €	63.667 €	70.059 €	70.059 €	73.039 €	73.039 €
Cantabria	50.780 €	51.167 €	55.882 €	56.269 €	60.116 €	60.503 €	65.219 €	65.606 €	70.115 €	70.502 €	75.218 €	75.605 €
Castilla y León	51.887 €	51.887 €	54.033 €	54.033 €	61.588 €	61.588 €	63.734 €	63.734 €	71.952 €	71.952 €	74.098 €	74.098 €
Castilla-La Mancha	51.682 €	52.713 €	52.605 €	53.636 €	61.344 €	62.375 €	62.267 €	63.298 €	71.668 €	72.699 €	72.591 €	73.622 €
Cataluña	47.657 €	53.203 €	46.564 €	52.111 €	59.705 €	65.252 €	58.612 €	64.159 €	70.707 €	76.253 €	69.614 €	75.161 €
Comunitat Valenciana	42.799 €	55.997 €	44.900 €	58.026 €	52.701 €	65.899 €	54.802 €	67.928 €	63.265 €	76.464 €	65.367 €	78.493 €
Extremadura	48.208 €	51.840 €	51.621 €	54.877 €	56.759 €	60.391 €	60.173 €	63.429 €	65.973 €	69.605 €	69.387 €	72.643 €
Galicia	50.260 €	52.834 €	51.071 €	53.645 €	59.667 €	62.241 €	60.478 €	63.051 €	69.736 €	72.310 €	70.547 €	73.121 €
Madrid, Comunidad de	49.835 €	49.835 €	54.019 €	54.019 €	61.124 €	61.124 €	65.308 €	65.308 €	71.144 €	71.144 €	75.327 €	75.327 €
Murcia, Región de	60.019 €	60.019 €	63.019 €	63.019 €	69.824 €	69.824 €	72.824 €	72.824 €	80.746 €	80.746 €	83.745 €	83.745 €
Navarra, Comunidad Foral de	42.959 €	59.269 €	41.200 €	56.710 €	50.172 €	66.482 €	48.487 €	63.996 €	61.730 €	78.040 €	60.265 €	75.775 €
País Vasco	59.732 €	59.732 €	56.290 €	56.290 €	70.166 €	70.166 €	66.724 €	66.724 €	80.162 €	80.162 €	76.721 €	76.721 €
Roja, La	51.022 €	53.394 €	55.352 €	57.724 €	60.628 €	63.000 €	64.958 €	67.330 €	70.896 €	73.268 €	75.227 €	77.598 €
Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla	51.716 €	64.534 €	53.876 €	66.694 €	65.005 €	77.823 €	67.166 €	79.984 €	79.873 €	92.691 €	82.034 €	94.852 €
Canarias	52.937 €	52.937 €	56.224 €	56.224 €	61.574 €	61.574 €	64.862 €	64.862 €	68.629 €	68.629 €	71.916 €	71.916 €
Posición de Canarias	3	10	3	9	5	13	7	10	12	17	10	17
Media de España sin Canarias	49.954 €	54.521 €	51.664 €	56.107 €	59.640 €	64.207 €	61.354 €	65.797 €	69.944 €	74.511 €	71.671 €	76.114 €
Canarias % sobre la media sin incluir Canarias	106%	97%	108%	100%	103%	96%	106%	99%	98%	92%	100%	94%
Máximo España	60.019 €	64.534 €	63.019 €	66.694 €	70.166 €	77.823 €	72.824 €	79.984 €	80.746 €	92.691 €	83.745 €	94.852 €
Mínimo España	38.866 €	49.835 €	41.200 €	49.060 €	47.954 €	57.577 €	48.487 €	55.227 €	57.578 €	67.924 €	60.265 €	65.574 €
Dif min/max	21.153 €	14.699 €	21.818 €	17.634 €	22.212 €	20.247 €	24.337 €	24.757 €	23.168 €	24.768 €	23.480 €	29.278 €
%máx/Min	154%	129%	153%	136%	146%	135%	150%	145%	140%	136%	139%	145%
Coeficiente de variación	10%	7%	11%	7%	10%	7%	10%	7%	9%	8%	9%	8%
Media con Canarias	50.120 €	54.433 €	51.917 €	56.113 €	59.748 €	64.061 €	61.549 €	65.745 €	69.871 €	74.184 €	71.684 €	75.881 €

La indemnización por residencia de Illes Baleares no incluye los dos últimos incrementos de 0,5% cada uno.

Tabla 5. Comparativa de las retribuciones totales anuales brutas de doce perfiles médicos. Con atención continuada(*)

Comunidades Autónomas	Perfil 1. FEA 5 años de antigüedad No carrera profesional NO exclusividad	Perfil 2. FEA 5 años de antigüedad No carrera profesional Exclusividad	Perfil 3. Médico Familia en AP 5 años de antigüedad No carrera profesional NO exclusividad	Perfil 4. Médico Familia en AP 5 años de antigüedad No carrera profesional Exclusividad	Perfil 5. FEA 15 años de antigüedad Grado II carrera profesional NO exclusividad	Perfil 6. FEA 15 años de antigüedad Grado II carrera profesional Exclusividad	Perfil 7. Médico Familia en AP 15 años de antigüedad Grado II carrera profesional NO exclusividad	Perfil 8. Médico Familia en AP 15 años de antigüedad Grado II carrera profesional Exclusividad	Perfil 9. FEA 30 años de antigüedad Grado IV carrera profesional NO exclusividad	Perfil 10. FEA 30 años de antigüedad Grado IV carrera profesional Exclusividad	Perfil 11. Médico Familia en AP 30 años de antigüedad Grado IV carrera profesional NO exclusividad	Perfil 12. Médico Familia en AP 30 años de antigüedad Grado IV carrera profesional Exclusividad
Andalucía	68.416 €	70.465 €	65.979 €	68.115 €	74.583 €	76.632 €	72.146 €	74.282 €	84.930 €	86.979 €	82.493 €	84.629 €
Aragón	69.885 €	72.689 €	73.463 €	76.267 €	80.336 €	83.140 €	83.914 €	86.718 €	86.992 €	89.796 €	90.570 €	93.374 €
Asturias, Principado de	59.828 €	74.741 €	62.886 €	76.862 €	68.915 €	83.828 €	71.973 €	85.950 €	78.539 €	93.452 €	81.597 €	95.574 €
Baleares, Illes	74.701 €	74.701 €	77.681 €	77.681 €	83.410 €	83.410 €	86.390 €	86.390 €	92.782 €	92.782 €	95.762 €	95.762 €
Cantabria	72.350 €	72.737 €	77.452 €	77.839 €	81.686 €	82.074 €	86.789 €	87.176 €	91.686 €	92.073 €	96.788 €	97.175 €
Castilla y León	72.382 €	72.382 €	74.528 €	74.528 €	82.083 €	82.083 €	84.229 €	84.229 €	92.447 €	92.447 €	94.593 €	94.593 €
Castilla-La Mancha	73.812 €	74.843 €	74.735 €	75.766 €	83.474 €	84.505 €	84.397 €	85.428 €	93.798 €	94.829 €	94.722 €	95.753 €
Cataluña	73.187 €	78.734 €	72.094 €	77.641 €	85.235 €	90.782 €	84.142 €	89.689 €	96.237 €	101.784 €	95.144 €	100.691 €
Comunitat Valenciana	62.576 €	75.775 €	64.886 €	78.012 €	72.478 €	85.677 €	74.788 €	87.914 €	83.042 €	96.241 €	85.353 €	98.479 €
Extremadura	67.543 €	71.175 €	70.957 €	74.213 €	76.095 €	79.727 €	79.509 €	82.764 €	85.309 €	88.941 €	88.723 €	91.978 €
Galicia	70.324 €	72.888 €	71.135 €	73.709 €	79.731 €	82.305 €	80.542 €	83.115 €	89.800 €	92.374 €	90.611 €	93.185 €
Madrid, Comunidad de	66.787 €	66.787 €	62.951 €	62.951 €	78.076 €	78.076 €	74.240 €	74.240 €	88.095 €	88.095 €	84.260 €	84.260 €
Murcia, Región de	82.959 €	82.959 €	85.959 €	85.959 €	92.764 €	92.764 €	95.764 €	95.764 €	103.686 €	103.686 €	106.685 €	106.685 €
Navarra, Comunidad Foral de	64.041 €	80.351 €	62.776 €	78.286 €	71.254 €	87.564 €	70.063 €	85.572 €	82.812 €	99.122 €	81.841 €	97.351 €
País Vasco	80.963 €	80.963 €	77.521 €	77.521 €	91.397 €	91.397 €	87.956 €	87.956 €	101.394 €	101.394 €	97.952 €	97.952 €
Rioja, La	69.457 €	71.829 €	73.787 €	76.159 €	79.063 €	81.435 €	83.393 €	85.765 €	89.331 €	91.703 €	93.661 €	96.033 €
Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla	68.634 €	81.452 €	68.599 €	81.417 €	81.924 €	94.742 €	81.889 €	94.707 €	96.792 €	109.610 €	96.757 €	109.575 €
Canarias	72.096 €	72.096 €	75.383 €	75.383 €	80.733 €	80.733 €	84.021 €	84.021 €	87.788 €	87.788 €	91.075 €	91.075 €
Posición de Canarias	8	14	5	13	9	15	8	14	12	17	10	16
Media de España sin Canarias	70.461 €	75.028 €	71.611 €	76.055 €	80.147 €	84.714 €	81.301 €	85.745 €	90.451 €	95.018 €	91.618 €	96.062 €
Canarias % sobre la media sin incluir Canarias	102%	96%	105%	99%	101%	95%	103%	98%	97%	92%	98%	95%
Máximo España	82.959 €	82.959 €	85.959 €	85.959 €	92.764 €	94.742 €	95.764 €	95.764 €	103.686 €	109.610 €	106.685 €	109.575 €
Mínimo España	59.828 €	66.787 €	62.776 €	62.951 €	68.915 €	76.632 €	70.063 €	74.240 €	78.539 €	86.979 €	81.597 €	84.260 €
Dif min/max	23.131 €	16.172 €	23.182 €	23.007 €	23.849 €	18.110 €	25.701 €	21.523 €	25.146 €	22.631 €	25.088 €	25.315 €
%máx/Min	139%	124%	137%	137%	135%	124%	137%	129%	132%	126%	131%	130%
Coeficiente de variación	8%	6%	9%	6%	8%	6%	8%	6%	7%	7%	7%	6%
Media con Canarias	70.552 €	74.865 €	71.821 €	76.017 €	80.180 €	84.493 €	81.452 €	85.649 €	90.303 €	94.616 €	91.588 €	95.785 €

(*) Dos guardias presenciales al mes en días laborables de 17 horas y una guardia en fin de semana o festivo de 24 horas
La indemnización por residencia de Illes Baleares no incluye los dos últimos incrementos de 0,5% cada uno.

6.3. Retribuciones de profesionales de enfermería (categorías profesionales 4 y 5)

[Para detalles véase el archivo “Retribuciones CCAA enfermeria.xlsx”]

La tabla 6 resume las retribuciones de enfermería de hospital y de AP (sin incluir la atención continuada ni la carrera profesional).

Tabla 6. Retribuciones Enfermería de Hospital y de At. Primaria (2024)

CCAA	Enfermería Hospital	Posición	Enfermería At. Primaria	Posición
Andalucía	33.088€	0	30.335€	0
Aragón	31.823€	0	30.794€	0
Asturias, Principado de	31.740€	0	30.132€	0
Baleares, Illes	34.165€	0	32.896€	1
Cantabria	29.670€	0	28.496€	0
Castilla y León	32.126€	0	29.494€	0
Castilla-La Mancha	32.656€	0	28.608€	0
Cataluña	34.424€	0	32.387€	1
Comunitat Valenciana	31.764€	0	29.047€	0
Extremadura	33.205€	0	30.158€	0
Galicia	30.220€	0	25.292€	0
Madrid, Comunidad de	30.015€	0	30.231€	0
Murcia, Región de	37.720€	1	32.876€	1
Navarra, Comunidad Foral de	42.089€	1	44.538€	1
País Vasco	36.838€	1	35.733€	1
Rioja, La	30.135€	0	28.845€	0
Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla	40.210€	1	39.054€	1
Canarias	35.709€		31.292€	
Posición de Canarias	5		7	
Media sin Canarias	33.640€		31.701€	
Canarias % sobre la media sin incluir Canarias	106%		99%	
Máximo España	42.089€		44.538€	
Mínimo España	29.670€		25.292€	
Dif. Min/Max	12.419€		19.246€	
% Dif. Min/Max	42%		76%	
Coeficiente de variación	10%		14%	
Media con Canarias	33.755€		31.678€	

En la columna “Posición” de la tabla, un 1 indica que en esa Comunidad la retribución es superior a la de Canarias, un cero indica que es inferior

Enfermería de hospitalización se retribuye mejor en Canarias que el promedio de las demás CCAA, un 6% por encima, ocupando Canarias la quinta posición de 18 CCAA. Por el contrario, enfermería de AP está ligeramente por debajo de la media, ocupando la séptima posición.

6.4. Retribuciones del resto de profesionales sanitarios (categorías 3 y 6 a 10).

[Para detalles véase hojas 3 y 6 a 10 del archivo “Retribuciones CCAA categorías 3 y 6 a 10.xlsx”]

En este apartado se comparan las retribuciones anuales brutas del resto de categorías profesionales (3 y 6 a 10). Ver Tabla 7.

Con respecto a las categorías de la función administrativa, A1 Grupo Técnico, A2 Grupo de Gestión y C2 Grupo Auxiliar Administrativo (categorías 3, 6 y 9, respectivamente), las tres están mejor retribuidas en Canarias que en el promedio de las 17 CCAA restantes, con un 1% de mejora para la categoría A1 Grupo Técnico de la Función Administrativa, GTFA, un 2% para la categoría C2 Grupo Auxiliar Administrativo de la Función Administrativa, GAAFA, y un 8% para la categoría A2 Grupo de Gestión de la Función Administrativa, GGFA.

