

CEMSATSE INFORMA

ESPECIAL MIR



ELECCIONES SINDICALES

JUEVES

28 DE MAYO DE 2015

*Porque no todos somos iguales, confía en los
Sindicatos Profesionales*

| | |
|--|----|
| 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. | 2 |
| Resolución de 19 de marzo de 2007, de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, por la que se publica el Acuerdo de 27 de febrero de 2007, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo entre el Servicio Aragonés de Salud y las Organizaciones Sindicales Mayoritarias en el Sector Sanitario de la Comunidad Autónoma de Aragón sobre condiciones laborales y económicas del personal sanitario en formación por el sistema de residencia | 10 |
| RETRIBUCIONES DEL PERSONAL EN FORMACIÓN – 2015 | 12 |



CESM-ARAGON
Madre Vedruna, 10, ZARAGOZA
Tfno. 976 23 93 71



SATSE
Fernando El Católico, 42, ZARAGOZA
Tfno. 976 35 49 00



FASAMET
P.º M.º Agustín, 37, ZARAGOZA
Tfno. 976 30 10 37

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. Última modificación: 6 de agosto de 2014 (BOE, 7 de octubre de 2006)

A pesar de la especial importancia que para el avance y consolidación de nuestro sistema público sanitario ha tenido la formación de especialistas mediante el sistema de residencia, la relación de trabajo de los residentes ha carecido en España de regulación específica desde que las órdenes ministeriales de 3 de septiembre de 1969 y 28 de julio de 1971 crearan las figuras de médicos internos y residentes, estableciendo una vinculación contractual de carácter laboral con las instituciones sanitarias de la Seguridad Social.

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.

A tal efecto, conforme a las previsiones contenidas en el artículo 11.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, por el Ministerio de Sanidad y Consumo se constituyó el correspondiente ámbito de negociación con participación de las organizaciones sindicales presentes en el Foro Marco para el Diálogo Social, con la finalidad de abordar los aspectos relacionados con la relación laboral especial de residencia que constituye el objeto de este real decreto, habiéndose producido una amplia participación que ha permitido la incorporación a la regulación de una buena parte de las propuestas efectuadas por dichas organizaciones sindicales específicas del ámbito sanitario.

Paralelamente, en la elaboración de este real decreto han participado ampliamente las administraciones sanitarias de las comunidades autónomas, destacando a este respecto 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. Asimismo han participado también las organizaciones colegiales de aquellos ámbitos cuyos profesionales se forman mediante el procedimiento de residencia.

El presente real decreto se estructura en tres capítulos, siete disposiciones adicionales, cuatro transitorias, una derogatoria única y dos finales.

El capítulo I determina su objeto y ámbito de aplicación, así como el sistema de fuentes.

El capítulo II, relativo al contrato, fija, entre otras materias, la duración de éste, los derechos y deberes de las partes, entre los que cabe destacar las disposiciones relativas a la jornada laboral, al sistema retributivo, así como a la suspensión y extinción del contrato.

El capítulo III, finalmente, contiene las previsiones relativas al régimen disciplinario.

Las disposiciones adicionales regulan de forma novedosa aspectos relativos al personal con discapacidad, así como condiciones especiales para la protección integral contra la violencia de género.

Igualmente, al considerar que el objetivo de esta relación laboral es la obtención del título de especialista mediante la superación de un programa de formación, también se prevé una especial organización del tiempo de trabajo que, en algunos casos, permitirá al personal residente la conciliación de la vida familiar y laboral sin hacer uso de la reducción de jornada o de la suspensión del contrato, ya que estas situaciones imposibilitan realizar un curso formativo completo en periodo anual.

Por último, se incluyen normas específicas para determinadas especialidades médicas y se regula el procedimiento para la revisión de las evaluaciones anuales y finales.

En las disposiciones transitorias se prevé la aplicación progresiva del régimen de jornada y del nuevo sistema retributivo, se establecen normas específicas para las especialidades de enfermería y se recoge el mantenimiento de las condiciones más beneficiosas que pudieran venir disfrutándose.

En la elaboración de este real decreto han sido consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, así como el Consejo Nacional de Especialidades Médicas, el Comité Asesor de Especialidades de Enfermería y el Consejo Nacional de Especializaciones Farmacéuticas.

