



Junta de Andalucía

**ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE APRUEBA EL ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN DE SANIDAD DE FECHA 4 DE JULIO DE 2024 POR EL QUE SE ESTABLECE PARA EL AÑO 2024 UN PLUS DE RESIDENCIA POR ROTACIÓN EN EL PERIODO ESTIVAL PARA RESIDENTES EN EL ÚLTIMO AÑO DE FORMACIÓN.**

**RELACIÓN DE DOCUMENTOS:**

<b>Nº de orden</b>	<b>Denominación del documento</b>
1	Informe de la Asesoría Jurídica del SAS.
2	Memoria justificativa.
3	Certificado de la Secretaria de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad.
4	Memoria económica.
5	Informe de la Secretaría General para la Administración Pública.
6	Informe de la Dirección General de Presupuestos.

En virtud de lo establecido en el Acuerdo de 17 de diciembre de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se adoptan medidas para la transparencia del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y dando cumplimiento a las Instrucciones de coordinación para asegurar la homogeneidad en el tratamiento de la información en cumplimiento de lo establecido en el citado Acuerdo, se emite la presente propuesta sobre la aplicación de los límites de acceso de los documentos que integran el expediente relativo al asunto indicado.

**LA VICECONSEJERA**

<sup>1</sup> Se hace constar que puede haber censuras parciales en los documentos relacionados en virtud de lo establecido en la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.



Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN				
FIRMADO POR	MARIA LUISA DEL MORAL LEAL	FECHA	11/07/2024	
VERIFICACIÓN	Pk2jmFSRH823UJQ6KATSRXSUPXKRMT	PÁGINA	1/1	



Junta de Andalucía

Consejería de Salud y Consumo  
Servicio Andaluz de Salud

## **CONSULTA RELATIVA A LA PERCEPCIÓN CON CARÁCTER EXCEPCIONAL DE UN AUMENTO DE COMPLEMENTO RETRIBUTIVO AL PERSONAL MÉDICO EN FORMACIÓN DE ÚLTIMO AÑO EN 2024, CON MOTIVO DE LAS SUTITUCIONES DE VERANO, LOS MESES DE JULIO, AGOSTO Y SETIEMBRE.**

**2024-155-PER-CE,**

Desde la Dirección General de Personal (DGP) del Servicio Andaluz de Salud (SAS), se solicita se informe sobre la consulta indicada en el encabezamiento. La misma, se emite en cumplimiento de lo previsto en el artículo 13.3 del Decreto 257/2005, de 29 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Servicio Andaluz de Salud.

### **ANTECEDENTES**

1º.-La solicitud del informe descrito surge tras la situación que se producirá este año con el personal médico en formación de último año y que debido a la situación ocasionada por la crisis sanitaria por la COVID 19, no finalizarán la misma en el mes de junio, como viene siendo habitual, sino en el mes de setiembre de este año 2024. Ello ocasionará que no puedan ser contratados como personal estatutario, como en otras ocasiones, para cubrir las vacaciones del personal titular en general y especialmente en las zonas de difícil cobertura.

Ante ello, se plantea, que los meses que restan por finalizar la formación de este personal, puedan reforzar tanto la atención primaria, como la de hospital, en función de las necesidades detectadas, contando con la tutorización y supervisión de personal estatutario médico, que le brindarán el apoyo necesario. Y todo ello, como se razona en la petición de informe y documentación complementaria, teniendo presente esta medida para atender las irrenunciables necesidades asistenciales de la población, a facilitar por los centros sanitarios del SAS.

2º.-En concreto la cuestión objeto del presente informe, se centra por la DGP del SAS, del modo que sigue:

*“ (...) como parte del Plan Estival, se ha considerado la incorporación de un complemento retributivo a los Médicos internos residentes que finalicen su período formativo para realizar una rotación durante el periodo de julio a septiembre en los Centros con dificultades para la cobertura de la plantilla estructural y, por ende, para garantizar la prestación asistencial propia de su cartera de servicios a la población de referencia, garantizándose en todo momento la tutela propia de cualquier profesional en formación.*”

*Las opciones barajadas para el complemento son dos, ambas de forma excepcional para la movilidad*

*por necesidades asistenciales a los centros considerados de difícil cobertura o con dificultad de cobertura durante el verano de 2024.*

*Por un lado, el abono de un complemento de cuantía fija por el desplazamiento del residente a un centro diferente, del que está asignado en su formación el residente.*

*Por otro lado, el abono en un porcentaje más elevado del establecido de las jornadas complementarias realizadas en el centro al que se desplace, diferente al centro asignado para hacer la formación, y en el que preste sus servicios en estos meses.*

*Las opciones barajadas para el complemento son dos, ambas de forma excepcional para la movilidad por necesidades asistenciales a los centros considerados de difícil cobertura o con dificultad de cobertura durante el verano de 2024.”*

## **CONSIDERACIONES JURÍDICAS.**

### **PRIMERA. -**

Abordando la cuestión objeto de las presentes consideraciones, procede, en primer término, relacionar la normativa de aplicación, sin ánimo de exhaustividad y siendo fundamentalmente, la siguiente:

-Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud (LCCSNS).

-Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias (LOPS).

-Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)

-Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

-Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada.

-Resolución de retribuciones del Servicio Andaluz de Salud para 2024.

## SEGUNDA. –

Es necesario citar, además de las normas enunciadas en la documentación facilitada por la DGP (Art 15 y 21 del del RD 183/2008<sup>1</sup>), una norma trascendental a este fin, cual es, el artículo 20 de la LOPS, que dispone:

---

### <sup>1</sup> Artículo 15. La responsabilidad progresiva del residente.

1. El sistema de residencia al que se refiere el artículo 20 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, implica la prestación profesional de servicios por parte de los titulados universitarios que cursan los programas oficiales de las distintas especialidades en Ciencias de la Salud.

Dicho sistema formativo implicará la asunción progresiva de responsabilidades en la especialidad que se esté cursando y un nivel decreciente de supervisión, a medida que se avanza en la adquisición de las competencias previstas en el programa formativo, hasta alcanzar el grado de responsabilidad inherente al ejercicio autónomo de la profesión sanitaria de especialista.

2. En aplicación del principio rector que se establece en el artículo anterior, los residentes se someterán a las indicaciones de los especialistas que presten servicios en los distintos dispositivos del centro o unidad, sin perjuicio de plantear a dichos especialistas y a sus tutores cuantas cuestiones se susciten como consecuencia de dicha relación.

3. La supervisión de residentes de primer año será de presencia física y se llevará a cabo por los profesionales que presten servicios en los distintos dispositivos del centro o unidad por los que el personal en formación esté rotando o prestando servicios de atención continuada.

Los mencionados especialistas visarán por escrito las altas, bajas y demás documentos relativos a las actividades asistenciales en las que intervengan los residentes de primer año.

Las previsiones contenidas en este apartado se adaptarán a las circunstancias específicas de supervisión en las especialidades cuya duración sea de un año.

4. La supervisión decreciente de los residentes a partir del segundo año de formación tendrá carácter progresivo. A estos efectos, el tutor del residente podrá impartir, tanto a este como a los especialistas que presten servicios en los distintos dispositivos del centro o unidad, instrucciones específicas sobre el grado de responsabilidad de los residentes a su cargo, según las características de la especialidad y el proceso individual de adquisición de competencias.

En todo caso, el residente, que tiene derecho a conocer a los profesionales presentes en la unidad en la que preste servicios, podrá recurrir y consultar a los mismos cuando lo considere necesario.

5. Las comisiones de docencia elaborarán protocolos escritos de actuación para graduar la supervisión de las actividades que lleven a cabo los residentes en áreas asistenciales significativas, con referencia especial al área de urgencias o cualesquiera otras que se consideren de interés.

Dichos protocolos se elevarán a los órganos de dirección del correspondiente centro o unidad para que el jefe de estudios de formación especializada consensúe con ellos su aplicación y revisión periódica.