Tabla 7. Retribuciones categorías profesionales 3 y 6 a 10 (2024)

CCAA	3. A1 GTGA	Posición	6. A2 GGFA	Posición	9. C2 GAAFA	Posición	7. C1 TEL	Posición	8. C2 AEH	Posición	10. ECAD	Posición
Andalucía	38.061,26€	0	28.998,26€	0	21.192,24€	0	22.958,86€	0	21.025,64€	0	19.481,84€	0
Aragón	38.265,92€	0	30.709,18€	0	20.612,48€	0	23.562,90€	0	20.507,30€	0	19.418,28€	0
Asturias, Principado de	37.289,97€	0	29.416,16€	0	20.676,31€	0	23.162,59€	0	20.601,50€	0	19.753,37€	0
Baleares, Illes	45.430,85€	1	32.967,08€	0	23.479,33€	1	26.703,61€	1	22.722,13€	1	21.908,11€	1
Cantabria	37.035,37€	0	28.398,55€	0	19.178,49€	0	21.940,06€	0	19.234,07€	0	18.696,15€	0
Castilla y León	38.742,80€	0	28.979,50€	0	20.330,98€	0	22.219,50€	0	19.631,70€	0	18.763,68€	0
Castilla-La Mancha	38.776,48€	0	30.469,50€	0	20.895,40€	0	23.544,04€	0	20.861,48€	0	19.914,66€	0
Cataluña	35.285,15€	0	28.757,07€	0	21.569,23€	0	25.134,99€	0	22.215,26€	0	20.466,77€	0
Comunitat Valenciana	38.251,88€	0	29.426,16€	0	20.744,32€	0	23.857,86€	0	21.176,84€	0	19.736,16€	0
Extremadura	36.740,72€	0	29.222,38€	0	20.842,76€	0	23.193,76€	0	20.744,58€	0	19.674,54€	0
Galicia	35.859,60€	0	28.723,56€	0	19.770,30€	0	22.530,44€	0	20.108,35€	0	19.580,68€	0
Madrid, Comunidad de	34.739,40€	0	28.272,86€	0	20.083,66€	0	26.446,77€	1	19.985,89€	0	18.593,56€	0
Murcia, Región de	44.627,72€	1	32.177,72€	0	22.092,04€	0	24.926,01€	0	21.972,75€	0	20.743,32€	0
Navarra, Comunidad Foral de	46.726,18€	1	40.591,32€	1	29.557,78€	1	36.422,40€	1	29.557,78€	1	17.789,24€	0
País Vasco	40.559,59€	1	32.804,63€	0	26.137,22€	1	28.197,45€	1	26.137,22€	1	23.773,96€	1
Roja, La	38.580,82€	0	29.619,19€	0	19.863,38€	0	22.275,02€	0	19.760,57€	0	18.845,13€	0
Ciudades Autónomas de												
Ceuta y Melilla	49.797,24€	1	38.704,74€	1	24.928,94€	1	30.456,46€	1	25.275,77€	1	27.290,46€	1
Canarias	40.220,21€		33.518,59€		22.249,94€		25.703,69€		22.572,96€		21.051,87€	
Posición de Canarias	6		3		5		6		5		4	
Media sin Canarias	39.692,41€		31.072,81€		21.879,70€		25.148,98€		21.854,05€		20.260,58€	
Canarias % sobre la media sin incluir Canarias	101%		108%		102%		102%		103%		104%	
Máximo España	49.797,24€		40.591,32€		29.557,78€		36.422,40€		29.557,78€		27.290,46€	
Mínimo España	34.739,40€		28.272,86€		19.178,49€		21.940,06€		19.234,07€		17.789,24€	
Dif. Min/Max	15.057,83€		12.318,46€		10.379,29€		14.482,34€		10.323,71€		9.501,22€	
% Dif. Min/Max	43%		44%		54%		66%		54%		53%	
Coeficiente de variación	11%		11%		12%		14%		12%		11%	
Media con Canarias	39.721,73€		31.208,69€		21.900,27€		25.179,80€		21.893,99€		20.304,54€	

Notas sobre Categoría 3:						
En Navarra no se especifican las retribuciones correspondientes a GTFA						
La Rioja, las retribuciones disponibles corresponden al año 2018, se han actualizado para poder compararlas						
Castilla y León, en Armonización se ha sumado la cuantía del Acuerdo Marco correspondiente a la Atención						
Castilla-La Mancha, no se pudo encontrar el complemento de destino al que se refiere SCS						
Para el cálculo de la retribución y su comparación entre las CCAA, se incluye la Indemnización por Residencia						
Notas sobre categoría 6:						
Castilla y León, en Armonización se ha sumandola cuantía del Acuerdo Marco correspondiente a la At. Especializada (hay una cuantía						
Para el cálculo de la retribución mensual/anual y su comparación, se incluye la Indemnización por Residencia correspondiente a las Islas capitalinas						
Notas sobre categoría 9:						
Asturias, el complemento específico no coincide con considerado por el SCS						
Para el cálculo de la retribución mensual/anual y su comparación, se incluye la Indemnización por Residencia correspondiente a las Islas capitalinas						
Notas sobre categoría 7:						
Asturias, no se ha podido encontrar el complemento específico al que se refiere SCS						
La Rioja, no se ha podido encontrar datos más actualizados						
Para el cálculo de la retribución mensual/anual y su comparación, se incluye la Indemnización por Residencia correspondiente a las Islas capitalinas						
Notas sobre categoría 8:						
Para el cálculo de la retribución mensual /anual y su comparación, se incluye la Indemnización por Residencia						
Notas sobre categoría 10:						
Celador nivel 14 con turnos						
Andalucía, Celador Servicios Generales						
Asturias, Celador nivel 14, no se ha encontrado el C.E. al que se refiere SCS						
Para el cálculo de la retribución mensual/anual y su comparación, se incluye la Indemnización por residencia correspondiente a las Islas capitalinas						

En columna “Posición” de la tabla, un 1 indica que en esa Comunidad la retribución es superior a la de Canarias, un cero indica que es inferior

En relación con las retribuciones anuales brutas de los Técnicos Especialistas de Laboratorio C1 (categoría 7), en Canarias son un 2% superiores a las del resto de CCAA (media de los 17 restantes). Sin contar la carrera profesional, Canarias es la sexta (de 18) Comunidad que mejor retribuye.

En Canarias, las retribuciones anuales de los Auxiliares de Enfermería de Hospitalización C2 (categoría 8) son un 3% superiores a las del resto de CCAA (media de las 17 restantes). Sin contar la carrera profesional, Canarias es la quinta (de 18) Comunidad que mejor retribuye.

Por último, en Canarias, las retribuciones anuales de los Celadores Atención Directa E (categoría 10), son un 4% superiores a las del resto de CCAA (media de los 17 restantes).

7. Comparativa de retribuciones brutas entre ccaa 2024, ajustadas por paridad de poder adquisitivo

[Para detalles véase los archivos “Gráficos 1 a 10.xls” y “Gráficos 11 a 13.xls”]

Una misma retribución puede permitir adquirir más bienes y servicios en una comunidad autónoma con un nivel de precios bajos que en otra con un nivel de precios mayores. Es por ello por lo que una comparación económica de las retribuciones de los profesionales sanitarios entre los diferentes Servicios Regionales de Salud del Sistema Nacional de Salud deba completarse con un análisis en el que se ajuste según nivel de precios en las respectivas CC.AA. El indicador natural para ajustar por diferencias en el nivel de precios

entre regiones es la Paridad de Poder Adquisitivo regional (PPA). La PPA es un índice que representa la cantidad de dinero necesario para adquirir una misma cesta de bienes y servicios en las distintas regiones; es decir, es un índice que permite igualar el poder de compra entre CC.AA.⁴. Viene a representar el acceso a bienes y servicios para un bienestar potencial igual. Mientras que el Índice de Precios al Consumo (IPC) mide la variación en el tiempo de la cesta de compra efectiva de cada Comunidad, la PPA aspira a identificar cuántos euros se necesitan (sobre una base cien) para adquirir la cesta media del conjunto nacional de ciudadanos en distintos territorios, habida cuenta de las condiciones macroeconómicas de sus economías (distintos precios de combustibles, bienes primarios, alquileres, precio de la vivienda, etc.). Mala noticia para las comunidades autónomas si tienen una PPA por encima de cien, ya que, a igual esfuerzo productivo reflejado en el salario nominal, menor es el acceso efectivo de sus ciudadanos a aquellos bienes y servicios en términos reales. También es una mala noticia para esas comunidades en el caso de una distribución territorial de transferencias iguales. Y al revés para comunidades por debajo de cien, ya que iguales salarios y transferencias generan, para estas comunidades, un acceso a un mayor bienestar real, tal como ha destacado la doctrina hacendística (véase Shoup 1988 y López-Casasnovas et al. 1989).

No hay disponibles estadísticas oficiales sobre PPA a nivel regional en España. Por ello, se ha tenido que recurrir a estimaciones realizadas a través de métodos indirectos (Costa et al. 2015, 2019, 2021, 2024). La estimación más reciente -para datos de 2021- la han realizado Costa et al. (2024) y es la que utilizaremos en este estudio. En ella, se parte de dos métodos: uno macroeconómico que, con base en datos de Estados Unidos y de la Unión Europea -zona euro-, relaciona las PPA con los niveles de PIB per cápita; y otro micro econométrico que estima las PPA como los efectos regionales de una ecuación explicativa del gasto total de los hogares españoles, estimada con datos de la Encuesta de Presupuestos Familiares del Instituto Nacional de Estadística. A partir de una media ponderada de los resultados de ambos métodos, los autores obtienen una propuesta de síntesis para las PPA (Costa et al. 2024). Al no incluirse las estimaciones de las PPA para las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, hemos tenido que descartarlas de esta parte del estudio, quedando este análisis limitado a 17 CC.AA. incluida la Comunidad Canaria.

⁴ Frente a la PPA, descartamos la alternativa de la Renta Disponible Bruta de los Hogares per cápita (RDBHpc) -utilizada en otros estudios previos como el Informe REMENA (2024) y que mide, en promedio para cada habitante, la renta bruta más el saldo de las transferencias corrientes (impuestos sobre la renta o el patrimonio, cotizaciones sociales, prestaciones sociales y otras)-, porque lo que pretendemos considerar en nuestro estudio (como factor de ajuste) son las diferentes capacidades de compra en las diversas CC.AA., no las diferencias en renta disponible. Una misma renta disponible bruta per cápita en dos comunidades autónomas puede tener capacidad de compra dispar si tienen niveles de precios distintos (como se evidencia con los datos disponibles).

La Tabla 8 recoge las PPA por Comunidades Autónomas para 2021. En ella puede apreciarse que en Canarias los precios fueron un 7,67% menores que en el conjunto del Estado.

Tabla 8. Paridades de Poder Adquisitivo (PPA) por CC.AA. Año 2021

COMUNIDAD AUTÓNOMA	PPA
Andalucía	94,37
Aragón	96,85
Asturias, Principiado de	93,95
Baleares, Illes	104,68
Canarias	92,33
Cantabria	96,27
Castilla y León	93,67
Castilla-La Mancha	86,24
Cataluña	106,44
Comunitat Valenciana	94,26
Extremadura	87,06
Galicia	93,39
Madrid, Comunidad de	111,70
Murcia, Región de	89,81
Navarra, Comunidad Foral de	103,73
País Vasco	107,14
Rioja, La	93,00
España	100,00

Fuente: Costa et al. 2024

Comenzamos con la retribución de los profesionales médicos (categorías 1 y 2). Para visualizar el efecto global del ajuste por PPA dentro del ranking de CC.AA., hacemos una primera aproximación calculando las retribuciones medias totales del conjunto de los 12 perfiles profesionales de médicos considerados (distinguiendo entre sin y con atención continuada). Sin incluir la atención continuada -ver gráficos 1 y 2-, la retribución promedio de los médicos en Canarias en 2024 asciende a 62.690€ quedando prácticamente en la media del resto de Servicios Regionales de Salud (SRS) que es de 62.328€ (sólo 362€ más al año), situándose en la posición 8 (101% con respecto a la media del resto de CC.AA.) de un ranking que encabezan la Región de Murcia, País Vasco y La Rioja, y cierran Andalucía, Principado de Asturias y Comunidad Foral de Navarra. Cuando ajustamos por PPA, se produce un cambio significativo. La retribución media del resto de CC.AA. es de 64.578€ y en Canarias es de 67.898€ (es decir, 3.320€ más), situándose en el puesto número 5 (105%) de un ranking que sigue liderado por la Región de Murcia, pero a la que siguen Castilla-La Mancha y Extremadura y que cierran la Comunidad de Madrid, la Comunidad Foral de Navarra y la Comunidad de Cataluña.

Gráfico 1. Retribuciones medias anuales médicos sin atención continuada (sin ajuste por PPA)

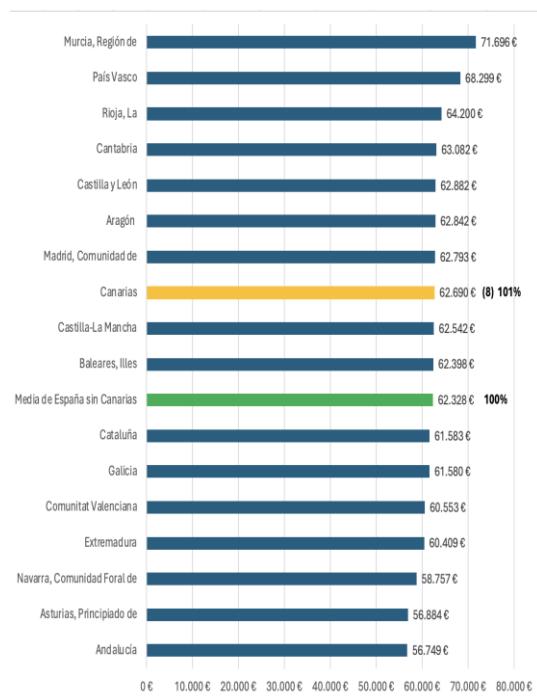
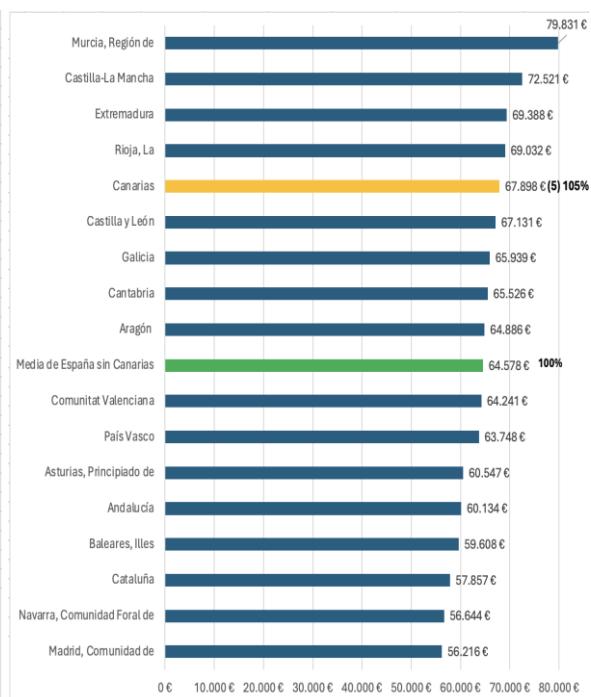


Gráfico 2. Retribuciones medias anuales médicos sin atención continuada (con ajuste por PPA)



Cuando consideramos también las guardias (gráficos 3 y 4), Canarias cae dos posiciones en el ranking (reflejo de una menor retribución global de las guardias que en el resto del Estado), hasta el puesto 10 (99% respecto a la media del resto de CC.AA.), quedando con una retribución de 81.849€, 982€ menos que la media del resto de SRS que asciende a 82.831€. El ranking lo encabezan Murcia, País Vasco y Cataluña, y lo cierran la Comunidad de Madrid, Andalucía y el Principado de Asturias. Al ajustar por PPA, la retribución media del resto de SRS asciende a 85.847€ y en Canarias alcanza los 88.649€ (es decir, 2.802€ más), subiendo al puesto 6 (103%) de un ranking que tiene en lo alto a las Comunidades de Murcia, Castilla La Mancha y Extremadura, mientras que en la cola se encuentran las Comunidades de Madrid, Navarra y Andalucía.

Estas cifras promedio permiten un primer vistazo al cambio que se produce en el ranking de retribuciones de los profesionales médicos cuando se ajusta por PPA. Sin embargo, como ya vimos en las anteriores secciones del informe, detrás de estos promedios hay una realidad heterogénea que queda al descubierto cuando desglosamos por perfiles profesionales, que es lo que hacemos a continuación.