Este real decreto se dicta de conformidad con la disposición adicional primera.2 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, en relación con el artículo 2.1.i) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

En su virtud, a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Sanidad y Consumo, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de octubre de 2006,

D I S P O N G O:
CAPÍTULO I
Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto, ámbito de aplicación y fuentes.

1. Este real decreto tiene por objeto regular la relación laboral de carácter especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, de conformidad con lo previsto en el artículo 20.3.f) y en la disposición adicional primera de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

2. Será de aplicación a los titulados universitarios que, previa participación en la convocatoria anual de carácter nacional de pruebas selectivas, hayan accedido a una plaza en un centro o unidad docente acreditada, para el desarrollo de un programa de formación especializada en Ciencias de la Salud, mediante el sistema de residencia, previsto en el artículo 20 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, a efectos de la obtención del título de especialista, y por cuyos servicios como trabajadores percibirán las retribuciones legalmente establecidas.

También será de aplicación a los especialistas en Ciencias de la Salud que, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la citada ley, cursen una nueva especialidad, y a los que según el artículo 25 accedan a la formación para la obtención del Diploma de Área de Capacitación Específica, por el sistema de residencia.

3. Se aplicará en todo el territorio del Estado, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada, de los establecimientos sanitarios donde se encuentren ubicadas los centros o unidades docentes acreditados para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

4. 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.

CAPÍTULO II
Del contrato

Artículo 2. Forma, contenido y eficacia del contrato.

1. El contrato de trabajo se celebrará por escrito entre el residente, en su condición de trabajador, y la entidad titular de la unidad docente acreditada para impartir la formación, en su condición de empleador o empresario.

2. En el contrato, que se formalizará por cuadruplicado, se incluirán, al menos, los siguientes extremos:

a) La identidad de las partes que lo suscriben.
b) El domicilio social de la empresa.
c) La unidad docente donde se desarrollará el programa de formación y centro al que pertenece o, en su caso, los dispositivos que la integran. Si en la acreditación de la misma se prevé la rotación por más de un centro se hará constar esta circunstancia.

d) La convocatoria en la que el residente ha obtenido la plaza.

e) La fecha del comienzo de la relación laboral y su duración.

f) El título universitario del residente y el programa de formación que va a cursar.

g) Las cuantías de sus retribuciones.

h) La jornada laboral.

i) La duración de las vacaciones y la modalidad para su atribución y determinación.

j) El convenio colectivo que, en su caso, resulte aplicable.

3. Al contrato se incorporarán las diligencias de las renovaciones que en cada caso correspondan según la duración del programa formativo de la especialidad.

4. Todos los adjudicatarios de plaza por el sistema de residencia se someterán en el plazo máximo de tres meses desde la fecha en la que se haya tomado posesión de la plaza, a examen médico para comprobar que no padecen enfermedad ni están afectados por limitación física, psíquica o sensorial que sea incompatible con las actividades profesionales que el correspondiente programa formativo oficial exija al residente. De no superar este examen, que se llevará a cabo en el servicio de prevención de riesgos laborales que en cada caso corresponda, según la ubicación de la unidad docente en la que han obtenido plaza, la adjudicación y en su caso el contrato que se hubiera suscrito, se entenderán sin efecto.

Cuando el adjudicatario de plaza lo sea por el turno de personas con discapacidad, el servicio de prevención de riesgos laborales podrá solicitar, con carácter previo a la conclusión del examen médico, informe de los órganos competentes en materia de valoración de la discapacidad que en cada caso corresponda.

Cuando el examen médico sea negativo éste deberá estar motivado y especificar los objetivos y competencias profesionales que según el correspondiente programa formativo oficial no puede adquirir el adjudicatario de plaza por causas imputables a sus limitaciones físicas, psíquicas o funcionales. Las resoluciones relativas a los reconocimientos médicos negativos serán recurribles en los términos que se prevean en la orden ministerial por la que se apruebe la convocatoria anual de pruebas selectivas para el acceso a plazas de formación sanitaria especializada en la que el interesado hubiera sido adjudicatario de plaza.

Artículo 3. Duración del contrato.

1. La duración del contrato será de un año, renovable por períodos iguales durante el tiempo que dure su programa de formación, siempre que, al final de cada año, el residente haya sido evaluado positivamente por el Comité de evaluación de la especialidad correspondiente.

Lo previsto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de que la duración y evaluación a partir del segundo año de formación troncal y en su caso del primero de formación específica, se adecuen a las previsiones que regulen la duración del tronco y los periodos formativos de recuperación.