### Artículo 21. Rotaciones externas, su autorización y evaluación.

1. Se consideran rotaciones externas los períodos formativos, autorizados por el órgano competente de la correspondiente comunidad autónoma, que se lleven a cabo en centros o dispositivos no previstos en el programa de formación ni en la acreditación otorgada al centro o unidad docente.

2. La autorización de rotaciones externas requerirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Ser propuestas por el tutor a la comisión de docencia con especificación de los objetivos que se pretenden, que deben referirse a la ampliación de conocimientos o al aprendizaje de técnicas no practicadas en el centro o unidad y que, según el programa de formación, son necesarias o complementarias del mismo.

b) Que se realicen preferentemente en centros acreditados para la docencia o en centros nacionales o extranjeros de reconocido prestigio.

c) En las especialidades cuya duración sea de cuatro o más años no podrá superar los cuatro meses continuados dentro de cada periodo de evaluación anual, ni 12 meses en el conjunto del periodo formativo de la especialidad de que se trate.

En las especialidades cuya duración sea de uno, dos o tres años, el periodo de rotación no podrá superar los dos, cuatro o siete meses respectivamente, en el conjunto del periodo formativo de la especialidad de que se trate.

d) Que la gerencia del centro de origen se comprometa expresamente a continuar abonando al residente la totalidad de sus retribuciones, incluidas las derivadas de la atención continuada que realice durante la rotación externa.

**“Artículo 20. Sistema de formación de especialistas.**

1. La formación de Especialistas en Ciencias de la Salud implicará tanto una formación teórica y práctica como una participación personal y progresiva del especialista en formación en la actividad y en las responsabilidades propias de la especialidad de que se trate.

2. La formación tendrá lugar por el sistema de residencia en centros acreditados.

En todo caso, los centros o unidades en los que se desarrolle la formación deberán estar acreditados conforme a lo previsto en el artículo 26.

3. La formación mediante residencia se atenderá a los siguientes criterios:

**a) Los residentes realizarán el programa formativo de la especialidad con dedicación a tiempo completo. La formación mediante residencia será incompatible con cualquier otra actividad profesional. También será incompatible con cualquier actividad formativa, siempre que ésta se desarrolle dentro de la jornada laboral de la relación laboral especial del residente.**

b) La duración de la residencia será la fijada en el programa formativo de la especialidad y se señalará conforme a lo que dispongan, en su caso, las normas comunitarias.

c) La actividad profesional de los residentes será planificada por los órganos de dirección conjuntamente con las comisiones de docencia de los centros de forma tal que se incardine totalmente en el funcionamiento ordinario, continuado y de urgencias del centro sanitario.

**d) Los residentes deberán desarrollar, de forma programada y tutelada, las actividades previstas en el programa, asumiendo de forma progresiva, según avancen en su formación, las actividades y responsabilidad propia del ejercicio autónomo de la especialidad.**

e) Las actividades de los residentes, que deberá figurar en el Libro de Residente, serán objeto de las evaluaciones que reglamentariamente se determinen. En todo caso existirán evaluaciones anuales y una evaluación final al término del período de formación.

**f) Durante la residencia se establecerá una relación laboral especial entre el servicio de salud o el centro y el especialista en formación. El Gobierno, atendiendo a las características específicas de la actividad formativa y de la actividad asistencial que se desarrolla en los centros sanitarios, y de acuerdo con los criterios que figuran en este capítulo y en la disposición adicional primera de esta ley, regulará la relación laboral especial de residencia.**

---

e) Que la comisión de docencia de destino manifieste expresamente su conformidad, a cuyos efectos se tendrán en cuenta las posibilidades docentes del dispositivo donde se realice la rotación.

3. El centro donde se haya realizado la rotación externa emitirá el correspondiente informe de evaluación siguiendo los mismos parámetros que en las rotaciones internas previstas en el programa formativo, siendo responsabilidad del residente el traslado de dicho informe a la secretaría de la comisión de docencia de origen para su evaluación en tiempo y forma.

Las rotaciones externas autorizadas y evaluadas conforme a lo previsto en este artículo, además de tenerse en cuenta en la evaluación formativa y anual, se inscribirán en el libro del residente y darán derecho a la percepción de gastos de viaje de acuerdo con las normas que resulten de aplicación a las entidades titulares de la correspondiente unidad docente.

4. Los principios establecidos en el número anterior y los demás que figuran en las secciones 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> de este capítulo, podrán ser adaptados por el Gobierno a las específicas características de la formación especializada en Ciencias de la Salud de las profesiones previstas en los artículos 6.2, párrafos b), c) y d), 6.3 y 7 de esta ley.” (La negrita es nuestra)

Una vez relacionada la normativa aplicable, cabe preguntarse si sería posible establecer un complemento retributivo para los profesionales médicos en formación (desde ahora, MIR) en su último año formativo y sólo para 2024, con carácter excepcional, para los meses de julio a setiembre, ambos inclusive, tal y como se razona en la petición de informe, tanto para aplicar al personal que se encuentre en zonas de difícil cobertura, como para cubrir las vacaciones en los centros con dificultades para la cobertura de la plantilla estructural en dichos meses estivales. Siendo así, que ,como expusimos, se ha justificado la medida propuesta, debido a la finalización de la formación de los residentes en setiembre y no en junio, siendo imprescindible, seguir dando respuesta a las necesidades asistenciales de la ciudadanía <sup>2</sup>, especialmente en zonas donde se aumenta la población, debido al verano y aquellas con necesidades estructurales y/o de difícil cobertura.

Prima facie, es muy esclarecedor citar, respecto a la naturaleza de la actividad laboral realizada por el personal en formación, y la posibilidad que se plantea en la consulta, para contar con el personal MIR en los meses de verano y la remuneración correspondiente ,entre otras <sup>3</sup>, la importante STS , Sala Cuarta, de 17/12/2021 <sup>4</sup>, que señala, a propósito de contar con los MIR,para la fijación de servicios mínimos en caso de huelga, en su FD 4<sup>a</sup>, y mutatis mutandi, lo que sigue :

“(…) sin desconocer que la formación especializada es la razón de ser de su relación laboral especial, no lo es menos que **son trabajadores temporales de los centros correspondientes, de manera que esta condición, aun indisociable de los fines formativos, ha de prevalecer a los efectos de lo que ahora se discute precisamente porque la actividad de los centros que los contratan descansa también en el trabajo que realizan**”. (La negrita es nuestra)

“(…) La consideración conjunta de las disposiciones legales y reglamentarias dejan meridianamente claro que **los médicos internos residentes son trabajadores en formación que participan en la actividad propia de los centros sanitarios, tanto en la ordinaria como en las urgencias, ya tienen derecho [ artículo 4.1. e) del Real Decreto 1146/2006] "e) A ejercer su profesión y desarrollar las actividades propias de la especialidad con un nivel progresivo de responsabilidad a medida que se avance en el programa formativo". Y, entre sus deberes [ artículo 4.2 d) del Real Decreto 1146/2006] figura el de: "Prestar personalmente los servicios y realizar las tareas asistenciales que establezca el correspondiente programa de formación y la organización funcional del centro, para adquirir la competencia profesional relativa a la especialidad y también contribuir a los fines propios de la institución sanitaria". Esto significa que los centros a los que están vinculados laboralmente cuentan a efectos de prestar la asistencia sanitaria con la participación de los médicos internos residentes (...)**” (La negrita es nuestra).

---

<sup>2</sup> **Artículo 23. LCCSNS. Garantía de accesibilidad.** Todos los usuarios del Sistema Nacional de Salud tendrán acceso a las prestaciones sanitarias reconocidas en esta ley en condiciones de igualdad efectiva.

<sup>3</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUNYA SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA Recurso SALA TSJ 2931/2020 - Recurso protección jurisdiccional nº 365/2020

<sup>4</sup> STS 4817/2021 - ECLI:ES:TS:2021:4817.