Gráfico 3. Retribuciones medias anuales médicos con atención continuada (sin ajuste por PPA)

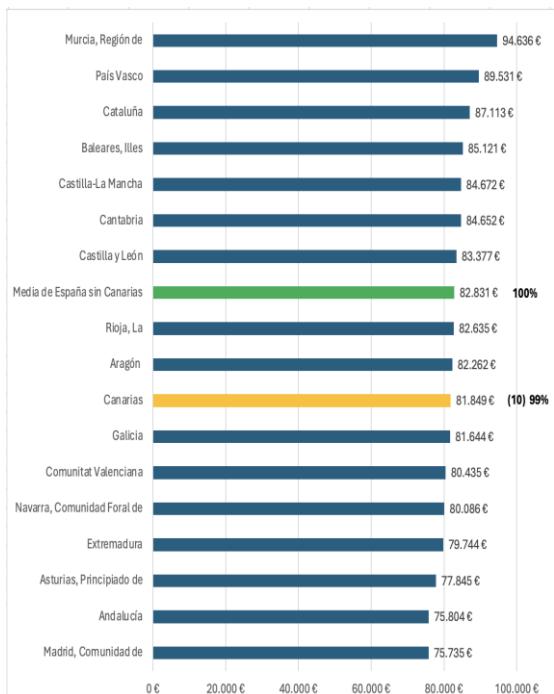
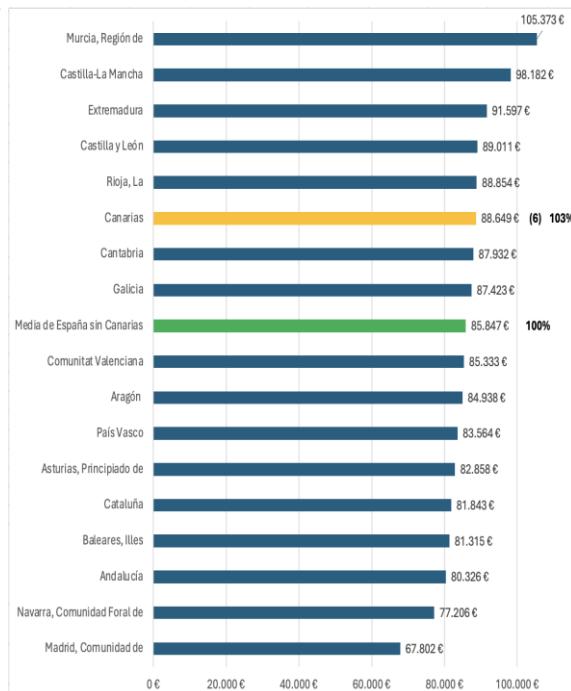
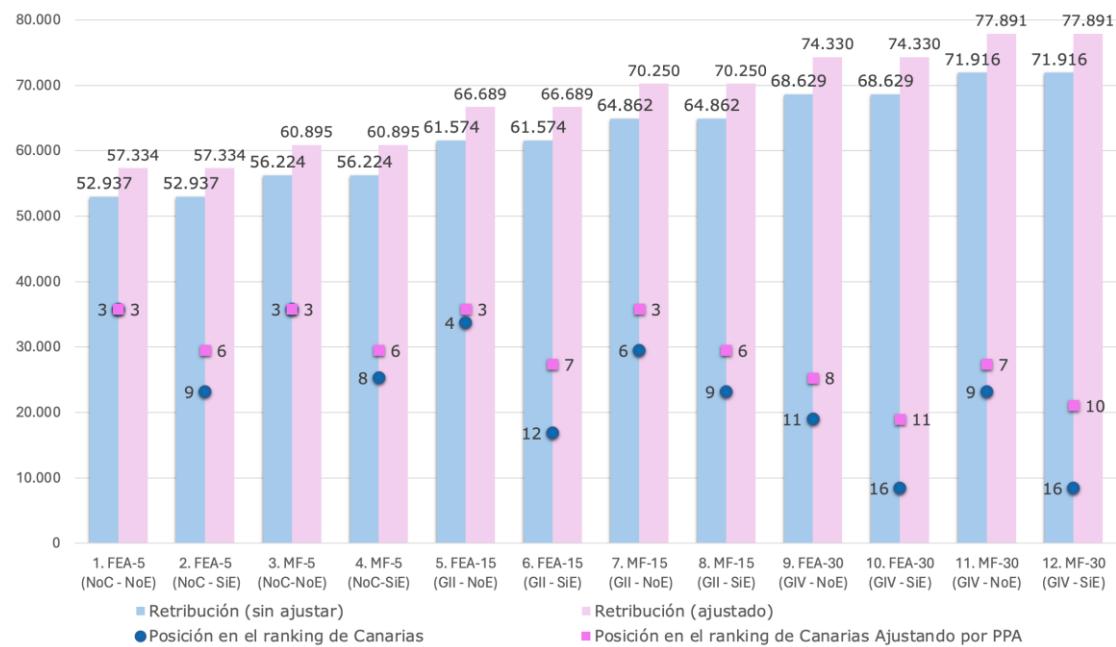


Gráfico 4. Retribuciones medias anuales médicos con atención continuada (con ajuste por PPA)



El gráfico 5 muestra, para la Comunidad Canaria, las retribuciones de los médicos (categorías profesionales 1 y 2, que se desagregan a su vez en los 12 perfiles), sin atención continuada, sin y con ajuste de PPA (además de indicar también la posición que ocupa Canarias en el ranking en cada caso). Con la excepción de los médicos jóvenes (de hospital y de atención primaria) que no están en exclusiva, en los que la posición en el ranking se mantiene en tercer lugar, el ajuste por PPA produce una subida en el ranking en el resto de categorías profesionales, siendo mayor esta subida en los médicos con exclusividad y, en particular, aquellos con mayor antigüedad: por ejemplo, los médicos con exclusividad, con 30 años de antigüedad y grado IV de la carrera profesional, pasan de la posición 16 a la posición 11 (en el caso de atención primaria) y 10 (en el caso de atención hospitalaria). Añadir que las diferencias retributivas anuales entre CC.AA., que llegan a un máximo de 24.337€ -para el caso de médicos de atención primaria con 15 años de antigüedad y grado II de la carrera profesional, sin exclusividad-, pasan a ser de 34.000€ en ese mismo grupo cuando se ajusta por PPA (en general, cuando se ajusta por PPA, aumenta la variabilidad territorial en las retribuciones).

Gráfico 5. Retribuciones en Canarias Médicos por perfiles sin atención continuada y posición en ranking (sin y con ajuste por PPA)



(*) 5, 15, 30=años de antigüedad; NoC=no carrera profesional; NoE = no exclusividad; SiE = sí exclusividad; GII y GIV = grupos II y IV de la carrera

Nota: Mayor diferencia retributiva (máximo – mínimo) entre CC.AA.: perfil 7 =24.337€ (ajustando por PPA= 34.343€).

(*) 5, 15, 30=años de antigüedad; NoC=no carrera profesional; NoE = no exclusividad; SiE = sí exclusividad; GII y GIV = grupos II y IV de la carrera

Nota: Mayor diferencia retributiva (máximo – mínimo) entre CC.AA.: perfil 7 =24.337€ (ajustando por PPA= 34.343€).

Cuando incluimos las guardias en el análisis (recordemos que la posición de Canarias estaba más abajo en el ranking de retribuciones que sin guardias, como consecuencia del peso de la menor retribución relativa de las guardias en días laborables), el efecto sobre la posición en el ranking de la corrección por el coste de la vida es más notable. En todas las categorías, aumenta la posición de Canarias en el ranking cuando ajustamos por PPA, acercándose mucho a los puestos que ocupa Canarias tenía para el caso en que no hay atención continuada (ver gráfico 6). Por otra parte, añadir también que las diferencias retributivas anuales entre CC.AA., que llegan a un máximo de 25.701€ para el caso de médicos de familia de atención primaria, con 15 años de antigüedad y grado II de la carrera profesional, sin exclusividad, pasan a ser de 40.165€ en ese mismo grupo cuando se ajusta por PPA.

Gráfico 7. Retribuciones Canarias-España (valor y %) Médicos por perfiles sin atención continuada (sin ajuste por PPA)

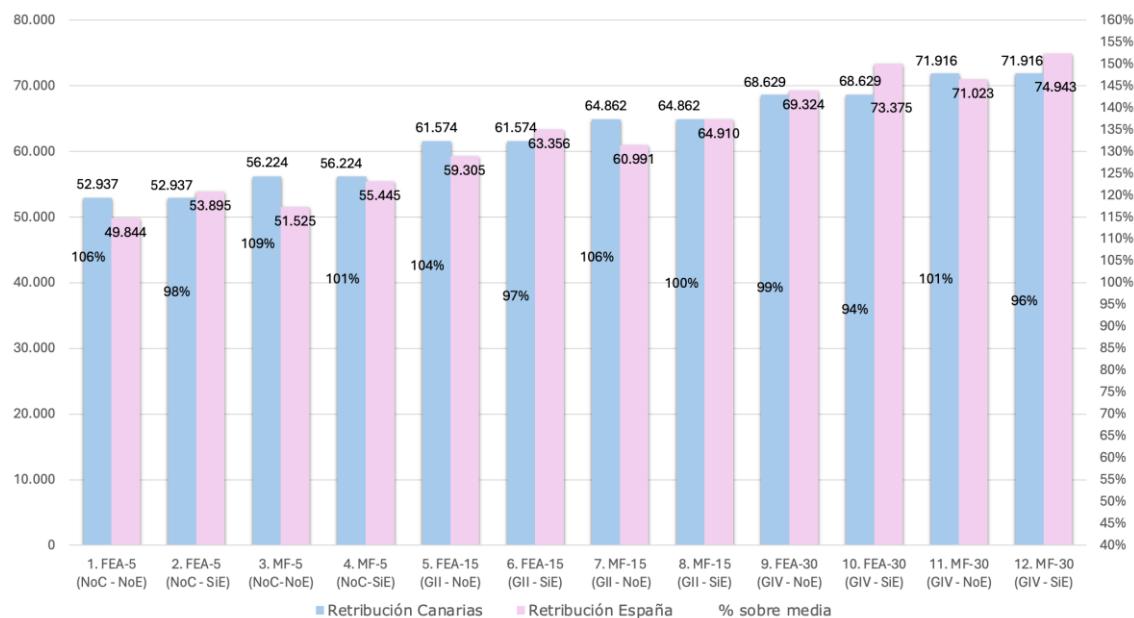


Gráfico 8. Retribuciones Canarias-España (valor y %) Médicos por perfiles sin atención continuada (con ajuste por PPA)

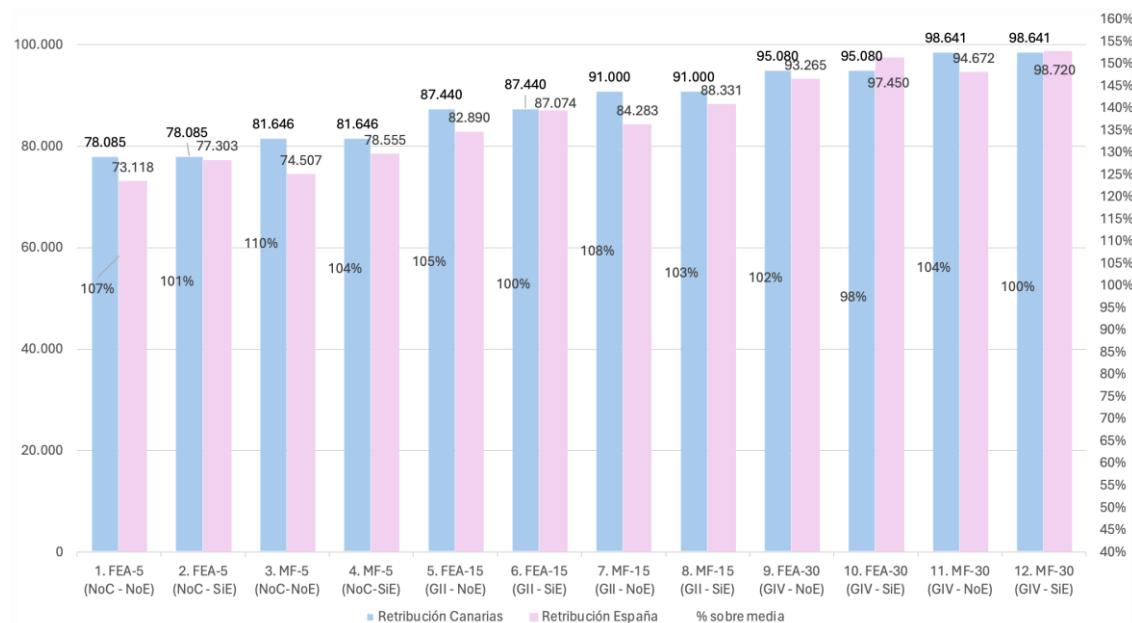


Cuando consideramos también las guardias (gráficos 9 y 10), las conclusiones no difieren. Sólo remarcar -como se hizo antes- que, en el caso de los médicos con exclusividad, la ratio de Canarias sobre el resto de SRS era inferior al 100%. Con el ajuste por PPA, en todas las categorías se llega y sobrepasa ese 100% con la única excepción de los médicos de hospitales con 30 años de antigüedad y grado IV de la carrera profesional, cuya retribución se mantiene por debajo -en el 98%- respecto a la media del resto de CC.AA.

Gráfico 9. Retribuciones Canarias-España (valor y %) Médicos por perfiles con atención continuada (sin ajuste por PPA)



Gráfico 10. Retribuciones Canarias-España (valor y %) Médicos por perfiles con atención continuada (con ajuste por PPA)



Los gráficos 11, 12 y 13 recogen la misma información que en los gráficos anteriores, para las restantes ocho categorías profesionales analizadas.

Gráfico 11. Retribuciones en Canarias para el Resto Categorías profesionales y posición en ranking (con y sin ajuste por PPA)

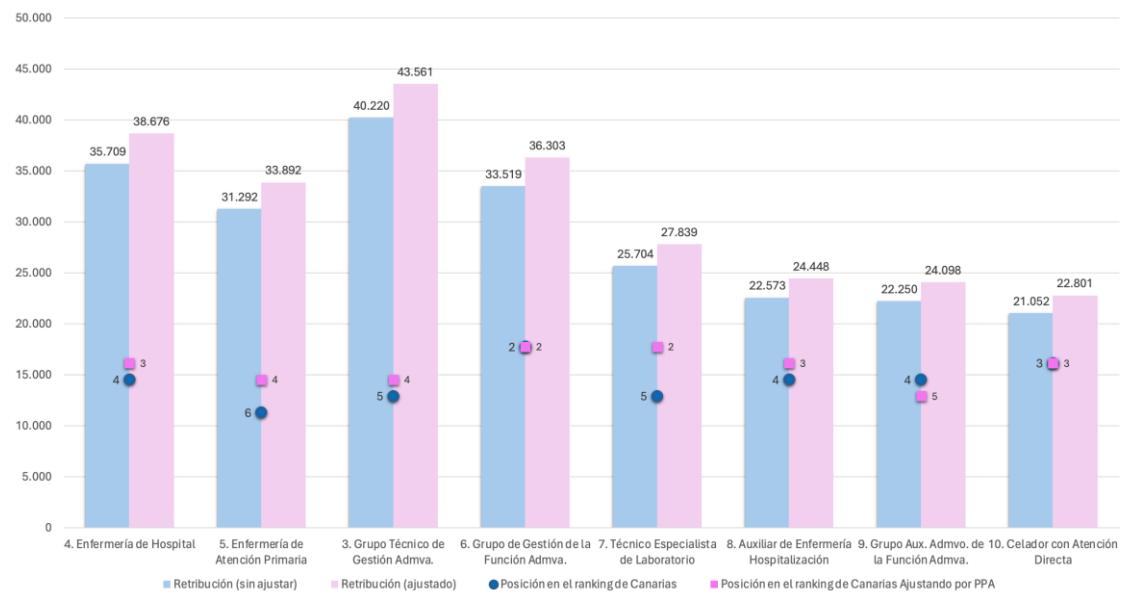


Gráfico 12. Retribuciones Canarias-España (valor y %) Resto de Categorías profesionales (sin ajustar por PPA)