2. En los supuestos previstos en el artículo 11.2, la duración del nuevo contrato podrá ser inferior al año, celebrándose por el tiempo necesario para finalizar el curso que fue interrumpido.

3. Cuando el residente obtenga una evaluación anual negativa por no alcanzar los objetivos formativos fijados, pero el Comité de evaluación considere que puede alcanzarlos mediante un plan de recuperación específica y programada, el contrato se prorrogará por el período de duración de dicho plan, que deberá realizarse dentro de los tres primeros meses del siguiente año lectivo conjuntamente con las actividades propias de éste, quedando supeditada la prórroga por los restantes nueve meses al resultado de la evaluación de la recuperación.

Esta prórroga de recuperación será también autorizada, finalizado el último año de residencia, si el Comité de evaluación considera posible la recuperación mediante dicho plan.

4. Cuando la evaluación negativa se deba a la imposibilidad de la prestación de servicios superior al 25 por ciento de la jornada anual como consecuencia de la suspensión del contrato o de otras causas legales, se autorizará la prórroga del contrato por el tiempo necesario para completar el período formativo o su repetición completa, previo informe de la Comisión de docencia correspondiente. La propuesta de repetición será resuelta por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

5. En esta relación laboral de carácter especial de residencia no podrá establecerse período de prueba.

Artículo 4. Derechos y deberes.

Además de los establecidos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, los residentes tendrán los siguientes derechos y deberes específicos:

1. Derechos:

a) A conocer el programa de formación de la especialidad a cuyo título aspira, así como, en su caso, las adaptaciones individuales.

b) A la designación de un tutor que le asistirá durante el desarrollo de las actividades previstas en el programa de formación.

c) A recibir, a través de una práctica profesional programada, tutelada y evaluada, una formación teórico-práctica que le permita alcanzar progresivamente los conocimientos y la responsabilidad profesional necesarios para el ejercicio autónomo de la especialidad, mediante su integración en la actividad asistencial, ordinaria y de urgencias del centro.

d) A ser informado de las funciones, tareas, cometidos, programación funcional y objetivos asignados a su unidad, centro o institución, y de los sistemas establecidos para la evaluación del cumplimiento.

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.

f) A conocer qué profesionales de la plantilla están presentes en la unidad en la que el residente está prestando servicios y a consultarles y pedir su apoyo cuando lo considere necesario, sin que ello pueda suponer la denegación de asistencia o el abandono de su puesto.

g) A participar en actividades docentes, investigadoras, asistenciales y de gestión clínica en las que intervenga la unidad acreditada.

h) Al registro de sus actividades en el libro del residente.

i) A que la evaluación continuada, anual y final de su aprendizaje se realice con la máxima objetividad.

j) A la prórroga de la formación durante el tiempo y en las condiciones fijadas en los apartados 3 y 4 del artículo anterior.

k) A la revisión de las evaluaciones anuales y finales realizada según el procedimiento que se regula en este real decreto.

l) A estar representado, en los términos que establezca la legislación vigente, en la Comisión Nacional de la Especialidad y en las comisiones de docencia de los centros.

m) A evaluar la adecuación de la organización y funcionamiento del centro a la actividad docente, con la garantía de la confidencialidad de dicha información.

n) A recibir asistencia y protección de la entidad docente o servicios de salud en el ejercicio de su profesión o en el desempeño de sus funciones.

ñ) A contar con la misma protección en materia de salud laboral que el resto de los trabajadores de la entidad en que preste servicios.

o) A no ser desposeído de su plaza si no es por alguna de las causas de extinción previstas en este real decreto o de otras causas previstas legalmente.

p) Hasta tres días hábiles de permiso retribuido, en aquellos supuestos en los que los residentes de especialidades troncales deban cursar el periodo de formación específica, en una unidad docente ubicada en localidad distinta a aquella en la que se cursó el periodo formativo troncal.

2. Deberes:

- a) Realizar todo el programa de formación con dedicación a tiempo completo, sin compatibilizarlo con cualquier otra actividad en los términos establecidos en el artículo 20.3.a) de la Ley 44/2003.
- b) Formarse siguiendo las instrucciones de su tutor y del personal sanitario y de los órganos unipersonales y colegiados de dirección y docentes que, coordinadamente, se encargan del buen funcionamiento del centro y del desarrollo del programa de formación de la especialidad correspondiente.
- c) Conocer y cumplir los reglamentos y normas de funcionamiento aplicables en las instituciones que integran la unidad docente, especialmente en lo que se refiere a los derechos del paciente.
- d) 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.
- e) Utilizar racionalmente los recursos en beneficio del paciente y evitar su uso ilegítimo para su propio provecho o de terceras personas.

