

El C.R.P. y su porcentaje en el salario total

En el año 2006

CATEGORÍA	SALARIO ANUAL	C.R.P.	% CRP EN SALARIO
Celador	15.405,32	384,84	2,5
Aux. Enfermería	17.068,73	452,77	2,65
Administrativo	19.611,73	786,17	4
Enfermera	24.783,18	1.354,03	5,46
Médico EBAP	37.602,32	3.612,47	9,6

En el año 2007

CATEGORÍA	SALARIO ANUAL	C.R.P.	% CRP EN SALARIO
Celador	16.053,74	464,6	2,89
Aux. Enfermería	17.792,25	550,04	3,09
Administrativo	20.471,12	962,5	4,7
Enfermera	27.089,43	2.029,39	7,49
Médico EBAP	40.159,15	4.762,02	11,86

Como se ve, el porcentaje de la productividad (CRP) sobre el salario total va subiendo cada año. Muy poco en los grupos E, D y C, algo más en el grupo B y más aún en el grupo A. Al final del periodo 2006-2008 el CRP llegará a ser un 15% del salario total de grupo A. Su modelo son las “Empresas Públicas Sanitarias”, donde la productividad en el grupo A llega a ser del 30% del salario.

¿Qué se pretende? Controlar por medio del salario el gasto farmacéutico, las derivaciones a especialistas, la demora de cita, el gasto en pruebas complementarias, la estancia media, etc. Y hacerlo especialmente en quienes más influencia tienen sobre el funcionamiento de un centro o servicio (los facultativos)

El mecanismo, sin duda, es inmoral. Si mi médico a la hora de recetarme o de decidir si me pide una Resonancia o me envía al Especialista ha de pensar que eso le puede costar parte del sueldo, ¿dónde queda el bien del paciente?