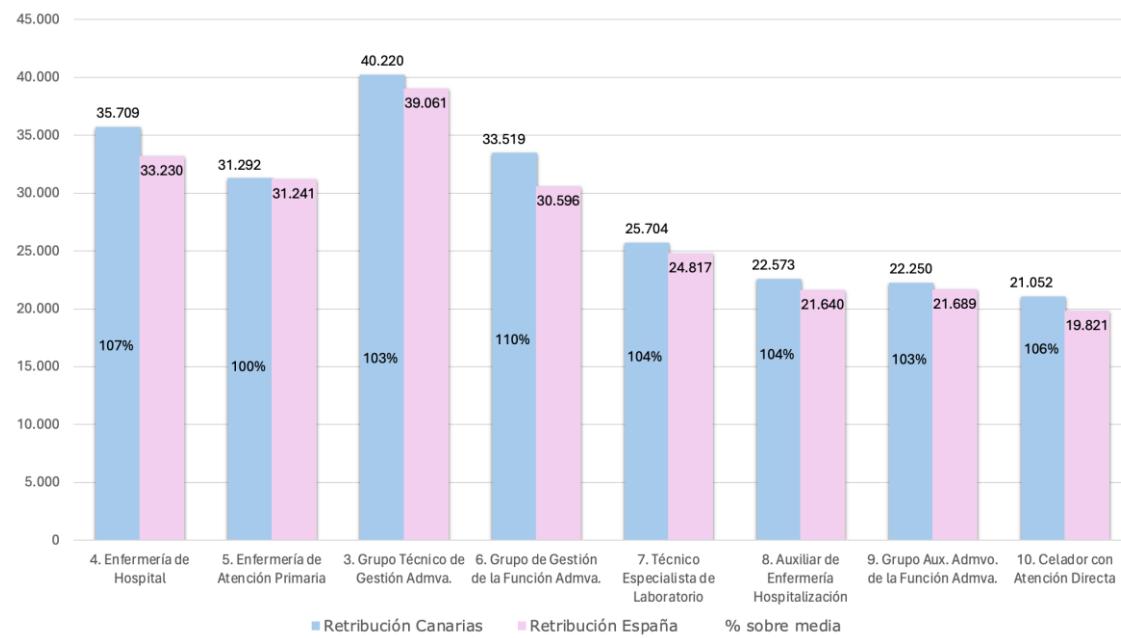
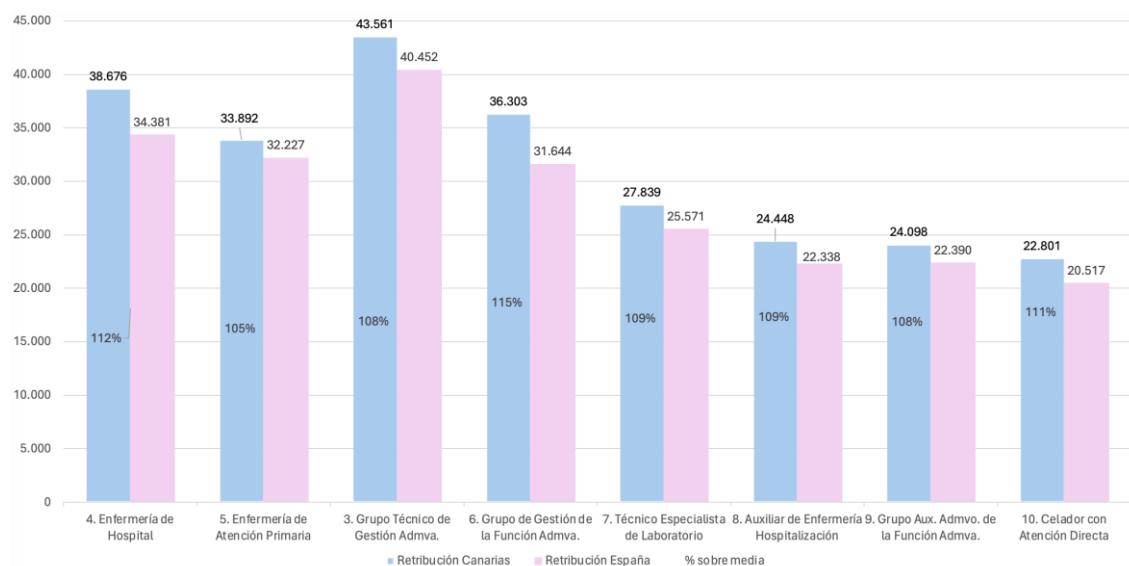


Gráfico 13. Retribuciones Canarias-España (valor y %) Resto de Categorías (ajustando por PPA)



Con respecto a la enfermería hospitalaria (categoría 4), su retribución en Canarias asciende a 35.709€ (4º lugar en el ranking y un 7% por encima de la media del resto de SRS), pasando a 38.676€ cuando se ajusta por PPA (3º lugar y un 12% superior a la media del resto de SRS), consolidándose aún más la posición favorable en Canarias. Por su parte, la enfermería de atención primaria (categoría 5) que se sitúa en la media estatal con una retribución de 31.292€ y en 6º lugar en el ranking, sube al 4º lugar con una retribución de 33.892€ (un 5% superior a la de la media del resto de CC.AA.), tras el ajuste por PPA.

La posición de las tres categorías de la función administrativa (3, 6 y 9) -que están mejor retribuidas en Canarias que en el promedio del resto de CC.AA.- también mejora tras ajustar por PPA, especialmente el Grupo Técnico de Gestión Administrativa que pasa de 40.220€ a 43.561€, subiendo en el ranking de la posición 5 a la 4. Además, pasa de estar un 3% a un 8% por encima de la media del resto de CC.AA.

Por último, las restantes tres categorías sanitarias (7, 8 y 10, que corresponden a Técnico Especialista de Laboratorio (TEL), Auxiliar de Enfermería Hospitalaria (AEH) y Celador, respectivamente), que también están mejor retribuidas en un 4%, un 4% y un 6% más que el promedio estatal, respectivamente, mejoran significativamente tras ajustar por PPA, siendo la más beneficiada la categoría de Celador, que a pesar de mantenerse en el 3º puesto del ranking estatal, alcanza una retribución un 11% por encima de la media estatal. Por su parte, los TEL y AEH pasan a tener una retribución un 9% superior a la media estatal subiendo un puesto en el ranking (del 5º al 2º y del 4º al 3º puesto, respectivamente).

8. Principales hallazgos y conclusiones

El objetivo de este estudio era realizar un análisis transversal comparativo con los restantes Servicios Regionales de Salud de España, de las retribuciones de 10 categorías profesionales del Servicio Canario de la Salud en 2024. En particular, se trataba de determinar posición canaria de las retribuciones de estos profesionales sanitarios -y sus respectivos conceptos retributivos-, en el ranking de los Servicios Regionales de Salud en España (con especial mención a algunos servicios regionales más relevantes por su insularidad o lejanía). Además de las comparaciones nominales, el objetivo de este estudio era comparar retribuciones “reales”, ajustando por la paridad de poder adquisitivo regional. A continuación, se sintetizan los principales hallazgos y conclusiones del estudio.

Empezando con los principales hallazgos, con respecto a los médicos, y en particular en el análisis sin atención continuada, las diferencias retributivas anuales entre CCAA llegan hasta los 29.000€. Puesto que en Canarias -al igual que otras seis CC.AA.- no se retribuye la exclusividad, las comparativas de retribuciones de médicos sin exclusividad son mucho más favorables para Canarias (salvo para los médicos de hospital con 30 años de antigüedad y grado IV de carrera profesional, que están un 2% por debajo) que las de médicos con dedicación exclusiva. Estos últimos se sitúan por debajo de la media en el caso de los médicos de hospital (entre un 3% -médicos jóvenes sin carrera profesional- y un 8% -médicos con grado IV de carrera y 30 años de ejercicio-) y en torno a la media en el caso de los médicos de atención primaria jóvenes (por debajo para los veteranos, concretamente, un 6% inferior para los médicos de atención primaria con nivel IV en la carrera profesional y en exclusiva). La posición de Canarias en el ranking de mayor a menor retribución oscila entre el puesto 3º (médico joven que no está en exclusiva, de hospital o de atención primaria) y el puesto 17º (médico en dedicación exclusiva con 30 años de antigüedad y grado IV de carrera profesional, de hospital o de atención primaria).

Cuando incluimos la atención continuada en el análisis (2 guardias mensuales de 17 horas en días laborables y una de 24 horas en fin de semana o festivo) las diferencias retributivas entre CCAA llegan hasta los 26.000€ anuales. Canarias sigue por encima de la media en la retribución a los médicos sin exclusividad, salvo en el caso de los médicos con mucha antigüedad y grado IV de carrera profesional⁵.

⁵ Los resultados para cuatro guardias mensuales en vez de tres, una de las cuales sería en festivo, que es la actividad más frecuente, no varían sustancialmente. El lector interesado puede aplicar la herramienta disponible en Excel para hacer los cálculos.

La posición de Canarias en el ranking varía entre la 5^a (médicos de familia jóvenes sin exclusividad) y la 17^a (médicos de hospital en exclusiva con 30 años de antigüedad y grado IV de carrera profesional).

Con respecto al resto de categorías profesionales, enfermería de hospitalización se retribuye mejor en Canarias que el promedio de las demás CCAA, un 6% por encima, ocupando Canarias la quinta posición de 18 CCAA. Por el contrario, enfermería de AP está ligeramente por debajo de la media, ocupando la séptima posición. En relación con la función administrativa (categorías 3, 6 y 9), las tres categorías están mejor retribuidas en Canarias que en el promedio de las CC.AA. restantes, destacando la mejor posición del GGFA. Por último, en Canarias las retribuciones anuales brutas de los Técnicos Especialistas de Laboratorio, Auxiliares de Enfermería de Hospitalización y Celadores Atención Directa están por encima de la media del resto de CC.AA.

Como se ha mencionado, la retribución variable asociada a cumplimiento de objetivos, o productividad variable, no se ha incluido por la dificultad de comparación entre Comunidades Autónomas, provocada por el propio carácter selectivo del complemento. No obstante, conviene mencionar que en Canarias esa retribución variable se paga a todo el personal independientemente de su productividad (Ley de Presupuestos Generales de la CAC, Disposición Adicional 17, nº3) y tiene unas cuantías adicionales a las cifras de las tablas entre 3.508,98€ anuales para los médicos y 729,80€ para los celadores con atención directa al paciente.

Además, hay que considerar que la jornada ordinaria semanal del personal del SCS es de 35 horas, igual que en otras doce CCAA, mientras que en otras (Aragón, Cataluña, Ceuta y Melilla, Madrid y Valencia) todavía es superior, 36,3 horas en Aragón y 37,5 horas semanales en las otras.

El análisis del ajuste por paridad de poder adquisitivo (PPA) ha tenido que realizarse sin Ceuta y Melilla al no contar con estimaciones de PPA para dichas Ciudades Autónomas. De acuerdo con las estimaciones de las PPA para 2021 utilizadas, el nivel de precios en Canarias fue un 7,67% inferior al del conjunto del Estado.

Con respecto a las categorías profesionales 1 y 2 (médicos de hospital y de atención primaria), cuando ajustamos por PPA, la variabilidad retributiva entre regiones aumenta. En particular, las diferencias retributivas anuales entre CC.AA., que llegan a alcanzar los 24.000€ si no consideramos la atención continuada, pasan a ser de 34.000€ cuando se ajusta por PPA (estas cifras son de 26.000€ y 40.000€, respectivamente, si incluimos la atención continuada). Por otro lado, una vez que ajustamos por PPA, se mantiene que, en Canarias, a diferencia de otras CCAA, los médicos de familia en atención primaria cobran más que los de hospital, a igualdad de perfil.

Si excluimos las guardias del análisis, en el caso de los médicos con exclusividad -cuyas retribuciones se encontraban (salvo los médicos de familia jóvenes sin carrera profesional) por debajo de la media del resto de SRS-, se observa que cuando ajustamos por PPA, dichas retribuciones pasan a estar ligeramente por encima de la media española, salvo los médicos de hospitales con más de 30 años de antigüedad y grado IV de carrera profesional, que se mantienen 2 puntos porcentuales por debajo de la media. Mientras que los médicos sin exclusividad, que tenían una posición relativa superior a la media, alcanzan ratios comprendidos entre el 104% de los médicos de hospital con 30 años de antigüedad y un grado IV en la carrera profesional y el 114% de los médicos de atención primaria jóvenes sin carrera profesional.

Una vez que se ajusta por PPA, la posición de Canarias mejora relativamente: en el ranking de mayor a menor retribución se unen al puesto 3º (en el que estaban los médicos jóvenes sin carrera profesional y sin exclusividad) los médicos con 15 años de antigüedad, con grado II de carrera profesional y sin exclusividad. Mientras que las categorías profesionales con menor retribución (médicos con 30 años de antigüedad, grado IV de carrera profesional y con exclusividad), suben hasta el puesto 11º en el caso de hospital y al puesto 10º en el caso de médico de atención primaria.

Al incluir la atención continuada en el análisis, recordemos que Canarias pierde posiciones en el ranking, como consecuencia de la menor retribución relativa de las guardias en días laborables. El efecto del ajuste por PPA sobre la posición en el ranking es más notable, especialmente en los médicos sin exclusividad cuya retribución ajustada se sitúa entre un 2 y un 12% por encima de la media estatal. Por su parte, en el caso de los médicos con exclusividad, con el ajuste pasan a tener una retribución igual o en algunos casos ligeramente superior a la media del resto de SRS (hasta un 4% por encima). La posición de Canarias en el ranking varía entre la 5ª (médicos de hospital y de atención primaria jóvenes sin exclusividad) y la 12ª (médicos de hospital en exclusiva con 30 años de antigüedad y grado IV de carrera profesional).

Las retribuciones del resto de categorías profesionales (3 a 10), en general están mejor posicionadas en el ranking estatal que las de los médicos y superan la media estatal, salvo la enfermería de atención primaria, que se sitúa justo en la media estatal y en el 6º puesto del ranking. Por tanto, el ajuste por PPA refuerza la posición favorable de esas categorías en Canarias, cuyas retribuciones quedan entre un 5% y un 15% por encima de la media del resto de CC.AA.

Para finalizar, destacamos algunas conclusiones principales. Primera, la retribución médica se encuentra prácticamente en la media del resto de CC.AA., y es ligeramente inferior cuando se incluye la atención continuada. Hay cierta heterogeneidad en los doce perfiles profesionales considerados. Segunda, como en Canarias no se retribuye la exclusividad de los médicos, en general, las comparativas de retribuciones de médicos

sin exclusividad son mucho más favorables para Canarias que las de médicos con dedicación exclusiva. Tercera, en Canarias, a diferencia de muchas otras CC.AA., los médicos de familia en atención primaria cobran más que los de hospital, a igual perfil profesional de los considerados en este estudio. Cuarta, la retribución del resto de categorías profesionales está por encima de la media (con la excepción de enfermería de atención primaria que coincide con la media estatal). Y quinta, al tener Canarias un nivel de precios estimado en un 7,67% inferior al de la media estatal, el ajuste por paridad de poder adquisitivo hace que mejore ligeramente la posición relativa (en orden y/o en intensidad) de las retribuciones de las categorías profesionales analizadas (y es que, iguales salarios -y transferencias-, generan, para comunidades con precios inferiores a la media como Canarias, un acceso a un mayor bienestar real que en la media estatal). Por último, el ajuste por PPA no desdice ninguna de las cinco conclusiones inmediatas anteriores.

9. Referencias

B.O.E. Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-151>

Centro de Estudios Sindicato Médico de Granada (2024). “Diferencias retributivas de los Médicos de Hospital Españoles en 2023 y recortes desde 2009”.

<http://www.cesm.org/wp-content/uploads/2024/02/Retribuciones-Hospital-2023.pdf>

Costa A., García J., López X., Raymond J.L. (2015). “Estimació de les paritats de poder adquisitiu per a les comunitats autònombes espanyoles”.Monografia Nº 17, Departament d’Economia i Coneixement. Generalitat de Catalunya.

Costa A., García J., Raymond J.L., Sánchez-Serra D. (2019). “Subnational purchasing power of parity in the OECD countries: Estimates based on the Balassa-Samuelson hypothesis”. OECD Regional Development Working Papers 2019/12, OECD.

Costa A., Galleto V., García J., Raymond J.L., Sánchez-Serra D. (2021). “El Coste de la Vida de las Comunidades Autónomas, Áreas Urbanas y Ciudades de España”. W.P. 20.01, Institut Metrópoli.

Costa A., Galleto V., García J., Raymond J.L., Sánchez-Serra D. (2024). “Estimació de les Paritats de Poder Adquisitiu (PPA) per a les Comunitats autònombes espanyoles (2021)”. Monografia Nº 30, Departament d’Economia i Hisenda. Generalitat de Catalunya.

Giménez Vázquez, A.(2028). ASUNTOS LABORALES. Retribuciones de los médicos de AP: el factor de dispersión geográfica.

<https://corporativa.amyts.es/noticias/noticia/?slug=factor-de-dispersion-geografica>

Grupo de Investigación Economía de la Salud Universidad Pública de Navarra (2024). Remuneración Médica en Navarra: Contexto y comparativa (Estudio REMENA). <https://www.navarra.es/documents/48192/32742937/Informe+REMENA.pdf/8d0e6084-cd04-38c0-0e71-6660d0576be6?t=1708595753373>

INSALUD (2002) Atención Primaria en el INSALUD: Diecisiete años de experiencia. <https://ingesa.sanidad.gob.es/ca/dam/jcr:00c6d2df-bc64-48ad-94ff-b3fa41e5d9c4/ap17.pdf>

Lifschitz, E., del Llano Señarís, J., Rovira, J., González, B., & Magro, F. (2020). Remuneraciones de los médicos en la Unión Europea, España y Comunidades Autónomas: análisis comparativo. Consejería de Sanidad, Gobierno de Cantabria.