Artículo 5. Jornada laboral y descansos.

1. El tiempo de trabajo y régimen de descansos del personal residente serán los establecidos en el ámbito de los respectivos servicios de salud, con las siguientes peculiaridades:

a) La jornada ordinaria de trabajo se determinará mediante convenio colectivo. En su defecto, será la establecida, mediante normas, pactos o acuerdos, para el personal estatutario de la especialidad que el residente esté cursando en cada servicio de salud.

En todo caso, la duración máxima de la jornada ordinaria no podrá exceder las 37,5 horas semanales de promedio en cómputo semestral, salvo que mediante acuerdo pacto o convenio se establezca otro cómputo.

b) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar, como mínimo, un periodo de descanso continuo de 12 horas.

En todo caso, después de 24 horas de trabajo ininterrumpido, bien sea de jornada ordinaria que se hubiera establecido excepcionalmente, bien sea de jornada complementaria, bien sea de tiempos conjuntos de ambas, el residente tendrá un descanso continuo de 12 horas, salvo en casos de emergencia asistencial. En este último supuesto, se aplicará el régimen de descansos alternativos previstos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

c) El residente estará obligado exclusivamente a realizar las horas de jornada complementaria que el programa formativo establezca para el curso correspondiente. En todo caso, no podrá realizar más de siete guardias al mes.

2. La jornada laboral asegurará el cumplimiento de los programas formativos.

Dentro de las posibilidades organizativas y funcionales de cada centro, se procurará disponer la jornada de los residentes de forma que la ordenación del tiempo de trabajo no perjudique su formación.

3. No podrán celebrarse contratos de trabajo del personal residente con jornada a tiempo parcial.

Artículo 6. Fiestas, permisos y vacaciones.

1. El personal residente disfrutará de las fiestas, permisos y vacaciones conforme a lo regulado en el artículo 37, apartados 2, 3, 4, 4 bis, 5, 6 y 7 y 38 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los residentes que presten servicios en las entidades titulares docentes dependientes del Sistema Nacional de Salud disfrutarán además, de los mismos días de libre disposición que el personal estatutario de cada servicio de salud.

3. El disfrute de las vacaciones anuales retribuidas y fiestas de los residentes se fijarán atendiendo al cumplimiento de los programas de docencia y a las necesidades asistenciales, de acuerdo con la programación funcional del centro.

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 y en los de reespecialización por el procedimiento regulado en el artículo 23 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, los porcentajes del complemento de grado de formación 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 o para obtener un nuevo título de especialista.

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

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 períodos 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.

Artículo 8. Rotaciones.

1. Se considerarán rotaciones externas los periodos formativos en centros no previstos en el programa de formación ni en la acreditación otorgada al centro o unidad docente en los que se desarrolla. Los residentes podrán realizar rotaciones externas siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la rotación externa sea propuesta y autorizada por los órganos competentes, especificando los objetivos que se pretenden, que deben referirse a la ampliación de conocimientos o al aprendizaje de técnicas no practicadas en el centro y que, según el programa de formación, son necesarias o complementarias a éste.

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

c) Que no superen los cuatro meses continuados dentro de cada período de evaluación anual.

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.

2. Las rotaciones externas darán derecho a gastos de viaje, conforme a las normas y acuerdos que resulten de aplicación a las entidades titulares de la correspondiente unidad docente.

3. Cada rotación externa figurará, debidamente visada, en el libro del especialista en formación, y el centro o unidad donde se haya realizado emitirá el correspondiente informe de evaluación.

4. Las rotaciones por centros que estén previstas en el programa de formación o en la acreditación otorgada al centro o unidad docente en el que se desarrolla serán internas y no conllevarán derecho económico alguno.

Artículo 9. Suspensión del contrato.

1. El contrato se suspenderá por las causas establecidas en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, excepto por mutuo acuerdo de las partes y por causas consignadas en el contrato.

2. Dado el carácter esencialmente formativo de esta relación laboral y los rápidos avances de las ciencias de la salud, si el tiempo de la suspensión del contrato resultara superior a dos años, el residente se incorporará en la parte del programa de formación que acuerde la comisión de docencia de la especialidad, aunque ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente.