Por otro lado, es necesario indicar, tal y como se ha transcrito (Art 20.3 f) de la LOPS), que es el Gobierno estatal<sup>5</sup> el que configura y regula la relación laboral especial de residencia y por tanto, la estructura de las retribuciones de este personal. Así, el artículo 149.1.7 CE prevé la competencia exclusiva del estado en materia laboral: “(...) 7ª Legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.”<sup>6</sup>

En el propio RD 1146/ 2006, se contempla, en la Disposición final primera y respecto a la habilitación competencial lo que sigue :

*“Este real decreto se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.ª, de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en legislación laboral, sin perjuicio de la ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.”*

Y la DA 1ª de la LOPS, dispone expresamente:

### ***Disposición adicional primera. Relación laboral especial de residencia.***

*1. La relación laboral especial de residencia es aplicable a quienes reciban formación dirigida a la obtención de un título de especialista en Ciencias de la Salud, siempre que tal formación se realice por el sistema de residencia previsto en el artículo 20 de esta ley, en centros, públicos o privados, acreditados para impartir dicha formación.*

*Los residentes tendrán la consideración de personal laboral temporal del servicio de salud o centro en que reciban la formación, y deberán desarrollar el ejercicio profesional y las actividades asistenciales y formativas que de los programas de formación se deriven.*

*2. El Gobierno regulará, mediante real decreto, la relación laboral especial de residencia, de acuerdo con las normas de la Comunidad Europea que resulten aplicables y estableciendo, además de las peculiaridades de su jornada de trabajo y régimen de descansos, los supuestos de resolución de los contratos cuando no se superen las evaluaciones establecidas, los procedimientos para la revisión de las evaluaciones otorgadas, la duración máxima de los contratos en función de la duración de cada uno de los correspondientes programas formativos, y los supuestos excepcionales para su posible prórroga cuando se produzcan casos, no imputables al interesado, de suspensión de la relación laboral.*

*3. La relación laboral especial de residencia se aplicará también en aquellos supuestos de formación en Áreas de Capacitación Específica que, conforme a lo establecido en el artículo 25, se desarrollen por el sistema de residencia previsto en el artículo 20 de esta ley.*

<sup>5</sup> Preámbulo RD 1146/2006.: “La Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, constata que la regulación de la relación entre el residente y las entidades titulares docentes en su vertiente laboral se asienta básicamente sobre el contrato individual de trabajo y, tanto en su artículo 20.3.f) como en su disposición adicional primera, ordena al Gobierno la aprobación de un real decreto que regule la relación laboral de carácter especial de este personal, estableciendo por primera vez un marco general y homogéneo para todo el personal con independencia del centro que se responsabiliza de su formación. Ello asegurará que la realización y cumplimiento de los programas formativos en similares términos en todo el Estado se corresponde con un lógico régimen de derechos y deberes comunes a todos los residentes. Igualmente se ha tenido en cuenta el marco normativo comunitario, especialmente la Directiva 93/16/CEE, del Consejo, de 5 de abril de 1993, destinada a facilitar la libre circulación de los médicos y el reconocimiento mutuo de sus diplomas, certificados y otros títulos, y la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.”

<sup>6</sup> SSTC 18/1982, FJ 5; 35/1982, FJ 2; 39/1982, de 30 de junio, FJ 7; 57/1982, de 27 de julio, FJ 11; 7/1985, FJ 2; 249/1988, FJ 2; 360/1993, de 3 de diciembre, FJ 4; 51/2006, de 16 de febrero, FJ 4; 194/2012, de 31 de octubre, FJ 5; y 244/2012, de 18 de diciembre, FJ 4

En el artículo 7 del RD citado, se establece las retribuciones del personal MIR<sup>7</sup>.

El Tribunal Supremo (TS), Sala de lo Social, se ha pronunciado al respecto, entre otras resoluciones, en el Auto de 13 de junio de 2023, RCUd núm. 465/2022:

*“(…) En este escenario, la sala concluye que la Comunidad de Madrid “no tiene **constitucionalmente competencia** para alterar el régimen retributivo de los MIR que tiene la correspondiente regulación en el RD estatal 1146/2006.” (La negrita es nuestra)*

En el propio preámbulo del RD 1146/2006, se determina :”(…) *el acuerdo que de forma unánime se adoptó en el Pleno de la Comisión de Recursos Humanos celebrado el 21 de noviembre de 2005, por el que se aprobó un marco retributivo común para todos los residentes, permitiendo no obstante que en los servicios de salud y demás entidades titulares, dentro de sus competencias, y de acuerdo con las fuentes reguladoras de la relación laboral de carácter especial, puedan establecerse diferencias específicas más adecuadas a sus propias políticas sanitarias.*” (La negrita es nuestra).

Es decir, la propia norma contempla lo que denomina “*diferencias específicas*”, en materia retributiva, en función de las políticas sanitarias de los servicios de salud, como sería el presente supuesto.

Por otro lado, conviene recordar que, en materia retributiva de los empleados públicos en general, rige el principio de legalidad e igualmente el principio de legalidad presupuestaria.<sup>8</sup> En consecuencia, puede apreciarse cómo la retribución resulta indisponible para ninguna de las partes de la relación jurídica entre la Administración y el profesional, encontrándose limitada por la ley, ya sea de forma directa o de manera indirecta.

En el ámbito profesional, ya sea laboral o estatutario, la remuneración es un derecho inalienable, que está sujeto a intervención administrativa, principio de legalidad presupuestaria, como decimos. El artículo 21 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico Empleado Público (en adelante EBEP), es taxativo al advertir que los montos de las retribuciones básicas y el incremento de los importes globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de presupuestos, al tiempo que prohíbe que puedan acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de presupuestos generales del Estado para el personal.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> STSJ MU 1958/2022 - ECLI:ES:TSJMU:2022:1958 : La Sala considera que el Real Decreto establece una “*clara diferenciación entre la estructura de las retribuciones ordinarias y la estructura de las retribuciones extraordinarias*”.

<sup>8</sup> Sobre la intervención administrativa en el sistema retributivo de la función pública, vid. BARRACHINA JUAN, E., La función pública. Parte especial II, PPU, Barcelona, 1991, pp. 3-6. Ciertamente, sobre las retribuciones de los empleados públicos pesa el límite de la legalidad presupuestaria, extremo que impide un principio dispositivo sobre este elemento de la relación jurídica estatutaria

<sup>9</sup> El artículo 19.2 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de presupuestos generales del Estado para el año 2016, con carácter básico, prohíbe que en el año 2016 las retribuciones del personal al servicio del sector público puedan experimentar un incremento superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo



Ciertamente, sobre las retribuciones de los empleados públicos pesa el límite de la legalidad presupuestaria, extremo que impide un principio dispositivo sobre este elemento de la relación jurídica estatutaria y/o laboral.<sup>10</sup>

Por tanto, no cabría, crear un complemento no previsto para el empleado público por las normas correspondientes, en este caso y tratándose de personal médico en formación (MIR), es de aplicación, el artículo 7 del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre citado. Por otro lado, no cabría transgredir lo contemplado en las diferentes leyes de presupuesto aplicables. Siendo así que la norma citada literalmente dispone:

#### **“Artículo 7. Retribuciones.**

*1. La retribución de los residentes que presten servicios en las entidades titulares docentes dependientes del Sistema Nacional de Salud, de acuerdo con lo que se determine en las respectivas leyes de presupuestos, comprenderá los siguientes conceptos:*

*a) **Sueldo**, cuya cuantía será equivalente a la asignada, en concepto de sueldo base, al personal estatutario de los servicios de salud en función del título universitario exigido para el desempeño de su profesión, atendiendo, en el caso de los residentes, al exigido para el ingreso en el correspondiente programa de formación.*

*b) **Complemento de grado de formación**, cuya percepción se devengará a partir del segundo curso de formación.*

*Estará destinado a retribuir el nivel de conocimientos, así como, la progresiva adquisición de responsabilidades en el ejercicio de las tareas asistenciales.*

*Su cuantía será porcentual respecto al sueldo. Los porcentajes serán los siguientes:*

*1.º Residentes de segundo curso: ocho por ciento.*

*2.º Residentes de tercer curso: 18 por ciento.*

*3.º Residentes de cuarto curso: 28 por ciento.*

*4.º Residentes de quinto curso: 38 por ciento.*

*En los supuestos de personal en formación en áreas de capacitación específica, los porcentajes del complemento de grado de formación y de atención continuada deberán fijarse, en el ámbito negociador que en cada caso corresponda, teniendo en cuenta el título de especialista y la experiencia profesional requerida para acceder a un área de capacitación específica.*

*c) **Complemento de atención continuada**, destinado a remunerar la atención a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada.*

---

<sup>10</sup>REVISTA GALLEGA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (REGAP) | ISSN: 1132-8371 | No. 52425NOTAS FELIO JOSÉ BAUZÁ MARTORELL Universidad de las Islas Baleares (España)fbauza@fbauzaabogados.esRecibido: 29/02/2016 | Aceptado: 29/06/2016Organización administrativa y principio de igualdad salarialOrganización administrativa y principio de igualdad salarial.