López-Casasnovas G. et al. (1989). Distribución equitativa de recursos y ajuste por variaciones geográficas en el coste de provisión de servicios públicos: El caso de los servicios sanitarios, *Economía Pública*, 2: 53-65.

Ministerio de Sanidad (s.f.). Portal estadístico. Sistema de Información de Atención Primaria (SIAP). Estructura de la población asignada.

<https://pestadistico.inteligenciadegestion.sanidad.gob.es/publicoSNS/C/sistema-de-informacion-de-atencion-primaria-siap/poblacion-asignada/estructura-de-la-poblacion-asignada>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (s.f.). Estadísticas, Presupuestos y Estudios. Estadísticas. Pensiones y pensionistas.

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23>

Shoup C. L. (1988). Distribution of Benefits from Government Services: Horizontal equity. *Public Finance*, 43 (1): 1-18.

10. Bibliografía. Obtención de Datos

Para la obtención de los datos correspondientes a las retribuciones se han consultado los siguientes documentos procedentes de las páginas oficiales de las distintas CCAA:

Andalucía:

[\[sas_normativa_mediafile/2024/resoluciones_retribuciones_subida_con_anexos.pdf\]\(https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media/\)](https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media-</p></div><div data-bbox=)

https://www.juntadeandalucia.es/eboja/2020/153/BOJA20-153-00007-8944-01_00176298.pdf

<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2001/141/d2.pdf>

https://www.juntadeandalucia.es/eboja/2020/153/BOJA20-153-00007-8944-01_00176298.pdf

Aragón:

https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/tablas_retributivas_personal_estatutario_salud_actualizacion_20240313.pdf

https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/instrucciones_nominas_salud_2023.pdf

<http://www.zaragoza3.es/Informacion/Legislacion/ACUERDO%20PROFESIONAL%20SANTARIO%202026.4.05.pdf>

Asturias, Principado de:

<https://sede.asturias.es/bopa/2023/10/25/2023-09573.pdf>

<https://legislacionsanitaria.org/?p=70>

<https://sede.asturias.es/bopa/2024/04/26/2024-03563.pdf>

Balears, Illes:

[https://www.ibsalut.es/docs/rrhh/normativa/instrucciones%20y%20circulares/es/2023_Tabla%20Retribuciones%20Personal%20Estatutario%202023%20-\(ESP\).pdf](https://www.ibsalut.es/docs/rrhh/normativa/instrucciones%20y%20circulares/es/2023_Tabla%20Retribuciones%20Personal%20Estatutario%202023%20-(ESP).pdf)

Cantabria:

<https://www.csif.es/uploads/articulo/archivosAdjuntos/65c74a868259d.pdf>

Canarias:

https://www3.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/content/8cdf1cc0-d478-11ee-a95b-3f9133411b67/2024-02-23-Instruccion_6_24_modifica_Instruccion_2_24.pdf

https://www3.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/content/5cc5b947-bf73-11ee-a99f-81a1394404b8/2024-01-26-Instruccion_2_2024_retribuciones_ISS_SCS.pdf

Castilla y León:

<https://www.saludcastillayleon.es/profesionales/es/recursos-humanos/retribuciones-accion-social-compensaciones/retribuciones.ficheros/2689646-Orden%20Instrucciones%20N%C3%B3mina%20SACYL%202023%20%283%29.pdf>

<https://www.saludcastillayleon.es/institucion/es/resumen-bocyl-legislacion-sanitaria/orden-san-408-2019-25-abril-modifica-orden-san-276-2012-26.ficheros/1332640-BOCYL-D-08052019-1%20%281%29.pdf>

Castilla-La Mancha:

https://castillalamancha.satse.es/documents/37411/4693036/instrucciones_nomina_2023_Oncx5g.pdf/9b06c217-b7aa-6760-b793-ead9746a60ec?t=1691089208932

https://docm.jccm.es/docm/verArchivoHtml.do?ruta=2024/02/16/html/2024_1176.html&tipo=rutaDocm

Cataluña:

https://ics.gencat.cat/web/.content/Documents/transparencia/personal/Annex-retribuciones-III-Acord_logo.pdf

Comunitat Valenciana:

<https://www.san.gva.es/ca/documents/d/recursos-humans/tablas-2023-con-incremento-3-5>

<https://www.cesm-cv.org/como-debes-leer-tu-nomina/>

Extremadura:

https://saludextremadura.ses.es/filescms/web/uploaded_files/CustomContentResources/RESOLUCI%C3%93N%20INSTRUCCIONES%20N%C3%93MINA,%20ANEXOS%20Y%20TABLAS_MARZO%202024.pdf

Galicia:

https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2022/20220923/AnuncioC3K1-160922-0004_es.pdf

<https://ficheiros-web.xunta.gal/transparencia/retribuciones/2024/persoal-estatutario-saude.pdf>

https://www.xunta.gal/dog/Publicados/1996/19960611/Anuncio7C82_es.html

https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2024/20240122/AnuncioG0597-180124-0015_es.html

Madrid, Comunidad de:

https://gestiona.comunidad.madrid/wleg_pub/secure/normativas/contenidoNormativa.jsf?opcion=VerHtml&nmmnorma=1895&eli=true#no-back-button

https://www.comunidad.madrid/transparencia/sites/default/files/open-data/downloads/orden_gestion_nominas.pdf

<https://www.sasmadrid.org/index.php/normativa/sanidad/11051-retribuciones-personal-estatutario-y-laboral-del-sermas-para-el-ano-2023-02-02-2023#:~:text=En%20la%20presente%20Orden%20de>

Murcia, Región de:

<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2024/numero/967/pdf>

Navarra:

<https://afapna.es/wp-content/uploads/2020/08/S22C-6e24051409430.pdf>

País Vaca:

<https://www.osakidetza.euskadi.eus/transparencia-buen-gobierno-informacion-economica/webosk00-tbgcon/es/>

<https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2024/02/2401035a.pdf>

https://www.comgi.eus/Fichero.aspx?mod=gescontenidos&sec=arc&Ing=EU&cod=1063&fil=20170407083245265ARCH_Fichero.pdf&nom=Acuerdo%20Regulador%20de%20las%20Condiciones%20de%20Trabajo%20de%20Osakidetza

Rioja, La:

https://ias1.larioja.org/boletin/Bor_Boletin_visor_Servlet?referencia=8636632-1-PDF-520227

https://ias1.larioja.org/boletin/Bor_Boletin_visor_Servlet?referencia=22080548-1-PDF-548594

https://www.fundacionriojasalud.org/files/fundacion/tablas_salariales_2023.pdf

Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla:

<https://ingesa.sanidad.gob.es/RRHH-y-Empleo-INGESA/Retribuciones.html>

ANEXO. ANÁLISIS COMPARADO ENTRE CC.AA. DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS PROFESIONALES.

A1. Profesionales médicos (categorías profesionales 1 y 2)

Como se aprecia en el archivo Retribuciones CCAA médicos.xlsx, las retribuciones básicas son muy homogéneas entre CCAA. Salario base y trienios son idénticos, salvo en Navarra, País Vasco y Ceuta y Melilla.

La indemnización por residencia es muy superior en Ceuta y Melilla que en los archipiélagos (tabla A1). En Ceuta y Melilla se paga 5,7 veces lo que se paga en las islas capitalinas de Canarias y 1,72 veces lo que se paga en las no capitalinas. El plus de residencia en Baleares es sustancialmente menor que en Canarias, particularmente fuera de Mallorca comparado con las islas canarias no capitalinas.

Tabla A1. Comparativo de indemnización por residencia. Retribución mensual (médicos)(*)					
Comunidad Autónoma	Islas capitalinas	Islas no capitalinas	Islas NO capitalinas/islas capitalinas	Índice base 100 Canarias. Islas capitalinas	Índice base 100 Canarias. Islas no capitalinas
Canarias	191	636,39	2,80	100	100
Baleares, Illes	104,77	116	1,11	55	18
Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla	1096	1096	--	574	172

(*) Además, en Canarias para islas no capitalinas y en Ceuta y Melilla se paga mensualmente una cantidad extra por trienio en concepto de residencia. En Baleares, solamente para los administrativos en Formentera

En cuanto a las retribuciones de los médicos por atención continuada, la tabla A2 ofrece una síntesis, obviando las diferencias de detalle (por ejemplo, la especial consideración de festivos especiales como Navidad, o el pago adicional por desempeño en zona de especial aislamiento y difícil cobertura).

Destacamos lo siguiente:

1. Las retribuciones por hora de AC son bastante homogéneas entre CCAA. El coeficiente de variación es de 12% para las cuatro modalidades (presencial/localizada, día laborable/festivo)
2. Canarias ocupa la última posición en pago por hora de AC en días laborables, pero la segunda posición en pago en festivos. La prima por festivo en Canarias (un 59% y 55% más en guardias presenciales y localizadas respectivamente) son las más altas de España
3. Cataluña paga un 60% más que Canarias la hora de AC presencial en día laborable pero solo un 11% más en festivo

4. En Canarias, las horas de guardia presenciales se pagan el doble que las localizadas en días laborables y algo más del doble (206%) en festivo. Estas primas son ligeramente superiores al conjunto de las 17 CCAA restantes

Tabla A2. Retribuciones atención continuada (médicos)

Comunidad Autónoma	Atención continuada presencial	Atención continuada localizada		Plus festivo/día laborable (%)	Plus hora presencial/hora localizada (%)			
	Pago por hora día laborable (€)	Pago por hora día festivo(€)	Pago por hora día laborable(€)	Pago por hora día festivo(€)	En atención continuada presencial	En atención continuada localizada	En día laborable	En festivo
Andalucía	26	29	13	14	112%	108%	200%	207%
Aragón(1)	27	29	14	15	107%	107%	193%	193%
Asturias, Principado de(2)	29	31	14	15	107%	107%	207%	207%
Baleares, Illes(3)	31	34	16	17	110%	106%	194%	200%
Cantabria	30	33	15	17	110%	113%	200%	194%
Castilla Leon	28	31	14	16	111%	114%	200%	194%
Castilla La Mancha	31	33	15	17	106%	113%	207%	194%
Cataluña	35	39	18	19	111%	106%	194%	205%
Comunitat Valenciana	27	30	14	15	111%	107%	193%	200%
Extremadura	27	29	14	14	107%	100%	193%	207%
Galicia(5)	28	30	14	15	107%	107%	200%	200%
Madrid, Comunidad de(6)	23	25	12	13	109%	108%	192%	192%
Murcia, Región de	32	35	16	17	109%	106%	200%	206%
Navarra, Comunidad Foral de	30	30	15	15	100%	100%	200%	200%
País Vasco(7)	29	32	15	16	110%	107%	193%	200%
Rioja, La	26	27	13	13	104%	100%	200%	208%
Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla(8)	23	24	12	12	104%	100%	192%	200%
Canarias(4)	22	35	11	17	159%	155%	200%	206%
Media (excluyendo Canarias)	28,4	30,6	14,4	15,3	108%	106%	197%	200%
Canarias sobre la media sin Canarias(%)	78%	114%	77%	111%				
Coeficiente de Variacion (DE/Media)	12%	12%	12%	12%				
Posición de Canarias	18	2	18	2				

Notas: Festivo se refiere a sábados, domingos y festivos "ordinarios". Los festivos especiales no se incluyen en la tabla

(1) En Aragón, AC dentro de la jornada ordinaria, por cada noche 52€, por cada festivo 85€

(2) Además, se retribuye la acumulación de cupo, si es en horario distinto al habitual 134€ por jornada completa; 102€ si es en horario habitual

(3) Baleares paga más a partir de la quinta guardia de presencia física ya partir de la novena localizada. Las cantidades de la tabla son para las primeras cuatro guardias del mes (8 localizadas)

(4) Canarias paga más a partir de la cuarta guardia de presencia física ya partir de la décima localizada. Las cantidades de la tabla son para las primeras tres guardias del mes (9 localizadas). En AE paga más por hora de guardia en islas no capitalinas. Los datos de la tabla son para las primeras guardias del mes y para las islas capitalinas. Ver detalles en el archivo Excel "Retribuciones CCAA médicos.xlsx", hoja 15.

(5) Galicia paga más a partir de la quinta guardia de presencia física. Las cantidades de la tabla son para las primeras cuatro guardias del mes

(6) Ver hoja 22 del archivo Excel "Retribuciones CCAA médicos.xlsx" para detalles de pagos por atención continuada en atención primaria y especializada

(7) País Vasco paga más a partir de la cuarta guardia. Las cantidades de la tabla son para las primeras tres guardias del mes

(8) En Ceuta y Melilla se pagan más los festivos no domingos que los domingos. En la tabla se reportan las cantidades pagadas en fin de semana y domingo. Ver detalles en hoja 18 del archivo "Retribuciones CCAA médicos.xlsx".

[Véase archivo atención continuada medicos.xlsx]

La **carrera profesional**, que puede tener hasta cinco grados o niveles (de I a V), se retribuye de forma diferenciada entre CCAA (la tabla A3 contiene las retribuciones mensuales, de 12 pagas al año, salvo en los casos de Navarra, Castilla y León, Cataluña y Asturias, que vienen recogidas en 14 pagas). Los requisitos para la obtención del reconocimiento de un grado superior de carrera no son homogéneos entre CCAA, por lo que no son estrictamente comparables.

Tabla A3. Retribuciones carrera profesional 2024 (médicos). Comparación CCAA

Comunidades Autónomas	Grado I	Grado II	Grado III	Grado IV	Grado V
Andalucía	113 €	293 €	586 €	879 €	1.172 €
Aragón	334 €	650 €	929 €		
Asturias, Principado de	230 €	460 €	685 €	911 €	
Baleares, Illes	252 €	505 €	757 €	1.010 €	
Cantabria	279 €	557 €	836 €	1.114 €	
Castilla y León	252 €	504 €	755 €	1.007 €	
Castilla-La Mancha	292 €	584 €	876 €	1.169 €	
Cataluña	351 €	671 €	971 €	1.220 €	
Comunitat Valenciana	302 €	604 €	906 €	1.209 €	
Extremadura	246 €	492 €	738 €	983 €	
Galicia	282 €	563 €	845 €	1.126 €	
Madrid, Comunidad de	388 €	720 €	1.013 €	1.279 €	
Murcia, Región de	312 €	596 €	880 €	1.230 €	
Navarra, Comunidad Foral de		242 €	484 €	726 €	968 €
País Vasco	305 €	609 €	812 €	1.117 €	
Rioja, La	290 €	580 €	870 €	1.159 €	
Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla	291 €	581 €	872 €	1.163 €	
Canarias	312 €	499 €	686 €	811 €	
Media (excluyendo Canarias)	282 €	542 €	813 €	1.081 €	
Coeficiente de Variacion (DE/Media)	21%	22%	17%	15%	
Canarias sobre la media sin Canarias(%)	110%	92%	84%	75%	
Posición de Canarias	4	14	15	16	

[Véase archivo carrera profesional medicos.xlsx]

Destacamos que:

1. La dispersión relativa entre CCAA va disminuyendo con el grado de carrera profesional. Se parte de un coeficiente de variación de 21% (la desviación estándar es la quinta parte de la media aproximadamente) hasta llegar al 15 % en el grado IV
2. Solo dos CCAA retribuyen el grado V, Navarra y Andalucía. Pero Navarra parte de grado II, con cifras similares a las del grado I de las demás CCAA, y Andalucía se caracteriza por retribuciones bajas, por comparación con muchas de las demás CCAA, en los grados I a IV
3. Canarias retribuye relativamente mejor que el conjunto de CCAA el primer grado de carrera profesional. A medida que se progresó en la carrera, Canarias va perdiendo posiciones. Canarias ocupa la cuarta posición en el ranking en el grado I, con un 10% por encima de la media del resto de CCAA (Navarra se excluye porque no retribuye el primer nivel). En el grado IV,

- Canarias ocupa la posición 16 de 18, un 25% por debajo del conjunto de las demás CCAA.
4. Comparándonos con el máximo (Madrid), en el grado superior de carrera profesional Madrid paga un 58% más que Canarias. En los grados I, II y III , un 24%, 44% y 48% más en Madrid que en Canarias respectivamente

La productividad fija en Atención primaria es un componente de la retribución de los profesionales de medicina y enfermería según población adscrita y dispersión.