Artículo 10. Excedencias.

1. Se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de la causa prevista en el apartado 2 que no podrá reconocerse en ningún caso.

2. Si el tiempo de excedencia superara los dos años se estará a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo anterior.

Artículo 11. Extinción del contrato.

1. El contrato se extinguirá por las siguientes causas:

a) Por haber obtenido una evaluación anual positiva en el último año de formación y por lo tanto, finalizar el programa de la especialidad correspondiente, sin que proceda indemnización por fin de contrato.

b) Por haber obtenido una evaluación anual negativa, sin que proceda indemnización por fin de contrato.

c) Por haber obtenido una evaluación final negativa, con independencia de que el residente solicite su revisión, sin que proceda indemnización por fin de contrato.

d) Por renuncia voluntaria del residente, de forma explícita o tácita, entendiéndose así cuando se haya autorizado la repetición completa del período formativo y el residente no se incorporara a su inicio o cuando no se incorporara al plan específico de recuperación acordado por el comité de evaluación, sin causa justificada en ambos casos.

e) Por las causas previstas en el artículo 49.1. g), h), i) y j) del Estatuto de los Trabajadores, o porque la autoridad competente retire a la unidad docente la acreditación para la formación de especialistas.

f) Por superación de un periodo de seis meses de suspensión del contrato motivada por fuerza mayor temporal o causas económicas, técnicas organizativas o de producción.

g) Por despido disciplinario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.3 de este real decreto.

h) Por jubilación del trabajador.

i) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del residente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. Cuando la extinción se produzca por las causas previstas en los apartados 1. e) f) y j), la Administración sanitaria ofertará a los residentes afectados la posibilidad de continuar su formación como especialistas en otras unidades docentes, suscribiendo nuevos contratos con las entidades titulares de las mismas que darán por válidos los períodos de formación ya realizados y evaluados positivamente en la unidad docente de procedencia.

3. En el supuesto de extinción por despido disciplinario, si éste fuera declarado improcedente por sentencia firme, el residente tendrá derecho a optar entre la readmisión o la indemnización. Si optara por la readmisión, dependiendo del tiempo transcurrido desde que fue despedido y la ejecución de la sentencia, se procederá en la forma prevista en el artículo 9.2 respecto a la incorporación tras la suspensión del contrato.

4. La extinción del contrato supondrá también la de los derechos derivados de la superación de la correspondiente prueba nacional selectiva, por lo que, para acceder a un programa de formación de la misma especialidad o de otra diferente, se exigirá la superación de una nueva prueba, salvo cuando la causa de la extinción no sea imputable al residente.

CAPÍTULO III

Régimen disciplinario

Artículo 12. Responsabilidad disciplinaria.

El personal en formación por el sistema de residencia incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que cometa.

Artículo 13. Clases de faltas.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser leves, graves o muy graves.

2. Dadas las características especiales de esta relación laboral, la tipificación de las faltas será la establecida para el personal estatutario sanitario de los servicios de salud en el artículo 72.2, 3, 4 y 5 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, salvo que los convenios colectivos determinen otra cosa.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación a los residentes que ocupen plazas en unidades docentes acreditadas de centros de titularidad privada, en defecto de regulación en el convenio colectivo aplicable.

3. A efectos disciplinarios no se computarán como faltas de asistencia las citadas en el párrafo segundo del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Sanciones.

Salvo que los convenios colectivos establezcan otra cosa, las sanciones correspondientes a las faltas disciplinarias cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: apercibimiento.

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos meses.

3. Por faltas muy graves: despido.

Artículo 15. Procedimiento disciplinario.

1. La competencia para la imposición de sanciones disciplinarias corresponde al órgano competente de la institución sanitaria de la que dependa la unidad de docencia.

2. Con carácter previo a la imposición de la sanción, el responsable de la gestión de personal del centro comunicará por escrito al residente la fecha y los hechos que se consideran incluidos en alguno de los supuestos de incumplimiento previstos en las normas de aplicación y su posible calificación, para que en el plazo de diez días alegue lo que a su defensa convenga.

Cuando se trate de faltas graves o muy graves dará también traslado de este escrito a la comisión de docencia, para que en el plazo de diez días, manifieste su criterio.

3. Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que éstas se produzcan, el órgano competente notificará por escrito al interesado la sanción, la fecha y hechos que la motivaron y su calificación o, en su caso, el sobreseimiento con que ha concluido el procedimiento.