**d) Se percibirá un plus de residencia en aquellos territorios en los que esté establecido.**

2. Los residentes percibirán **dos pagas extraordinarias** que se devengarán semestralmente, en los meses de junio y diciembre, abonándose junto al salario correspondiente a dichos meses. El importe de cada una de ellas será, como mínimo, de una mensualidad del sueldo y del complemento de grado de formación.

3. Las retribuciones aquí establecidas corresponden al tiempo de trabajo efectivo, no computándose como tal los periodos de descanso entre jornadas.

4. Los residentes contratados por entidades privadas titulares de unidades docentes Acreditadas para impartir la formación percibirán su retribución conforme a lo establecido en el convenio colectivo que resulte aplicable. En ningún caso la remuneración correspondiente a la jornada ordinaria podrá ser inferior a la establecida en los apartados 1. a) y b) y 2 de este artículo.

5. Los residentes contratados por el Ministerio de Justicia o por las Consejerías de las comunidades autónomas con competencias en justicia percibirán su retribución conforme a lo establecido en la legislación que resulte aplicable, incluyendo la retribución por las guardias que realicen. En ningún caso la remuneración correspondiente a la jornada ordinaria podrá ser inferior a la establecida en los apartados 1.a) y b) y 2.”

Por tanto y en materia retributiva, el propio Real Decreto 1146/2006 deja bien claro en el apartado cuatro de su artículo 1 su carácter de normativa especial, que habilita la aplicación supletoria o complementaria del ET sólo en los casos de vacío normativo o remisión expresa<sup>11</sup>. Tales circunstancias en ningún caso se dan en materia retributiva, por lo que el recurso a las previsiones del Estatuto de los Trabajadores no estaría justificado bajo ningún concepto, ni siquiera por la vía del derecho a la promoción económica (ex art. 25 ET), como bien señala la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria<sup>12</sup>.

### **TERCERA. -**

Así las cosas y en virtud de lo expuesto ut supra, debido a la consulta realizada y teniendo presente las opciones manifestadas, cabría por la Administración sanitaria (SAS), bien establecer un

---

<sup>11</sup> El art. 1.4 RD establece las fuentes normativas que regularán la relación laboral especial del personal MIR, señalando que “Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial de residencia se regularán por este Real Decreto y, con carácter supletorio, por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por la demás legislación laboral que le sea de aplicación, por los convenios colectivos y por la voluntad de las partes manifestada en los contratos de trabajo, sin que en ningún caso se puedan establecer en ellos condiciones menos favorables al trabajador o contrarias a las previstas en las disposiciones legales y convenios colectivos antes referidos”.

<sup>12</sup> Vid. F.J. Tercero STSJ Cantabria 1057/2007, de 5 de diciembre: “Ciertamente que, como se ha dicho, el artículo 25.1 del Estatuto de los Trabajadores establece el derecho de los trabajadores a una promoción económica, en función del trabajo desarrollado, en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual, pero no por ello, y en base exclusivamente a tal precepto, puede serle reconocido a las demandantes el complemento de antigüedad reclamado, cuando el mismo no se encuentra expresamente previsto en el contrato de trabajo, (...) y tampoco le es de aplicación el VII Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (...)”.

incremento del complemento de atención continuada, que estaría comprendido dentro de las competencias autonómicas para llevarlo a cabo, ateniéndonos al transcrito artículo 7 del RD 1146/2006, que es el que fija la estructura salarial del personal MIR para todo el Estado español.

Bien el plus de residencia, al modo que lo tiene establecido el INGESA, o la CA de Valencia. En este último supuesto, se adjunta el Boletín oficial donde se recoge la Resolución de 6 de agosto de 2021, de la consellera de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se publica el pacto de 18 de febrero de 2021, del foro autonómico de negociación de condiciones de trabajo del personal laboral dependiente de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, que modifica el régimen de condiciones de trabajo y retributivas del personal con contrato laboral especial para la formación, mediante residencia, en especialidades de Ciencias de la Salud. En su artículo segundo .2), dispone:

*“2. Destinar dos millones de euros a la mejora de las retribuciones del conjunto de puestos del personal residente en formación, que se destinarán a incrementar el complemento de residencia.”*

Cabe resaltar también, que en otras CCAA, con idéntica problemática a la expuesta, se han decantado, por la adopción de medidas más o menos cuestionables, desde el punto de vista estrictamente jurídico, como en la CA de Aragón por aprobar la ORDEN SAN/481/2024, de 13 de mayo (se adjunta a título ilustrativo), por la que se da publicidad al Acuerdo de 8 de mayo de 2024, del Gobierno de Aragón, por el que se adoptan determinadas medidas para incentivar la fidelización de residentes que acaban de finalizar o están próximos a finalizar la formación sanitaria especializada en el Servicio Aragonés de Salud y en cuyo artículo Octavo, Medidas de carácter retributivo, se dispone:

*“a) Para los residentes que están a punto de finalizar su periodo de formación, cuatro meses antes de concluir éste, la asignación de tareas propias de especialista, supervisadas por un tutor y/o colaborador docente, supone que, a través de este concepto retributivo, se les **abonará el importe correspondiente a las funciones que efectivamente realicen, conforme a lo previsto en el artículo 39.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aplicable supletoriamente.**”* (la negrita es nuestra).

El artículo 39.3 del ET, contempla: *“(…)3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.”*

En otras CCAA, como en Galicia, el SERGAS, prevé un aumento del complemento de atención continuada, mediante acuerdo del Consejo de Gobierno, e igualmente en el Instituto Catalán de la Salud, donde lo han establecido, vía negociación, desde 2023. (se aporta CC del Hospital Clinic de Barcelona, a estos efectos).