En la mayor parte de las CCAA, la retribución variable por población atendida (Número de TSI y composición etaria) y por dispersión poblacional se basa en el diseño de Insalud Gestión Directa, que repartía la llamada “productividad fija”, un 11.4% del capítulo I, según población asignada y zona de dispersión (INSALUD, 2002)⁶ . Definían cuatro tipos de zonas según dispersión de la población en torno al Centro de Salud (G1 a G4)⁷ . En 2000, el 81,5% de los EAP de Madrid estaban en zonas con factor de dispersión G1 (urbanos con un solo núcleo de población) mientras que en Extremadura era tan sólo el 2%. En el otro extremo, el 57,3% de los EAP de Castilla y León se situaban en zonas con factor G4 (Máxima ruralidad) y en Madrid sólo el 2,2%.

En esas CCAA se paga una cantidad (€) mensual por TSI, diferenciando por grupos de edad y zona de dispersión. La mayor parte de CCAA (Asturias, Baleares, Canarias, Castilla León, Castilla La Mancha, Extremadura, Murcia, Rioja, Ceuta y Melilla) definen dos grupos de edad, de 14 a 64 años y 65 y más años. Aragón, Cantabria y la Comunidad Valenciana desagregan el grupo de 65 y más años en dos, el segundo es de 74 años en adelante salvo para Aragón, que lo define a partir de 80. Madrid diferencia cuatro grupos, de 14 a 49 años, de 50 a 64, de 65 a 79 y de 80 y más años. Galicia, País Vasco y Cataluña no consideran la edad.

⁶ INSALUD (2002) *Atención Primaria en el INSALUD: Diecisiete años de experiencia*. <https://ingesa.sanidad.gob.es/ca/dam/jcr:00c6d2df-bc64-48ad-94ff-b3fa41e5d9c4/ap17.pdf>

⁷La fórmula para clasificar cada EAP e los grupos G1-G4 se basa en el número de núcleos de población (de más de 100 habitantes), el número de facultativos y la distancia media de los núcleos al municipio de cabecera. El grupo G1, urbano, es el formado por EAP con un solo núcleo. <https://corporativa.amyts.es/noticias/noticia/?slug=factor-de-dispersión-geográfica>

Otras CCAA tienen características propias en este componente retributivo:

1. Andalucía diferencia tres tramos de edad (14 a 64, 65 a 74, 75 y más) pero además prima a los pensionistas titulares con menos de 65 años. En vez de basarse en zonas definidas por dispersión, define dos criterios de pago: 1) visitar otros centros una vez por semana (+20% del valor unitario por TSI de 14 a 64 años) o dos o más veces (prima del 40%); 2) trabajar en horario distinto al habitual (prima del 20% o del 40% según frecuencia). Además, establece una prima del 20% para los adscritos a los centros en las “zonas necesitadas de transformación”.
2. Galicia distingue tres tipos de áreas según ruralidad, y establece primas por trabajo en solitario, por trabajar en un centro especialmente aislado, por atender niños, haciendo de pediatra. Para evitar penalizar por el bajo número de TSI en zonas rurales, se establece un mínimo de 1050 TSI por las que se paga, aunque el médico tenga menos asignadas.
3. Cataluña también categoriza las zonas de dispersión según criterios propios, con seis tipos de zonas, dos urbanas y cuatro rurales. Retribuye más las plazas en zonas de difícil cobertura.
4. Madrid paga un plus trimestral a los médicos en centros de salud con una frecuentación igual o superior al 85% de las personas adscritas, diferenciando los cuatro tramos de edad definidos más arriba.

La tabla A4 contiene las cantidades pagadas (en € por TSI) de las CCAA que utilizan dos intervalos de edad y los cuatro tipos de zonas según dispersión (en Ceuta y Melilla solo hay G1, centros de salud urbanos de un solo núcleo de población). Aunque en el texto regulatorio (y en la tabla) figura la zona G1 también para Canarias, en la práctica y a consecuencia de acuerdos retributivos el mínimo pago en Canarias es el de zona de dispersión G2, incluso para los profesionales con plaza en el centro urbano de las capitales.

Tabla A4. Euros por TSI asignada según edad y factor de dispersión 2024. CCAA con dos intervalos de edad y cuatro niveles de dispersión (G1 a G4)

Comunidad Autónoma	G1		G2		G3		G4	
	14 a 64 años	65 y más años	14 a 64 años	65 y más años	14 a 64 años	65 y más años	14 a 64 años	65 y más años
Asturias, Principado de	0,27671171	0,61613568	0,42015910	0,75958609	0,51736261	0,85600180	0,55185486	0,89127582
Baleares, Illes	0,26993727	0,60105221	0,40987437	0,74099032	0,50469790	0,83504543	0,53834678	0,86945768
Canarias	0,28209100	0,62549900	0,44152800	0,76040700	0,53964400	0,85852400	0,56417600	0,88305200
Castilla y Leon	0,27524200	0,61285200	0,41792500	0,75553900	0,51460800	0,85144000	0,54891600	0,88652700
Castilla-La Mancha	0,28270500	0,62947200	0,42926300	0,77602500	0,52856600	0,87452800	0,56380500	0,91056600
Extremadura	0,30028800	0,73382700	0,45596300	0,90467500	0,56144300	1,01951100	0,59887500	1,06152400
Murcia, Región de	0,35597073	0,79261730	0,54051018	0,97715675	0,66555488	1,10118957	0,70992674	1,14656929
Rioja, La	0,37964732	0,79563141	0,51155807	0,92753906	0,60093963	1,0162013	0,63265721	1,04863613
Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla	0,36581245	0,72534526						
Media (simple) excluyendo Canarias	0,31328931	0,68836661	0,4550361	0,8345016	0,55616743	0,93627387	0,59205451	0,97350799
Valor de Canarias base 100 en conjunto de CCAA excluyendo Canarias	90%	91%	97%	91%	97%	92%	95%	91%
Coeficiente de variación	14%	12%	11%	11%	10%	11%	10%	11%
Valor mínimo	0,26993727	0,60105221	0,40987437	0,74099032	0,50469790	0,83504543	0,53834678	0,86945768
Valor máximo	0,37964732	0,79563141	0,54051018	0,97715675	0,66555488	1,10118957	0,70992674	1,14656929
Ratio Max/Mn	1,41	1,32	1,32	1,32	1,32	1,32	1,32	1,32
Posición de Canarias (Orden de mayor a menor retribución)	6	6	4	5	4	5	4	7

Canarias retribuye las TSI en AP entre el 90% y el 97% de la media simple de las 9 CCAA comparables (8 para G2 a G4). De mayor a menor retribución, está entre la posición cuarta y la séptima (penúltima).

En términos comparativos, Canarias retribuye peor por la atención de personas mayores de 65 años que por la atención de los menores de 65 años. En particular, llama la atención la baja posición en retribución por TSI de personas mayores en áreas rurales dispersas (G4), séptima posición de 8 y un 77% respecto a la Comunidad Autónoma que más paga, si bien el nuevo régimen retributivo incluye un plus fijo para las plazas de atención primaria en zonas especialmente aisladas.

El tratamiento retributivo de la exclusividad marca diferencias entre las CCAA (tabla A5). Cinco CCAA omiten cualquier consideración a la condición de exclusividad o compatibilidad, entre ellas Canarias. Pagan lo mismo independientemente de la condición de estar o no en exclusiva (además de Canarias, Baleares, Castilla León, Madrid, y País Vasco⁸). Otras cuatro pagan un plus por exclusividad solo a los que están en dedicación exclusiva, que puede estar categorizado como complemento específico

⁸ Aunque en el País Vasco hay un complemento de dedicación e incompatibilidad (DI), este es de 30% del salario básico, lo que está dentro de los límites establecidos por la Ley 53/1984 de Incompatibilidades. Por otra parte, el [Acuerdo Regulador](#), aprobado por el Decreto 235/2007 y el Decreto 106/2008, extendió el complemento de exclusividad a todos los facultativos.

(Aragón) o como paga adicional anual (La Rioja). El resto de CCAA incorporan dos complementos retributivos, uno que solo cobran quienes están en dedicación exclusiva y el otro que solo cobran quienes son compatibles. Aunque, en la mayoría de los casos, este último es inferior al primero.

Comunidad Autónoma	No se considera	Complemento por dedicación exclusiva	Complemento privativo para quienes no tienen la dedicación exclusiva
Andalucía			
Aragón			
Asturias, Principado de			
Baleares, Illes			
Canarias			
Cantabria			
Castilla León			
Castilla La Mancha			
Cataluña			
Comunitat Valenciana			
Extremadura			
Galicia			
Madrid, Comunidad de			
Murcia, Región de			
Navarra, Comunidad Foral de			
País Vasco			
Rioja, La ¹			
Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla			

1. Los médicos sin dedicación exclusiva no reciben las dos pagas adicionales del complemento específico.

Considerando la PPA, con respecto a la carrera profesional, al ajustar por PPA, aumenta significativamente la dispersión relativa entre las CC.AA. en los grados I (el coeficiente de variación pasa del 22 al 33%) y IV (pasa del 15 al 31%). La posición de Canarias respecto a la media mejora en todos los grados. pero más en el grado I donde pasa de la posición 5 a la 4, y en el IV en el que pasa de la posición 15 a la 14. Los cambios en los grados II y III son menores⁹. Con respecto a la indemnización por residencia -que es mayor en Canarias que en Baleares, especialmente entre las islas no capitalinas, al

⁹ Para ver el detalle del ajuste por PPA en los conceptos retributivos, ver los archivos “PPA carrera profesional medicos.xls”, “PPA atención continuada médicos.xls”, “PPA carrera profesional y atención continuada enfermería.xls” y “PPA carrera profesional y atención continuada categorías 3 y 6 a 10.xls”.

ajustar por PPA (nótese que en Baleares hay un nivel de precios un 13,4% superior al de Canarias), estas diferencias aumentan aún más.

A2. Profesionales de enfermería (categorías profesionales 4 y 5)

La Tabla A6 recoge la retribución de la carrera profesional de enfermería. Se aprecia que la carrera profesional se retribuye peor en Canarias que en el conjunto del país, aunque el diferencial se reduce a medida que se progrusa en el grado. No hay diferencias relevantes entre hospital y AP.

Tabla A6. Carrera Profesional Enfermería de Hospital y de At. Primaria (2024)

CCAA	Enfermería Hospital					Enfermería Atención Primaria				
	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V
Andalucía	74€	190€	381€	571€	762€	74€	190€	381€	571€	762€
Aragón	234€	455€	622€	0€	0€	234€	455€	622€	0€	0€
Asturias, Principado de	155€	310€	462€	614€	0€	155€	310€	462€	614€	0€
Baleares, Illes	202€	384€	560€	727€	0€	202€	384€	560€	727€	0€
Cantabria	172€	330€	515€	689€	0€	172€	330€	515€	683€	0€
Castilla y León	151€	302€	453€	604€	0€	151€	302€	453€	604€	0€
Castilla-La Mancha	190€	380€	570€	760€	0€	190€	380€	570€	760€	0€
Cataluña	0€	239€	386€	506€	695€	0€	186€	332€	452€	642€
Comunitat Valenciana	196€	393€	589€	786€	0€	196€	393€	589€	786€	0€
Extremadura	167€	333€	500€	666€	0€	167€	333€	500€	666€	0€
Galicia	175€	351€	526€	701€	0€	175€	351€	526€	701€	0€
Madrid, Comunidad de	265€	502€	758€	995€	0€	265€	502€	758€	995€	0€
Murcia, Región de	207€	416€	625€	872€	0€	207€	416€	625€	868€	0€
Navarra, Comunidad Foral de	147€	293€	440€	586€	0€	147€	293€	440€	586€	0€
País Vasco	193€	387€	516€	709€	0€	193€	387€	516€	709€	0€
Rioja, La	232€	464€	696€	328€	0€	232€	464€	696€	328€	0€
Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla	203€	407€	610€	791€	0€	203€	407€	610€	791€	0€
Canarias	120€	241€	391€	552€	0€	120€	241€	391€	552€	0€
Media sin Canarias	174€	361€	542€	641€	86€	174€	358€	538€	638€	83€
Canarias % sobre la media sin incluir Canarias	69%	67%	72%	86%		69%	67%	73%	87%	

Nota: cálculos sin incluir el Complemento de Carrera ni trienios, hay que tener en cuenta que en Asturias, Castilla y León, Navarra y Cataluña 14 pagas de Complemento de Carrera

En la columna “Posición” de la tabla, un 1 indica que en esa Comunidad la retribución es superior a la de Canarias, un cero indica que es inferior

En la columna “Posición” de la tabla, un 1 indica que en esa Comunidad la retribución es superior a la de Canarias, un cero indica que es inferior

La tabla A7 compara entre CCAA el pago por hora de **atención continuada** para enfermería¹⁰. Como patrón general, igual que ocurría con los médicos, en Canarias se paga relativamente mejor que en el resto de CCAA el trabajo en fines de semana y festivos que en días laborables.

¹⁰ Las cuantías generales en el ámbito de atención especializada incluidas en la tabla A7 no son representativas en algunos casos; en Andalucía, por ejemplo, dicha retribución está prevista solamente para algunas especialidades, al igual que en Castilla La Mancha, no incluyendo en esta última la retribución para enfermeros de unidad de hospitalización. Las cifras de la tabla pueden corresponder a unidades que, no estando especificadas con exactitud, realizan guardias. De hecho, lo más común es que enfermería de hospital no cobre atención continuada ya que trabajan a turnos, cubriendo las 24 horas los diferentes turnos.

Tabla A7. Comparativa de las retribuciones por hora de AC Enfermería 2024

CCAA	Enfermería de hospital						Enfermería de Atención Primaria					
	Laborables P.Física	Festivos P.Física	Festivos Especiales P.Física	Laborables Localizada	Festivos Localizada	Festivos Especiales Localizada	Laborables P.Física	Festivos P.Física	Festivos Especiales P.Física	Laborables Localizada	Festivos Localizada	Festivos Especiales Localizada
Andalucía	17€	19€	34€	9€	9€	17€	17€	19€	34€	9€	9€	9€
Aragón	18€	19€	19€	9€	9€	9€	18€	19€	19€	9€	9€	9€
Asturias, Principado de	17€	19€	25€	8€	9€	13€	17€	19€	25€	8€	9€	9€
Baleares, Illes	21€	24€	40€	12€	13€	20€	21€	24€	40€	12€	13€	13€
Cantabria	17€	19€	29€	8€	9€	15€	17€	19€	29€	8€	9€	9€
Castilla y León	0€	0€	0€	9€	10€	14€	19€	21€	27€	9€	10€	10€
Castilla-La Mancha	20€	21€	28€	10€	11€	14€	20€	21€	28€	10€	11€	11€
Cataluña	0€	0€	0€	0€	0€	0€	20€	23€	45€	10€	11€	11€
Comunitat Valenciana	0€	0€	0€	9€	10€	18€	18€	20€	36€	0€	0€	0€
Extremadura	0€	0€	0€	8€	8€	9€	18€	18€	25€	8€	8€	8€
Galicia	12€	12€	25€	6€	6€	12€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
Madrid, Comunidad de	0€	0€	0€	0€	0€	0€	16€	16€	8€	8€	8€	8€
Murcia, Región de	0€	0€	0€	10€	11€	20€	20€	22€	39€	10€	11€	11€
Navarra, Comunidad Foral de	18€	18€	18€	9€	9€	9€	18€	18€	18€	9€	9€	9€
País Vasco	24€	26€	26€	12€	13€	13€	24€	26€	26€	12€	13€	13€
Rioja, La	17€	17€	33€	8€	9€	17€	17€	17€	33€	8€	9€	9€
Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla	0€	0€	0€	0€	0€	0€	12€	12€	12€	6€	6€	6€
Canarias	0€	0€	0€	7€	11€	14€	14€	22€	28€	7€	11€	11€
	Media sin Canarias			9€	10€	14€	18€	20€	28€	9€	10€	
	Canarias % sobre la media sin incluir Canarias			79%	112%	100%	78%	111%	100%	78%	112%	112%

Las tarifas son idénticas para la enfermería de hospital y de AP, si bien en el primer caso no hay AC de presencia física, por la turnicidad.

La retribución por hora de AC localizada en días laborables en Canarias para enfermería de AP y hospitalaria es del 78% y 79% de la media nacional, respectivamente, excluyendo Canarias. En fines de semana, es del 112% tanto para AP como para hospitalaria, y en festivos especiales, es del 110% y 100%, respectivamente.