El propio Pleno del Congreso de los diputados ha aprobado en su sesión del día 27 de junio de 2024, una proposición no de ley (PNL) relativa a este asunto<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> La proposición no de ley ha sido aceptada en sus propios términos e insta al Gobierno y al Ministerio de Sanidad a “trabajar, desde el cumplimiento riguroso de la normativa y del reparto competencial vigentes, y desde el consenso real con las Comunidades Autónomas y la coordinación plena con los representantes de los profesionales sanitarios, para materializar con extrema urgencia medidas de utilidad real frente a la crítica necesidad de los citados profesionales sanitarios que existe en la Atención Primaria del conjunto del Sistema Nacional de Salud de cara a los meses del presente

Por otro lado, es imprescindible para cumplir con la vigente normativa y no desnaturalizar el objetivo mismo de la formación del residente (MIR), y es que deberá contar en su actividad sanitaria con la supervisión del tutor, o de un colaborador docente. Una supervisión que *"tiene un alcance más allá del propio tutor y no exclusiva de éste"*, tal y como se establece en el artículo 14 del Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, que dispone:

**Artículo 14. El deber general de supervisión.**

*De acuerdo con lo establecido en el artículo 104 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, en el artículo 34.b) de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud y en el artículo 12.c) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, toda la estructura del sistema sanitario estará en disposición de ser utilizada en las enseñanzas de grado, especializada y continuada de los profesionales.*

*Dicho principio rector determina que las previsiones de este real decreto y las que adopten las comunidades autónomas sobre los órganos colegiados y unipersonales de carácter docente, se entiendan **sin perjuicio del deber general de supervisión inherente a los profesionales que presten servicios en las distintas unidades asistenciales donde se formen los residentes. Dichos profesionales estarán obligados a informar a los tutores sobre las actividades realizadas por los residentes.***

*Los responsables de los equipos asistenciales de los distintos dispositivos que integran las unidades docentes acreditadas para la formación de especialistas programarán sus actividades asistenciales en coordinación con los tutores de las especialidades que se forman en los mismos, a fin de facilitar el cumplimiento de los itinerarios formativos de cada residente y **la integración supervisada de estos en las actividades asistenciales, docentes e investigadoras que se lleven a cabo en dichas unidades, con sujeción al régimen de jornada y descansos previstos por la legislación aplicable al respecto.*** (La negrita es nuestra).

**CUARTA. -**

Por último y respecto a las formalidades a cumplir por el SAS en la tramitación de la medida a adoptar, hay que tener presente, dado que se trata de materia con repercusión presupuestaria en el ámbito de personal, la autorización de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos.

La intervención de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, como en anteriores acuerdos<sup>14</sup> (se adjuntan para mayor claridad) y la aprobación del Consejo de Gobierno, todo ello dentro del ámbito

---

verano", y además "dará prioridad a solucionar los problemas existentes en la homologación de títulos universitarios y especialidades extracomunitarios, así como a **posibilitar que los Médicos Internos Residentes de cuarto año que iniciaron su formación en 2020 puedan atender este verano**".

<sup>14</sup> ACUERDO de 31 de julio de 2007, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 19 de febrero de 2007, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de Andalucía, para la mejora de las condiciones de trabajo del personal con relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

Acuerdo de 12 de enero de 2021, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de fecha 25 de junio, por el que se modifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de 19 de febrero de 2007 para la mejora de las condiciones de trabajo del personal con relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

de mejora de condiciones de trabajo del personal con relación laboral especial de residencia y en función de lo acreditado ut supra y estableciendo el carácter excepcional de la medida..

Debiendo actualizarse, por ende, la resolución de retribuciones del SAS, a este respecto, con la limitación de excepcionalidad establecida.

Es cuanto cumple informar en relación con lo solicitado.

En Sevilla, en el día de su firma electrónica.

### **LA LETRADA DE ADMINISTRACION SANITARIA**

Firmado por VERA RODRIGUEZ MATILDE -  
el día 01/07/2024 con un certificado emitido  
por AC FNMT Usuarios

## MEMORIA JUSTIFICATIVA EN RELACIÓN CON LA IMPLANTACIÓN PARA EL AÑO 2024 DE UN PLUS DE RESIDENCIA POR ROTACIÓN EN EL PERIODO ESTIVAL PARA RESIDENTES EN EL ÚLTIMO AÑO DE FORMACIÓN.

El Servicio Andaluz de Salud ha de mantener la prestación del servicio de asistencia sanitaria a la población andaluza en todas las circunstancias. Este mandato, sin embargo, resulta difícil de cumplir en algunos momentos, como el presente, en el que a la importante escasez de personal sanitario con título de especialista disponible para su contratación, se suman los periodos de ausencia de gran parte del personal de plantilla por disfrute de los periodos de descanso reglamentarios.

Este año, además, la situación se ve agravada porque debido a la situación generada por el coronavirus (COVID-19) en el año 2020, que hizo que en algunos de los casos el inicio de la formación de los/as Médicos/as Internos/as Residentes se retrasara desde el mes de mayo hasta el mes de septiembre lo que, cuatro años después del inicio de la pandemia, hace que este personal con periodo de formación de cuatro años, no haya finalizado su formación antes del periodo estival sino que se extienda hasta el próximo mes de septiembre de 2024.

El sistema de residencia al que se refiere el artículo 20 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, incluye la prestación profesional de servicios por parte de los titulados universitarios que cursan los programas oficiales de las distintas especialidades en Ciencias de la Salud. La configuración de dicho sistema implica, entre otros aspectos, una asunción progresiva de responsabilidades en la especialidad que se esté cursando y por consiguiente un nivel decreciente de supervisión, a medida que se avanza en la adquisición de las competencias previstas en el programa formativo, hasta alcanzar el grado de responsabilidad inherente al ejercicio autónomo de la profesión sanitaria de especialista.

Por su parte, el artículo 8 del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, prevé la posibilidad de que los y las residentes puedan realizar rotaciones externas siempre que se cumplan una serie de requisitos y, en concreto, que no superen los cuatro meses continuados dentro de cada período de evaluación anual.

Teniendo en cuenta este contexto, la Administración Sanitaria y las Organizaciones Sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Sanidad han coincidido en la conveniencia de que, en el marco de la planificación de la atención sanitaria en verano, se incorpore un complemento para la retribución de rotaciones externas de los y las residentes en su último año de formación durante los meses de julio, agosto y septiembre, en centros con necesidades asistenciales de plantilla estructural, en orden a garantizar la asistencia sanitaria a la población así como a facilitar la transición de los y las residentes entre el final de su periodo de formación y el inicio de su prestación

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	CARMEN BUSTAMANTE RUEDA	FECHA	04/07/2024
-------------	-------------------------	-------	------------

VERIFICACIÓN	Pk2jmU2J2FTVAZJTQX5XZ7HSEQRSRP	PÁGINA	1/2
--------------	--------------------------------	--------	-----





de servicios como personal estatutario, que tendrá lugar a partir del mes de septiembre de 2024.

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud en su artículo 80, relativo a pactos y acuerdos, establece en su apartado primero que, en el seno de las mesas de negociación, los representantes de la Administración o servicio de salud y los representantes de las organizaciones sindicales podrán concertar pactos y acuerdos. Los pactos, que serán de aplicación directa al personal afectado, versarán sobre materias que correspondan al ámbito competencial del órgano que los suscriba.

Entre las materias que deberán ser objeto de negociación, en los términos previstos en los apartados b) y m) del artículo 37.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se incluye la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios y las referidas entre otras a los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En virtud de ello, con fecha 4 de julio de 2024, la Mesa de Negociación ha acordado para el año 2024 la implantación de un plus de residencia por rotación en el periodo estival para residentes que se encuentren en el último año de residencia y que acepten rotaciones externas en centros con puestos de difícil cobertura del Servicio Andaluz de Salud.

En cuanto a la competencia, el artículo 38.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas y que para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Por otra parte, el artículo 4.2.b) de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía dispone, como competencia del Consejo de Gobierno en materia de función pública, la de determinar las instrucciones a que deberán atenerse los representantes de la Administración cuando proceda la negociación con la representación sindical del personal funcionario de sus condiciones de empleo, así como dar validez y eficacia a los acuerdos alcanzados, mediante su aprobación expresa y formal, y establecer las condiciones de empleo para los casos en que no se produzca acuerdo en la negociación.

La Directora General de Personal

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN				
FIRMADO POR	CARMEN BUSTAMANTE RUEDA	FECHA	04/07/2024	
VERIFICACIÓN	Pk2jmU2J2FTVAZJTQX5XZ7HSEQRSRP	PÁGINA	2/2	



**SILVIA MATELLAN POLO, SECRETARIA DE LA MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN DE SANIDAD**

**CERTIFICA:**

Que en la sesión extraordinaria de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad celebrada el día 04 de julio 2024 se ha abordado el siguiente punto único del Orden del Día:

**Análisis y aprobación, en su caso, de la propuesta de Acuerdo para la implantación de un complemento retributivo por la rotación en periodo estival para residentes en el último año de formación**

La Administración presenta la propuesta en el año 2024 para la implantación de un complemento retributivo por rotación en periodo estival para residentes en el último año de formación.