Considerando la PPA, con respecto a la carrera profesional (que se retribuye peor en Canarias que en el conjunto del país), al ajustar por PPA mejora muy ligeramente la posición de Canarias respecto a la media del resto de CC.AA. pero sigue estando por debajo de la media tanto en atención primaria como hospitalaria.

A3. Resto de profesionales sanitarios (categorías profesionales 3 y 6 a 10)

En relación con la **carrera profesional**, la correspondiente a la función administrativa (categorías 3, 6 y 9), es discordante en cuanto a su mejora retributiva al aumentar el grado (ver Tabla A8). Mientras la categoría A1 GTFA parte de un 44% por encima de la media del SNS en el grado I y va cayendo hasta el quedarse un 2% por debajo de la media en el grado IV, las otras dos categorías muestran mejoras progresivas al aumentar el grado, siempre por comparación con el conjunto de las demás CCAA. La categoría GGFA parte del 72% de la media en Grado I y alcanza el 92% en el grado IV. La categoría GAAFA parte del 93% en el grado I y supera la media en un 19% en el grado IV.

Tabla A8. Carrera Profesional Categorías 3, 6 y 9.

CCAA	3. A1 Grupo Técnico de Gestión Administrativa					6. A2 Grupo de Gestión de la Función Administrativa					9. C2 Grupo Auxiliar Administrativo de la Función Administrativa				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V
Andalucía	1.132€	2.930€	5.860€	8.790€	11.720€	736€	1.905€	3.809€	5.561€	7.618€	226€	586€	1.172€	1.758€	2.344€
Aragón	2.842€	5.516€	7.767€	0€	0€	2.073€	4.023€	5.973€	0€	0€	1.393€	2.697€	4.001€	0€	0€
Asturias, Principado de	2.895€	5.734€	8.517€	11.292€	0€	1.853€	3.670€	5.451€	7.227€	0€	985€	1.950€	2.896€	4.006€	0€
Baleares, Illes	3.029€	6.059€	9.088€	12.117€	0€	2.423€	4.604€	6.725€	8.724€	0€	1.719€	2.928€	4.241€	5.554€	0€
Cantabria	3.343€	5.794€	8.023€	10.391€	0€	2.061€	3.956€	6.017€	7.800€	0€	1.170€	2.284€	3.454€	4.346€	0€
Castilla y León	2.644€	4.760€	6.874€	8.990€	0€	2.010€	3.617€	5.225€	6.832€	0€	674€	1.047€	1.772€	3.127€	0€
Castilla-La Mancha	2.863€	5.726€	8.589€	11.685€	0€	1.987€	3.856€	5.843€	7.946€	0€	1.053€	1.929€	2.922€	4.674€	0€
Cataluña	2.328€	3.544€	4.354€	5.772€	0€	1.868€	2.808€	3.434€	4.529€	0€	1.194€	1.910€	2.387€	3.222€	0€
Comunitat Valenciana	3.555€	7.109€	10.663€	14.218€	0€	2.311€	4.621€	6.931€	9.241€	0€	1.185€	2.370€	3.555€	4.740€	0€
Extremadura	1.580€	3.119€	4.679€	6.238€	0€	1.352€	2.703€	4.055€	5.407€	0€	884€	1.768€	2.651€	3.535€	0€
Galicia	2.719€	5.438€	8.157€	10.876€	0€	1.903€	3.806€	5.709€	7.612€	0€	1.042€	2.083€	3.125€	4.167€	0€
Madrid, Comunidad de	3.694€	6.982€	10.542€	13.810€	0€	2.807€	5.233€	8.012€	10.496€	0€	1.478€	2.793€	4.217€	5.403€	0€
Murcia, Región de	2.600€	5.199€	7.799€	10.737€	0€	1.808€	3.616€	5.424€	7.571€	0€	904€	1.808€	2.713€	3.950€	0€
Navarra, Comunidad Foral de	0€	3.388€	6.777€	10.166€	11.618€	2.052€	4.104€	6.156€	8.208€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
País Vasco	3.656€	7.312€	9.749€	13.405€	0€	2.655€	5.313€	7.088€	9.645€	0€	1.673€	3.349€	4.468€	6.139€	0€
Rioja, La	2.667€	5.333€	8.000€	10.276€	0€	2.000€	4.000€	6.000€	8.000€	0€	1.125€	2.250€	3.375€	4.500€	0€
Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla	2.736€	5.472€	8.208€	10.629€	0€	2.052€	4.104€	6.156€	7.972€	0€	1.140€	2.280€	3.420€	4.429€	0€
Canarias	3.760€	6.016€	8.271€	9.775€	0€	1.444€	2.887€	4.690€	6.614€	0€	971€	1.942€	3.156€	4.450€	0€
Media sin Canarias	2.604€	5.260€	7.862€	9.964€	1.373€	1.997€	3.879€	5.765€	7.222€	448€	1.050€	2.002€	2.963€	3.738€	138€
Canarias % sobre la media sin incluir Canarias	144%	114%	105%	98%		72%	74%	81%	92%		93%	97%	107%		119%

Notas:
Navarra, Castilla y León, Cataluña Asturias, Complemento de Carrera 14 pagas
Navarra, carrera profesional solo se refiere al Facultativo Sanitario y Diplomado Sanitario, pero lo incluimos en el estudio para los grupos A1 y A2 GyS puesto que SCS la incluye

En la columna “Posición” de la tabla, un 1 indica que en esa Comunidad la retribución es superior a la de Canarias, un cero indica que es inferior

En la columna “Posición” de la tabla, un 1 indica que en esa Comunidad la retribución es superior a la de Canarias, un cero indica que es inferior

Los datos relativos a la carrera profesional de las categorías 7, 8 y 10 se recogen en la Tabla A9. Con respecto a las categorías Técnicos Especialistas de Laboratorio (categoría 7), destaca que a medida que aumenta el grado de la carrera profesional, mejor queda Canarias en la comparación. Para los profesionales jóvenes con grado I, hay un diferencial en contra de Canarias del 12%, que se reduce al 9% para el grado II, se equipara en el grado III y supera en un 11% al conjunto del SNS para el grado IV.

Tabla A9. Carrera Profesional Categorías 7, 8 y 10.

CCAA	7. C1 Técnico Especialista de Laboratorio					8. C2 Auxiliar de Enfermería Hospitalización					10. E Celador Atención Directa				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V
Andalucía	362€	938€	1.875€	2.813€	3.751€	226€	586€	1.172€	1.758€	2.344€	181€	469€	938€	1.407€	1.875€
Aragón	1.593€	3.098€	4.591€	0€	0€	1.393€	2.697€	4.001€	0€	0€	1.304€	2.530€	3.767€	0€	0€
Asturias, Principado de	1.216€	2.408€	3.577€	4.909€	0€	985€	1.950€	2.896€	4.006€	0€	753€	1.491€	2.214€	3.103€	0€
Baleares, Illes	2.020€	3.635€	5.301€	7.068€	0€	1.717€	2.928€	4.241€	5.554€	0€	1.313€	2.281€	3.029€	4.544€	0€
Cantabria	1.560€	3.009€	4.513€	6.017€	0€	1.170€	2.284€	3.454€	4.346€	0€	929€	1.858€	2.671€	3.484€	0€
Castilla y León	804€	1.251€	2.117€	3.735€	0€	674€	1.047€	1.772€	3.127€	0€	624€	970€	1.641€	2.896€	0€
Castilla-La Mancha	1.344€	2.455€	3.740€	5.609€	0€	1.053€	1.929€	2.922€	4.674€	0€	819€	1.520€	2.221€	3.506€	0€
Cataluña	1.488€	2.305€	2.850€	3.803€	0€	1.313€	2.025€	2.500€	3.331€	0€	1.058€	1.692€	2.115€	2.855€	0€
Comunitat Valenciana	1.481€	2.962€	4.443€	5.924€	0€	1.185€	2.370€	3.555€	4.739€	0€	889€	1.777€	2.666€	3.555€	0€
Extremadura	988€	1.975€	2.963€	3.951€	0€	884€	1.768€	2.651€	3.535€	0€	780€	1.560€	2.339€	3.119€	0€
Galicia	1.227€	2.454€	3.681€	4.908€	0€	1.042€	2.083€	3.125€	4.167€	0€	842€	1.683€	2.525€	3.367€	0€
Madrid, Comunidad de	1.847€	3.491€	5.271€	6.905€	0€	1.478€	2.793€	4.217€	5.524€	0€	924€	1.746€	2.637€	3.454€	0€
Murcia, Región de	1.017€	2.034€	3.052€	4.401€	0€	904€	1.808€	2.713€	3.956€	0€	791€	1.582€	2.373€	3.390€	0€
Navarra, Comunidad Foral de	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
País Vasco	1.798€	3.599€	4.802€	6.597€	0€	1.673€	3.349€	4.468€	6.139€	0€	1.522€	3.046€	4.064€	5.584€	0€
Roja, La	1.499€	3.000€	4.500€	6.000€	0€	1.125€	2.250€	3.375€	4.500€	0€	844€	1.687€	2.531€	3.375€	0€
Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla	1.368€	2.736€	4.104€	5.315€	0€	1.140€	2.280€	3.420€	4.429€	0€	891€	1.782€	2.673€	3.462€	0€
Canarias	1.115€	2.220€	3.607€	5.086€	0€	971€	1.942€	3.156€	4.450€	0€	833€	1.665€	2.705€	3.814€	0€
Media sin Canarias	1.271€	2.432€	3.611€	4.586€	221€	1.057€	2.009€	2.970€	3.752€	138€	851€	1.628€	2.377€	3.006€	110€
Canarias % sobre la media sin incluir Canarias	88%	91%	100%	111%		92%	97%	106%	119%		98%	102%	114%	127%	
Navarra, Castilla y León, Cataluña y Asturias, Complemento de Carrera 14 pagas															
En la columna “Posición” de la tabla, un 1 indica que en esa Comunidad la retribución es superior a la de Canarias, un cero indica que es inferior															

En cuanto a la carrera profesional de los Auxiliares de Enfermería Hospitalización (categoría 8), destaca que a medida que aumenta el grado, mejor queda Canarias en la comparación. Para las profesionales jóvenes con grado I, hay un diferencial en contra de Canarias del 8%, que se reduce al 3% para el grado II y a partir del III se convierte en diferencial positivo, hasta del 19% para el grado IV.

En relación con la categoría 10 Celador Atención Directa, destaca que, contrariamente a lo que ocurre con los médicos, los celadores más veteranos, con grado máximo (IV) de carrera profesional, tienen una compensación anual un 27% superior a la del resto de CCAA. A medida que aumenta el grado de carrera profesional, aumenta el diferencial positivo para Canarias.

Centrándonos ahora en la atención continuada (ver Tabla A10), la disponibilidad (atención continuada localizada) no se considera en algunas CCAA. Doce de ellas retribuyen atención continuada localizada para los Grupos A1 GyS, A2 GyS y auxiliar de enfermería hospital, 11 CCAA retribuyen al TEL; 10 CCAA la retribuyen a los C2 GyS, y 9 CCAA (la mitad) a los Grupos E. En Canarias no se considera la atención continuada presencial para ninguna de las categorías de la tabla 20; solo un número reducido de CCAA (entre 3 para Grupo E y Grupo C2 GyS y 6 para TEL) retribuyen atención continuada presencial para dichas categorías.

Tabla A10. Retribuciones por hora atención continuada (localizada) para las categorías 3 y 6 a10

CCAA	Grupo A1 GyS			Grupo A2 GyS			TEL			Aux. Enfermería hospital			Grupo C2 GyS			Grupo E		
	Laborable Localiz	Festivo Localiz	Festivos Especiales Localiz	Laborable Localiz	Festivo Localiz	Festivos Especiales Localiz	Laborable Localiz	Festivo Localiz	Festivos Especiales Localiz	Laborable Localiz	Festivo Localiz	Festivos Especiales Localiz	Laborable Localiz	Festivo Localiz	Festivos Especiales Localiz	Laborable Localiz	Festivo Localiz	Festivos Especiales Localiz
Andalucía	0€	0€	0€	9€	9€	17€	6€	6€	11€	6€	11€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
Aragón	11€	11€	11€	6€	7€	7€	5€	5€	4€	4€	4€	4€	4€	4€	4€	4€	4€	4€
Asturias, Principado de	6€	7€	10€	5€	6€	8€	0€	0€	3€	4€	6€	3€	4€	5€	0€	0€	0€	0€
Baleares, Illes	0€	0€	0€	0€	0€	0€	10€	11€	17€	9€	10€	16€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
Cantabria	7€	8€	13€	7€	8€	13€	7€	7€	11€	7€	7€	11€	7€	7€	6€	7€	10€	
Castilla y León	8€	8€	8€	8€	8€	8€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
Castilla-La Mancha	11€	12€	16€	7€	8€	10€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	5€	5€	7€	5€	5€	7€
Cataluña	11€	13€	13€	9€	10€	10€	8€	8€	7€	7€	7€	7€	7€	7€	6€	7€	7€	
Comunitat Valenciana	9€	10€	19€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
Extremadura	5€	5€	6€	5€	5€	6€	6€	6€	7€	5€	5€	6€	4€	4€	4€	4€	4€	4€
Galicia	0€	0€	0€	0€	0€	0€	5€	5€	5€	4€	4€	4€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
Madrid, Comunidad de	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
Murcia, Región de	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	7€	7€	13€	6€	7€	12€	0€	0€	0€	0€	0€
Navarra, Comunidad Foral de	15€	15€	15€	9€	9€	9€	7€	7€	7€	6€	6€	6€	6€	6€	6€	6€	6€	6€
País Vasco	7€	8€	8€	6€	6€	6€	9€	10€	10€	9€	9€	9€	4€	4€	4€	3€	3€	3€
Rioja, La	9€	9€	18€	7€	7€	13€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	4€	4€	9€	4€	4€	8€
Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
Canarias	7€	10€	14€	6€	9€	12€	5€	8€	10€	4€	6€	8€	4€	6€	8€	3€	5€	7€
Media sin Canarias	9€	10€	12€	7€	8€	10€	7€	7€	10€	6€	6€	8€	5€	6€	5€	5€	6€	
Canarias % sobre la media sin incluir Canarias	75%	106%	112%	84%	119%	123%	75%	104%	107%	71%	98%	100%	88%	122%	130%	71%	99%	107%

A1 GyS Asturias, las guardias se refieren solo a los ingenieros
A1 GyS Castilla y León las guardias se refieren solo a los informáticos
A1 GyS Murcia, guardias personal sanitario y no sanitario, no está incluido en los archivos de SCS
A2 GyS Castilla y León y Valencia, guardias solo informáticos
A2 GyS Andalucía, guardias corresponde a Ingeniero Industrial
C2: Asturias, guardias ingeniería y mantenimiento
TEL: Andalucía, las guardias corresponden al Tco. Especialista (Serv. Hemod., Perf., Histoc. y Rad. Interven.)
TEL: Murcia, las guardias corresponden a los Tco. Especialistas en Anatomía Patológica
La Rioja guardias: https://ias1.larioja.org/boletin/Bor_Boletin_visor_Servlet?referencia=22080548-1-PDF-548594
Cuando no se indican las guardias de días festivos o festivos especiales, se supuso que tiene el valor del día laborable o festivo
Se incluyeron las guardias localizadas de Galicia, sin embargo, no aparecen en la última normativa

En cuanto a las cifras de pago por hora de la atención continuada localizada, Canarias paga menos en días laborables (entre el 71% a los del Grupo E y auxiliar enfermería hospital y el 88% al Grupo C2 GyS), pero más por la atención en fines de semana (hasta un 122% para Grupo C2 GyS) y festivos especiales (hasta un 130% para Grupo C2 GyS).

A4. Comparativa de Indemnización por Residencia de las categorías profesionales 3 a 10.

Igual que ocurría con los médicos, hay diferencias sustantivas en la indemnización por residencia en Canarias, Baleares y Ceuta y Melilla. La tabla A11 sintetiza las cifras para todas las categorías profesionales salvo los médicos (1 y 2), que han sido considerados en el apartado A1. Baleares retribuye peor la residencia que Canarias, y tiene menor diferencial entre las islas no capitalinas y Mallorca, pero Formentera goza de importantes incentivos para algunas categorías profesionales.