El proyecto es aprobado por mayoría de los miembros de la Mesa Sectorial de Sanidad y se incorpora el texto a continuación:

**“ACUERDO ENTRE EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD Y LOS SINDICATOS INTEGRANTES DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD POR EL QUE SE ESTABLECE PARA EL AÑO 2024 UN PLUS DE RESIDENCIA POR ROTACIÓN EN EL PERIODO ESTIVAL PARA RESIDENTES EN EL ÚLTIMO AÑO DE FORMACIÓN.**

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud en su artículo 80, relativo a pactos y acuerdos, establece en su apartado primero que, en el seno de las mesas de negociación, los representantes de la Administración o servicio de salud y los representantes de las organizaciones sindicales podrán concertar pactos y acuerdos. Los pactos, que serán de aplicación directa al personal afectado, versarán sobre materias que correspondan al ámbito competencial del órgano que los suscriba.

Entre las materias que deberán ser objeto de negociación, en los términos previstos en los apartados b) y m) del artículo 37.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se incluye la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios y las referidas entre otras a los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

El Servicio Andaluz de Salud ha de mantener la prestación del servicio de asistencia sanitaria a la población andaluza en todas las circunstancias. Este mandato, sin embargo, resulta difícil de cumplir en algunos momentos, como el presente, en el que a la importante escasez de personal médico disponible para su contratación, se suman los periodos de ausencia de gran parte del personal de plantilla por disfrute de los periodos de descanso reglamentarios.

Este año, además, la situación se ve agravada porque debido a la situación generada por el coronavirus (COVID-19) en el año 2020, que hizo que, en muchos de los casos, el inicio de la formación del personal residente se retrasara desde el mes de mayo hasta





el mes de septiembre lo que, cuatro años después del inicio de la pandemia, hace que el personal con periodo de formación de cuatro años, no haya finalizado su formación antes del periodo estival sino que se extienda hasta el próximo mes de septiembre de 2024.

El sistema de residencia al que se refiere el artículo 20 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, incluye la prestación profesional de servicios por parte de los titulados universitarios que cursan los programas oficiales de las distintas especialidades en Ciencias de la Salud. La configuración de dicho sistema implica, entre otros aspectos, una asunción progresiva de responsabilidades en la especialidad que se esté cursando y por consiguiente un nivel decreciente de supervisión, a medida que se avanza en la adquisición de las competencias previstas en el programa formativo, hasta alcanzar el grado de responsabilidad inherente al ejercicio autónomo de la profesión sanitaria de especialista.

Por su parte, el artículo 8 del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, prevé la posibilidad de que los y las residentes puedan realizar rotaciones externas siempre que se cumplan una serie de requisitos y, en concreto, que no superen los cuatro meses continuados dentro de cada período de evaluación anual.

El Servicio Andaluz de Salud y las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Sanidad comparten el interés en que, en el marco de la planificación de la atención sanitaria en verano, se incorpore un complemento para la retribución de rotaciones externas de los y las médicos/as internos/as residentes en su último año de formación durante los meses de julio, agosto y septiembre, en centros con necesidades asistenciales de plantilla estructural, en orden a garantizar la asistencia sanitaria a la población así como a facilitar la transición de los y las residentes entre el final de su periodo de formación y el inicio de su prestación de servicios como personal estatutario, que tendrá lugar a partir del mes de septiembre de 2024.

En virtud de lo anterior, en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad, reunidos el 4 de julio de 2024, el Servicio Andaluz de Salud y las Organizaciones Sindicales, adoptan por mayoría el siguiente acuerdo:

**PRIMERO.** Establecer para el año 2024 un plus de residencia por rotación en el periodo estival para residentes que se encuentren en el último año de residencia y que acepten rotaciones externas en centros con puestos de difícil cobertura del Servicio Andaluz de Salud.

**SEGUNDO.** La cuantía del plus de residencia por rotación en el periodo estival será de 500 euros mensuales.”

Para que así conste y surta los efectos oportunos,

En Sevilla, al día de la firma

## MEMORIA ECONÓMICA EN RELACIÓN CON LA IMPLANTACIÓN PARA EL AÑO 2024 DE UN PLUS DE RESIDENCIA POR ROTACIÓN EN EL PERIODO ESTIVAL PARA RESIDENTES EN EL ÚLTIMO AÑO DE FORMACIÓN.

### 1. OBJETO.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que establece que los proyectos de reglamentos que deba aprobar el Consejo de Gobierno deberán ir acompañados, entre otros documentos, de una memoria que contenga la estimación del coste a que dará lugar, esta memoria tiene por objeto el análisis de impacto económico y financiero en relación con la propuesta de Acuerdo del Consejo de Gobierno, por el que aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de 4 de julio de 2024, por el que se establece para el año 2024, un plus de residencia por rotación en periodo estival para residentes en el último año de formación.

### 2. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN.

El Servicio Andaluz de Salud ha de mantener la prestación del servicio de asistencia sanitaria a la población andaluza en todas las circunstancias. Este mandato, sin embargo, resulta difícil de cumplir en algunos momentos, como el presente, en el que a la importante escasez de personal médico disponible para su contratación, se suman los periodos de ausencia de gran parte del personal de plantilla por disfrute de los periodos de descanso reglamentarios.

Este año, además, la situación se ve agravada porque debido a la situación generada por el coronavirus (COVID-19) en el año 2020, que hizo que el inicio de la formación del personal residente se retrasara desde el mes de mayo hasta el mes de septiembre lo que, cuatro años después del inicio de la pandemia, hace que este personal con periodo de formación de cuatro años, no haya finalizado su formación antes del periodo estival sino que se extienda hasta el próximo mes de septiembre de 2024.

De acuerdo con lo anterior, el Servicio Andaluz de Salud y las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Sanidad, en el marco de la planificación de la atención sanitaria en verano, acuerdan la incorporación de un complemento para la retribución de rotaciones externas del personal internos residente en su último año de formación durante los meses de julio, agosto y septiembre, en centros con necesidades asistenciales de plantilla estructural, en orden a garantizar la asistencia sanitaria a la población así como a facilitar su transición de la condición de personal internos residente entre el final de su periodo de formación y el inicio de su prestación de servicios como personal estatutario, que tendrá lugar a partir del mes de septiembre de 2024.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	CARMEN BUSTAMANTE RUEDA	FECHA	05/07/2024
-------------	-------------------------	-------	------------

VERIFICACIÓN	Pk2jmHELLTDYZDX9T2WE9SUHAASQGM	PÁGINA	1/2
--------------	--------------------------------	--------	-----





### 3. EVALUACIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA Y PRESUPUESTARIA.

La medida excepcional, que estará vigente durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2014, se establece como un plus de 500 euros por cada mes y profesional.

Respecto de su posible impacto económico, se ha estimado que será entorno al 30 % del personal susceptible de la medida el que se incorpore a estas rotaciones, y que la media de dedicación a las mismas será de 1,5 meses por cada persona.

De ello resulta una estimación sobre la necesidad de retribuir este plus para un total de 288,45 meses, con un coste salarial de 144.225 euros. La estimación del coste de la medida ha de incrementarse en un 29% en concepto de la cuota patronal de la Seguridad Social, lo que hace un gasto total previsto de 186.050 euros.

Cuantificación del impacto del Plus rotacion	
Rotaciones ofertadas	Importe/mes Plus 500 €
641	144.225 €
Seg.Soc.	41.825 €
Coste total	186.050 €

En cuanto a la repercusión presupuestaria de la medida, la financiación de la actuación contenida en este informe se llevará a cabo dentro de las disponibilidades existentes en el capítulo 1 del presupuesto asignado al Servicio Andaluz de Salud, sin que ello conlleve la disposición de recursos presupuestarios adicionales.