En Canarias, en las islas no capitalinas se cobra por indemnización de residencia mas del triple que en las islas capitalinas, en Baleares, entre un 10% y un 40% más que en Mallorca. Comparando Baleares con Canarias, en Mallorca se indemniza entre el 55% y el 79% comparando con las islas capitalinas canarias. En las demás islas baleares (con las excepciones mencionadas de Formentera), entre el 18% y el 32% de las indemnizaciones recibidas en las islas canarias no capitalinas, donde además hay un plus por trienio.

En Ceuta y Melilla se pagan indemnizaciones por residencia mayores que Canarias, y el diferencial se amplía para los grupos de menor retribución. Los celadores en Ceuta y Melilla reciben más del triple de indemnización por residencia que en las islas no capitalinas canarias. En el grupo A1, Ceuta y Melilla paga un plus del 63% sobre Canarias.

El ajuste por PPA mejora ligeramente la posición de Canarias en la carrera profesional de estas últimas categorías profesionales, pero no modifica sustancialmente el panorama que había sin el ajuste: si la categoría A1 GTFA parte significativamente por encima de la media del SNS y va cayendo hasta quedar ligeramente por debajo en el grado máximo, en el resto de categorías, se sigue partiendo por debajo de la media y van mejorando progresivamente al aumentar el grado. Con respecto a la indemnización por residencia -que, al igual que sucedía en los profesionales médicos, es mayor en Canarias que en Baleares, especialmente entre las islas no capitalinas, para todas las categorías profesionales 3 a 10-, al ajustar por PPA, estas diferencias aumentan en un 13,4%.

Tabla A11. Comparativa de Indemnización por residencia Canarias, Baleares y Ceuta y Melilla

Categoría profesional	Canarias		Baleares		Ceuta y Melilla	Islas NO Capitalinas/Islas capitalinas		Indice base 100 Canarias		
	Islas capitalinas	Islas no capitalinas	Mallorca	Resto de Islas Baleares		Canarias	Baleares	Islas capitalinas Baleares	Islas NO capitalinas Baleares	CyM (Indice 100 islas no capitalinas Canarias)
3. A1: Grupo Técnico de la Función Administrativa	191 €	636 €	105 €	116 €	1.034 €	3,3	1,1	55%	18%	163%
4y5. A2: Enfermero/a en Unidad de hospitalización/servicios centrales turnicidad/Enfermero/a en atención primaria	138 €	452 €	85 €	101 €	770 €	3,3	1,2	62%	22%	170%
6. A2: Grupo de Gestión de la Función Administrativa	138 €	458 €	84 €	101 €	770 €	3,3	1,2	61%	22%	168%
7. C1: Técnico Especialista de Laboratorio	111 €	369 €	73 €	92 €	628 €	3,3	1,3	66%	25%	170%
8y9. C2: Auxiliar Enfermería Hospitalización con turnicidad/C2: Grupo Auxiliar Administrativo de la Función Administrativa	73 €	242 €	49 €	62 €	414 €	3,3	1,3	67%	26%	171%
10. E: Celador con Atención Directa turnicidad	57 €	191 €	45 €	62 €	643 €	3,4	1,4	79%	32%	337%
<p>GTFA: Canarias (islas no capitalinas): Pago adicional de 45€ por trienio. Ceuta y Melilla: 63€ por trienio. Baleares (Formentera): Pago de 791€ en vez de 116€, y adicionalmente 34€ por año.</p> <p>Categoría 4 y 5 (Enfermería): Canarias (islas no capitalinas): Pago adicional de 32,2€ por trienio. Ceuta y Melilla: 48€ por trienio.</p> <p>GGFA: Canarias (islas no capitalinas): Pago adicional de 32€ por trienio. Ceuta y Melilla: 48€ por trienio. Baleares (Formentera): Pago de 671€ en vez de 101€, y adicionalmente 20€ por año.</p> <p>TEL: Canarias (islas no capitalinas): Pago adicional de 26€ por trienio. Ceuta y Melilla: 38€ por trienio.</p> <p>Categorías 8 y 9 (Auxiliar de Enfermería Hospitalaria y GAAFA): Canarias (islas no capitalinas): Pago adicional de 17€ por trienio. Ceuta y Melilla: 26€ por trienio. Baleares (Formentera) GAAFA: Pago de 406€ y 17€ por año.</p> <p>Celador: Canarias (islas no capitalinas): Pago adicional de 14€ por trienio. Ceuta y Melilla: 19€ por trienio. Baleares (Formentera): Pago de 389€ en vez de 62€, y adicionalmente 17€ por año.</p>										

Recopilando, podemos destacar los siguientes hallazgos en relación con el análisis comparado de los principales conceptos retributivos. Aunque la variabilidad estatal en las retribuciones por hora de atención continuada no es tan amplia como en otros conceptos retributivos, Canarias tiene la peculiaridad de ocupar, por un lado, la última posición en la retribución por hora para las guardias en días laborables y, por otro, la segunda para las guardias en festivos. Sería conveniente explorar si esto responde a alguna razón concreta (eg. características del “mercado sanitario” de la oferta de trabajo y/o las preferencias por la conciliación, etc.).

Con respecto a la carrera profesional de los médicos, la variabilidad regional es mayor que en el caso de las guardias, pero esta variabilidad se reduce con el grado de carrera profesional. Canarias retribuye relativamente mejor que el conjunto de SRS el inicio de la carrera profesional, pero a media que progresas la carrera pierde posiciones para situarse en las últimas posiciones del ranking de SRS para el caso del grado IV.

En relación con la retribución de las TSI a los médicos de atención primaria, en Canarias se retribuye peor, en relación con otras CCAA, por la atención de personas mayores de 65 años que por la atención de los menores de 65 años. En particular, en comparación con el resto de SRS, llama la atención la baja posición en retribución por TSI de personas mayores en áreas rurales dispersas, si bien el nuevo régimen retributivo incluye un plus fijo para las plazas de atención primaria en zonas especialmente aisladas.

Por último, de especial interés en la comparación con Baleares y Ceuta y Melilla es el concepto retributivo de la indemnización por residencia, que resulta muy superior en Ceuta y Melilla, seguido a mucha distancia en Canarias quedando en último lugar Baleares (sobre todo cuando se comparan las islas no capitalinas de ambos archipiélagos).

Con respecto a enfermería, la carrera profesional se retribuye peor en Canarias que en el conjunto del país, aunque el diferencial se reduce a medida que se progresas en el grado, no habiendo diferencias relevantes entre hospital y atención primaria. Con respecto a la retribución por atención continuada, como patrón general, igual que ocurría con los médicos, en Canarias se paga relativamente mejor que en el resto de CCAA el trabajo en fines de semana y festivos comparado con el trabajo en días laborables.

En relación con la carrera profesional de la función administrativa (categorías 3, 6 y 9), mientras la categoría A1 GTFA parte significativamente por encima de la media del SNS y va cayendo hasta quedar ligeramente por debajo en el grado máximo, las otras dos categorías parten por debajo de la media y muestran mejoras progresivas al aumentar el grado quedándose -en el grado máximo- por debajo de la media en la categoría GGFA y por encima en la categoría GAAFA. Por último, en lo relativo a los Técnicos Especialistas

de Laboratorio, Auxiliares de Enfermería de Hospitalización y Celadores Atención Directa, destaca que a medida que aumenta el grado en la carrera profesional, mejor queda Canarias en la comparación.

Como sucedía con los médicos, la indemnización por residencia resulta muy superior en Ceuta y Melilla que en Canarias, quedando en último lugar Baleares. Las diferencias entre los archipiélagos se acentúan cuando se comparan las islas no capitalinas, con la excepción de Formentera, que tiene fuertes incentivos en algunas categorías profesionales.

Autores:

Ignacio Abásolo Alessón (Universidad de La Laguna)

Beatriz González López-Valcárcel (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria)

Guillem López-Casasnovas (Universitat Pompeu Fabra)

Patricia Barber Pérez (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria)

REFERENCIAS

- Albagli, P., & Rau, T. (2018). The effects of a maternity leave reform on children's abilities and maternal outcomes in Chile. *The Economic Journal*, 129(619), 1015–1047. <https://doi.org/10.1111/eco.12586>
- Baker, M., & Milligan, K. (2008). Maternal employment, breastfeeding, and health: Evidence from maternity leave mandates. *Journal of Health Economics*, 27(4), 871–887. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2008.02.006>
- Beuchert, L. V., Humlum, M. K., & Vejlin, R. (2016). The length of maternity leave and family health. *Labour Economics*, 43, 55-71. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.06.007>
- Bilgrami, A., Sinha, K., & Cutler, H. (2020). The impact of introducing a national scheme for paid parental leave on maternal mental health outcomes. *Health Economics*, 29(12), 1657–1681. <https://doi.org/10.1002/hec.4164>
- Bodnar, L. M., & Simhan, H. N. (2008). The prevalence of preterm birth and season of conception. *Paediatric and Perinatal Epidemiology*, 22(6), 538–545. <https://doi.org/10.1111/j.1365-3016.2008.00971.x>
- Buckles, K. S., & Hungerman, D. M. (2013). Season of Birth and Later Outcomes: Old Questions, New Answers. *The review of economics and statistics*, 95(3), 711–724. https://doi.org/10.1162/REST_a_00314
- Bullinger, L. R. (2019). The effect of paid family leave on infant and parental health in the United States. *Journal of Health Economics*, 66, 101–116. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2019.05.006>
- Bütikofer, A., Riise, J., & Skira, M. (2018). The impact of paid maternity leave on maternal health. *SSRN Electronic Journal*, 13(1), 67–105. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3139823>
- Cardenas, S. I., Corbisiero, M. F., Morris, A. R., & Saxbe, D. E. (2021). Associations between Paid Paternity Leave and Parental Mental Health Across the Transition to Parenthood: Evidence from a Repeated-Measure Study of First-Time Parents in California. *Journal of Child and Family Studies*, 30(12), 3080–3094. <https://doi.org/10.1007/s10826-021-02139-3>
- Chatterji, P., & Markowitz, S. (2005). Does the length of maternity leave affect maternal health? <https://doi.org/10.3386/w10206>
- Chatterji, P., & Markowitz, S. (2012). Family leave after childbirth and the mental health of new mothers. *PubMed*, 15(2), 61–76. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22813939>
- Curull-Sentís, M. (2025) Paternity Leave and Intimate Partner Violence. (Working Paper).
- Currie, J., & Schwandt, H. (2013). Within-mother analysis of seasonal patterns in health

at birth. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 110(30), 12265–12270. <http://www.jstor.org/stable/42712580>

Dagher, R. K., McGovern, P. M., & Dowd, B. E. (2013). Maternity leave duration and postpartum mental and physical health: Implications for leave policies. *Journal of Health Politics Policy and Law*, 39(2), 369–416. <https://doi.org/10.1215/03616878-2416247>

Farré, L., González, L., Hupkau, C., & Ruiz-Valenzuela, J. (2024a, March). ¿Qué sabemos sobre el uso de los permisos de paternidad en España? <https://www.esade.edu/ecpol/es/publicaciones/que-sabemos-sobre-el-uso-de-los-permisos-de-paternidad-en-espana/>

Farré, L., González, L., Hupkau, C., & Ruiz-Valenzuela, J. (2024b, July). Paternity Leave and Child Development (Working Paper No. 1455). Barcelona School of Economics. <https://bse.eu/research/working-papers/paternity-leave-and-child-development>

Fontenay, S., & Tojerow, I. (2020). Work Disability after Motherhood and How Paternity Leave Can Help. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3704139>

Grembi, V., Nannicini, T., & Troiano, U. (2016). Do fiscal rules matter? *American Economic Journal Applied Economics*, 8 (3), 1–30. <https://doi.org/10.1257/app.20150076>

Heshmati, A., Honkaniemi, H., & Juárez, S. P. (2023). The effect of parental leave on parents' mental health: a systematic review. *The Lancet Public Health*, 8(1), e57–e75. [https://doi.org/10.1016/s2468-2667\(22\)00311-5](https://doi.org/10.1016/s2468-2667(22)00311-5)

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2025). Muestra Continua de Vidas Laborales: Guía del contenido. Gobierno de España.

Moineddin, R., Nie, J. X., Domb, G., Leong, A. M., & Upshur, R. E. G. (2008). Seasonality of primary care utilization for respiratory diseases in Ontario: A time-series analysis. *BMC Health Services Research*, 8(1), 160. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-8-160>

Persson, P., & Rossin-Slater, M. (2019, May). When dad can stay home: Fathers' workplace flexibility and maternal health (Working Paper No. 25902). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w25902>

Seimyr, L., Edhborg, M., Lundh, W., & Sjögren, B. (2004). In the shadow of maternal depressed mood: experiences of parenthood during the first year after childbirth. *Journal of Psychosomatic Obstetrics & Gynecology*, 25(1), 23–34. <https://doi.org/10.1080/01674820410001737414>

Séjourné, N., Vaslot, V., Beaumé, M., Goutaudier, N., & Chabrol, H. (2012). The impact of paternity leave and paternal involvement in child care on maternal postpartum depression. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 30(2), 135–144.

<https://doi.org/10.1080/02646838.2012.693155>

Ugreninov, E. (2012). Can family policy reduce mothers' sick leave absence? A Causal analysis of the Norwegian Paternity Leave reform. *Journal of Family and Economic Issues*, 34(4), 435–446. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9344-x>

Zhang, C., & Managi, S. (2019). Functional social support and maternal stress: A study on the 2017 paid parental leave reform in Japan. *Economic Analysis and Policy*, 65, 153–172. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2019.12.001>

Últims títols de la col·lecció Health Policy Papers:

Regueiro-Ons, C., González López-Valcárcel, B., Pinilla Domínguez, J.; **"Does daddy heal mommy?: Paternity leave and maternal postpartum health."** Health Policy Papers Collection 2025-14_CR_BG_JP

Sabater-Mezquita, R., López-Casasnovas, G., López-Seguí, F.; **"Una primera aproximació a l'impacte de les derivacions des de la sanitat privada sobre l'ús de recursos sanitaris públics a Catalunya. Reflexions sobre el temps d'espera per a diagnòstic i per a tractament"** Health Policy Papers Collection 2025-13_RS_GL_FL

López-Casasnovas, G.; **"Aspectos organizativos y de financiación de las nuevas terapias sanitarias"** Health Policy Papers Collection 2025-12_GL

López-Casasnovas, G.; **"L'accés a l'habitatge, la gran divisòria"** Health Policy Papers Collection 2025-11_GL

López-Casasnovas, G.; **"Una nueva aproximación: Evaluar la innovación desde la perspectiva social"** Health Policy Papers Collection 2025-10_GL

Ortún, V., Callejón, M.; **"Conflictos bélicos y bienestar planetario ¿Basta que el deterioro del rival supere al propio?"** Health Policy Papers Collection 2025-9_VO_MC

López-Casasnovas, G.; **"Los unos y los otros' en nuestro sector sanitario, y las dificultades de la gobernanza del sistema de salud"** Health Policy Papers Collection 2025-8_GL

Hernández-Pizarro, H., Prades-Colomé, A.; **"Catalan long-term care system reaches the majority of age: What have we learned?"** Health Policy Papers Collection 2025-7_HH_AP

López-Casasnovas, G.; **"Rawls: la justícia com equitat i la priorització de la salut"** Health Policy Papers Collection 2025-6_GL

Ibern, P.; **"Innovación y financiarización en la industria farmacéutica"** Health Policy Papers Collection 2025-5_PI

<https://www.upf.edu/web/cres/health-policy-paper>

Últims títols de la col·lecció Policy Papers:

López-Casasnovas, G.; **"Llengua i dinàmiques econòmiques"** Policy Papers Collection 2025-13_GL_XM

Ortún, V., Lin, Y., Callejón, M.; **"China y los nobel de economía de 2025. De la Ilustración a Shenzhen: la convergencia que cambia el mundo"** Policy Papers Collection 2025-12_VO_YL_MC

López-Casasnovas, G., Mir, X.; **"Repensar l'economia de les illes"** Policy Papers Collection 2025-11_GL_XM

<https://www.upf.edu/web/cres/policy-papers>