En cuanto a su financiación, se ha previsto que el gasto se imputará al subconcepto 121.63 (Complemento Formación Sanidad) del programa 41B, con cargo a las dotaciones de este programa.

La Directora General de Personal

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN				
FIRMADO POR	CARMEN BUSTAMANTE RUEDA	FECHA	05/07/2024	
VERIFICACIÓN	Pk2jmHELLTDYZDX9T2WE9SUHAASQGM	PÁGINA	2/2	

## INFORME DE LA SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE UN PLUS DE RESIDENCIA POR ROTACIÓN EN EL PERÍODO ESTIVAL A MÉDICOS RESIDENTES EN ÚLTIMO AÑO DE FORMACIÓN.

Expte. 15 – 2024 – RDM 5274

### Antecedentes:

1. Con fecha 5 de julio de 2024 se recibe oficio del Servicio Andaluz de Salud (SAS) mediante el que se solicita a esta Secretaría General para la Administración Pública la emisión de informe sobre la propuesta de referencia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 24.1.a) de la Ley 12/2023, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024. A estos efectos, se aporta la siguiente documentación:
  - Informe de la Letrada de Administración Sanitaria a la “*consulta relativa a la percepción con carácter excepcional de un aumento de complemento retributivo al personal médico en formación de último año en 2024, con motivo de las sustituciones de verano, meses de julio, agosto y septiembre*”.
  - Memoria justificativa en relación con la implantación para el año 2024 de un plus de residencia por rotación en el periodo estival para residentes en el último año de formación.
  - Memoria económica en relación con la implantación para el año 2024 de un plus de residencia por rotación en el periodo estival para residentes en el último año de formación.
  - Certificado del Acuerdo adoptado en la sesión extraordinaria de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad celebrada el día 4 de julio de 2024.
2. La memoria justificativa remitida señala lo siguiente:

*“ (...) la situación generada por el coronavirus (COVID-19) en el año 2020, que hizo que en algunos de los casos el inicio de la formación de los/as Médicos/as Internos/as Residentes se retrasara desde el mes de mayo hasta el mes de septiembre lo que, cuatro años después del inicio de la pandemia, hace que este personal con periodo de formación de cuatro años, no haya finalizado su formación antes del periodo estival sino que se extienda hasta el próximo mes de septiembre de 2024.*

*El sistema de residencia al que se refiere el artículo 20 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, incluye la prestación profesional de servicios por parte de los titulados universitarios que cursan los programas oficiales de las distintas especialidades en Ciencias de la Salud. La configuración de dicho sistema implica, entre otros aspectos, una asunción progresiva de responsabilidades en la especialidad que se esté cursando y por consiguiente un nivel decreciente de supervisión, a medida que se avanza en la adquisición de las competencias previstas en el programa formativo, hasta alcanzar el grado de responsabilidad inherente al ejercicio autónomo de la profesión sanitaria de especialista.*



	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	05/07/2024	PÁGINA 1/3
VERIFICACIÓN	BndJAUMXWUENXHGWPVP7KHFF2X26QC	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



*Por su parte, el artículo 8 del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, prevé la posibilidad de que los y las residentes puedan realizar rotaciones externas siempre que se cumplan una serie de requisitos y, en concreto, que no superen los cuatro meses continuados dentro de cada período de evaluación anual”.*

3. En consecuencia, y como se refleja en la citada memoria, “con fecha 4 de julio de 2024, la Mesa de Negociación ha acordado para el año 2024 la implantación de un plus de residencia por rotación en el periodo estival para residentes que se encuentren en el último año de residencia y que acepten rotaciones externas en centros con puestos de difícil cobertura del Servicio Andaluz de Salud”.

#### **Fundamentos de derecho:**

- El artículo 24, apartados 1.a) de la 12/2023, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024, que establece lo siguiente:

*Artículo 24. Requisitos para la determinación o modificación de retribuciones y demás condiciones de trabajo.*

*1. La determinación o modificación de las retribuciones y demás condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz a que se refieren los siguientes párrafos estará sometida a los informes previos favorables que se indican:*

*a) Cuando se refiera al personal funcionario o laboral sujeto al VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, al personal docente no universitario, personal estatutario sanitario y al personal de la Administración de Justicia, se requerirá informe de las consejerías con competencia en materia de administración pública y en materia de hacienda.*

*Queda excepcionado el caso del personal de la Administración de Justicia cuando se refiera al desarrollo de la aplicación de la normativa estatal y no tenga incidencia económica.*

#### **VALORACIÓN DE LA PROPUESTA:**

De acuerdo con la documentación remitida, la prestación del servicio de asistencia sanitaria a la población andaluza durante el periodo estival pudiera verse afectada, entre otras circunstancias, por el retraso de la finalización del periodo de formación de los/as Médicos/as Internos/as Residentes que comenzaron en el año 2020 hasta el próximo mes de septiembre, todo ello como consecuencia de la situación generada por la pandemia de coronavirus (COVID-19).

Por ello, al objeto de mantener la prestación ordinaria del servicio, se ha acordado en sesión extraordinaria de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, celebrada el día 4 de julio de 2024, el establecimiento de un plus de residencia por rotación en el periodo estival para residentes en el último año de formación para el año 2024.

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	05/07/2024	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN	BndJAUMXWUENXHGWPVP7KHFF2X26QC	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



A la vista de los antecedentes de hecho expuestos y examinada la propuesta remitida, se considera que la misma está formulada en el ámbito de las competencias de autoorganización sobre el personal sectorial sanitario, atendiendo a las particularidades de este colectivo en el marco de la normativa que le es de aplicación. De acuerdo con ello, no se formulan observaciones a la misma, sin perjuicio del informe de la Letrada de Administración Sanitaria y la valoración que de la propuesta pudiera realizar en su preceptivo informe la Dirección General de Presupuestos en base al artículo 24 de la Ley 12/2023, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para Andalucía para el año 2024.

EL SECRETARIO GENERAL  
PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Fdo.: Arturo E. Domínguez Fernández

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		05/07/2024	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN	BndJAUMXWUENXHGWPVP7KHFF2X26QC	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	

Referencia: IEF\_PACC\_00013\_2024

Asunto: **INFORME** – Acuerdo Consejo de Gobierno Plus de Residencia por Rotación en Periodo Estival MIR

El día 5 de julio de 2024 ha tenido entrada en esta Dirección General, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 35 de la Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y financieras, que regula las actuaciones con incidencia económico-financiera y presupuestaria una solicitud de informe procedente del Servicio Andaluz de Salud respecto al borrador del “ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO POR EL QUE SE APRUEBA EL ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN DE SANIDAD DE FECHA 4 DE JULIO DE 2024 POR EL QUE SE ESTABLECE PARA EL AÑO 2024 UN PLUS DE RESIDENCIA POR ROTACIÓN EN EL PERIODO ESTIVAL PARA RESIDENTES EN EL ÚLTIMO AÑO DE FORMACIÓN”.

A la solicitud se adjunta, entre otros documentos, el borrador del Acuerdo de Consejo de Gobierno, objeto de este informe, el informe de esta dirección general de presupuestos, de fecha 28 de junio de 2024, por el que se informa favorablemente, a los efectos de lo previsto en el citado artículo 24 de la Ley 12/2023, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024 la actuación propuesta, el informe favorable de la Secretaría General para la Administración Pública, de fecha 5 de julio de 2024, el certificado del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad relativo adoptado para la implantación de un complemento retributivo por la rotación en periodo estival para residentes en el último año de formación y una memoria económica que valora la incidencia económica del mismo, suscrita por la Directora Gerente de Personal del SAS, el 5 de julio de 2024, con base a la cual se realiza este informe.


También se incluye entre la documentación remitida, un informe de la asesoría jurídica del Servicio Andaluz de Salud (2024-155-PER-CE) de fecha 1 de julio de 2024, en el que entre otras consideraciones, además de establecer el carácter excepcional de la medida y respecto a las formalidades a cumplir por el SAS, resalta que dado que se trata de materia con repercusión presupuestaria en el ámbito de personal, es necesaria “la autorización de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos” y la intervención de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, como en anteriores acuerdos y la aprobación del Consejo de Gobierno, todo ello dentro del ámbito de mejora de condiciones de trabajo del personal con relación laboral especial de residencia, por lo que debe actualizarse “la resolución de retribuciones del SAS, a este respecto, con la limitación de excepcionalidad establecida”.

Mediante el Acuerdo que se somete a informe, se procede a establecer para el año 2024 un plus de residencia por rotación en el periodo estival para residentes en el último año de formación, acorde con la propuesta informada por este centro directivo el 28 de junio de 2024.

De acuerdo con la documentación remitida, corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía la competencia compartida en materia de sanidad interior y, en particular la ordenación, planificación, determinación, regulación y ejecución de los servicios y prestaciones sanitarias, sociosanitarias y de salud mental de carácter público en todos los niveles y para toda la población, la ordenación y la ejecución de las medidas destinadas a preservar, proteger y promover la salud pública en todos los ámbitos, incluyendo la salud laboral, la sanidad animal con efecto sobre la salud humana, la sanidad alimentaria, la sanidad ambiental y la vigilancia epidemiológica, el régimen estatutario y la formación del personal que presta

1 / 4



EDUARDO LEON LAZARO		08/07/2024 10:54	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	WHDXAL84FMTJ5G4Q4997T9CERSOPLS	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	
			

servicios en el sistema sanitario público, así como la formación sanitaria especializada y la investigación científica en materia sanitaria.

El Servicio Andaluz de Salud ha de mantener la prestación del servicio de asistencia sanitaria a la población andaluza en todas las circunstancias. Este mandato, sin embargo, resulta difícil de cumplir en algunos momentos, a la importante escasez de personal sanitario con título de especialista disponible para su contratación, se suman los periodos de ausencia de gran parte del personal de plantilla por disfrute de los periodos de descanso reglamentarios. Este año, además, la situación se ha visto agravada debido a que, como consecuencia de la pandemia e la COVID-19, el inicio de la formación del personal médico residente en el año 2020 se retrasara desde el mes de mayo hasta el mes de septiembre, lo que ha provocado que este personal con periodo de formación de cuatro años, no haya finalizado su formación antes del periodo estival, sino que el mismo se extienda hasta el próximo mes de septiembre.

El Servicio Andaluz de Salud y las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Sanidad comparten el interés en que, en el marco de la planificación de la atención sanitaria en verano, se incorpore un complemento para la retribución de rotaciones externas del personal médico residente en su cuarto año de formación durante los meses de julio, agosto y septiembre, en centros con necesidades asistenciales de plantilla estructural, en orden a garantizar la asistencia sanitaria a la población así como a facilitar la transición de dicho personal entre el final de su periodo de formación y el inicio de su prestación de servicios como personal estatutario, que tendrá lugar a partir del mes de septiembre de 2024.

El Acuerdo de 4 de julio entre el Servicio Andaluz de Salud y los sindicatos integrantes de la mesa sectorial de sanidad por el que se establece para el año 2024 un plus de residencia por rotación en el periodo estival para residentes en el último año de formación establece:

*“PRIMERO. Establecer para el año 2024 un plus de residencia por rotación en el periodo estival para residentes que se encuentren en el último año de residencia y que acepten rotaciones externas en centros con puestos de difícil cobertura del Servicio Andaluz de Salud.*

*SEGUNDO. La cuantía del plus de residencia por rotación en el periodo estival será de 500 euros mensuales”.*

En atención a lo anterior, conforme con el apartado primero del Acuerdo de Consejo de Gobierno que se informa, se acuerda

*“Se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de fecha 4 de julio de 2024 por el que se establece para el año 2024 un plus de residencia por rotación en el periodo estival para residentes en el último año de formación, cuyo texto figura con Anexo”.*

De acuerdo con el apartado segundo del Acuerdo, los efectos económicos derivados de este se producirán desde el mismo día de la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Por su parte, el apartado tercero autoriza a la persona titular de la Consejería de Salud y Consumo y de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, en el ámbito de sus respectivas competencias, para la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para la aplicación y cumplimiento de dicho Acuerdo.



EDUARDO LEON LAZARO		08/07/2024 10:54	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	WHDXAL84FMTJ5G4Q4997T9CERSQPLS	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	
			



### Análisis de la incidencia económico - financiera

Por lo que respecta a la incidencia económico-financiera del borrador de Acuerdo remitido, de acuerdo con la memoria económica, el coste de poner en marcha esta medida, excepcional para este verano (durante los meses de julio, agosto y septiembre), que contempla un complemento de 500€/mes por profesional, ascenderá a un total de 186.050€, que se imputará al subconcepto 121.63 (Complemento Formación Sanidad) del programa 41B, con cargo a las dotaciones de este programa.

En la estimación anterior se ha tenido en cuenta que será en torno al 30 % del personal susceptible de la medida el que se incorpore a estas rotaciones, y que la media de dedicación a las mismas será de 1,5 meses por cada persona. Además, la estimación del coste de la medida ha de incrementarse en un 29% en concepto de la cuota patronal de la Seguridad Social:

Nº Plazas ofertadas necesidades asistenciales	Complemento estival 500€/mes (*)
641	144.225 €
Seguridad Social	41.825 €
Coste total	186.050 €

(\*) 30%/mes y medio)

Por lo que respecta a la financiación del coste referido, en la memoria económica incluida en el expediente, se indica que la financiación de la actuación contenida en este informe se llevará a cabo dentro de las disponibilidades existentes en el capítulo 1 del presupuesto asignado al Servicio Andaluz de Salud, sin que ello conlleve la disposición de recursos presupuestarios adicionales.

Por todo lo expuesto, de acuerdo con la memoria remitida, la aprobación de la actuación sometida a informe no producirá un incremento del gasto en el capítulo 1, asignado a esa sección presupuestaria para hacer frente al gasto en materia de personal, ni la alteración del sistema de retribuciones actualmente vigente.

No obstante lo anterior, cualquier eventualidad que pueda suponer un incremento del gasto en materia de personal, derivado de la actuación sometida a informe, como por ejemplo la cobertura del total de las plazas ofertadas, deberá ser financiada con cargo a los créditos consignados en el capítulo 1 de gastos de personal de esa agencia administrativa, sin que pueda dar lugar al incremento de las dotaciones destinadas a este fin.

Por último, los efectos de la actuación que se informa no podrá suponer un incremento del gasto de personal en las proyecciones que el Servicio Andaluz de Salud realice sobre la distribución mensual de los importes del presupuesto, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 8 de la Ley 12/2023, de 26 de diciembre. Además, la actuación propuesta deberá reflejarse en la información que se remita por el SAS, en aplicación del Protocolo de Coordinación suscrito entre la Dirección General de Presupuestos y las Direcciones Generales de Gestión Económica y Servicios y de Personal del Servicio Andaluz de Salud.

Sin perjuicio de lo anterior, la actuación que se informa deberá ejecutarse conforme a lo establecido en el artículo 3.1 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, que establece que la ejecución de los presupuestos y demás actuaciones que afecten a los gastos o ingresos de los distintos sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta ley, se realizará en un marco



de estabilidad presupuestaria, tal como se recoge en el acuerdo segundo del borrador de Acuerdo de Consejo de Gobierno sometido a informe.

Finalmente, se indica que, con carácter general, en caso de que el texto de la propuesta de actuación fuera objeto de modificaciones o desarrollo posterior, que afectasen a su contenido económico-financiero y, por tanto, a la memoria económica analizada, será necesario remitir una memoria económica complementaria que contemple el análisis económico-financiero de los cambios realizados.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

EL DIRECTOR GENERAL DE PRESUPUESTOS



EDUARDO LEON LAZARO		08/07/2024 10:54	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN	WHDXAL84FMTJ5G4Q4997T9CERSQPLS	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	
			