4. El comité de empresa será informado de las sanciones impuestas a los residentes por faltas muy graves.

Artículo 16. Prescripción de las faltas.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el centro tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. La prescripción se interrumpirá con las notificaciones previstas en el apartado 2 del artículo anterior, reanudándose el cómputo pasado el período de diez días establecido para hacer alegaciones.

Disposición adicional primera. Retribuciones en la Comunidad Foral de Navarra.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 7.1.a) de este real decreto, en la Comunidad Foral de Navarra se tomará como referencia del sueldo base el establecido en el artículo 42.1.a) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, sin considerar a estos efectos lo previsto en la disposición adicional primera de dicha norma.

Disposición adicional segunda. Personal en formación por el sistema de residencia con discapacidad.

1. Con arreglo a lo dispuesto en los artículos 37 y 37 bis de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, las personas con discapacidad serán admitidas y participarán en condiciones que garanticen el principio de igualdad de trato en los procesos de formación por el sistema de residencia.

2. En el supuesto de que se adjudicara una plaza de residente en formación a una persona con discapacidad, el centro del que dependa la unidad docente correspondiente estará obligado a hacer las obras, adaptaciones y demás ajustes razonables que se precisen para lograr la accesibilidad a todas las actividades del programa formativo, así como a facilitarle las ayudas técnicas necesarias, para lo que podrá solicitar asesoramiento y apoyo al Centro de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT) o a otra entidad pública o privada especializada.

3. Si por motivos arquitectónicos insalvables o graves problemas presupuestarios u otras razones análogas que pudieran suponer una carga excesiva esto no se hiciera, y por lo tanto, la imposibilidad de realizar las actividades a las que obliga el programa formativo se debiera a las condiciones del centro y no a las limitaciones funcionales del residente, no se le podrá declarar no apto en el examen médico preceptivo, y la Administración sanitaria donde se ubique la unidad docente estará obligada a ofertarle otra plaza en una unidad docente que reúna las cualidades que permitan su formación y su integración en las actividades asistenciales en situación de igualdad respecto a los demás residentes de la misma especialidad.

4. Si la discapacidad impide al residente realizar jornadas de trabajo prolongadas, no se disminuirá el número de horas que determina el programa formativo, pero sí se organizarán de forma que tenga los descansos necesarios y apropiados a sus capacidades funcionales.

5. A los efectos de la relación laboral especial regulada en este real decreto, se entiende por personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento. En todo caso, se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Disposición adicional tercera. Condiciones especiales de la jornada laboral.

El residente tendrá derecho a una organización de su horario de trabajo que, sin suponer una disminución del número anual de horas establecido, le permita realizar jornadas diarias no superiores a doce horas en los siguientes casos:

a) Durante el embarazo.

b) Por razones de guarda legal, el residente que tenga a su cuidado directo algún menor de la edad establecida en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

c) Cuando le sea necesario encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

d) Cuando el residente tenga la guardia y custodia no compartida de un hijo menor de edad.

Disposición adicional cuarta. Especialidades para la protección integral contra la violencia de género.

En el supuesto previsto en el artículo 40.3.bis) del Estatuto de los Trabajadores, cuando la residente víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a que se le asigne otra plaza de residente en formación de la misma titulación y especialidad que esté vacante en otra unidad docente de otra localidad, incluso, de otra comunidad autónoma.

En tales supuestos, la Administración sanitaria estará obligada a comunicar a la residente las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Este cambio de unidad docente tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales el centro de origen tendrá la obligación de reservar la plaza que anteriormente ocupaba la residente trasladada.

Terminado este período, la residente podrá optar entre el regreso a su centro de origen o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la obligación de reserva.

Disposición adicional quinta. Procedimiento de revisión de las evaluaciones.

Cuando las evaluaciones anuales o la evaluación final sean negativas y el comité de evaluación considere que no procede recuperación y, por lo tanto, sólo quepa la extinción del contrato, los afectados podrán solicitar su revisión. También podrán solicitar la revisión de la evaluación final si es positiva pero consideran que la calificación obtenida es desfavorable.

Estas revisiones se realizarán mediante los siguientes procedimientos.

1. Revisión de la evaluación anual negativa: Dentro de los diez días siguientes a la publicación de la evaluación, el residente podrá solicitar por escrito su revisión ante la comisión de docencia, que previa citación del interesado, se reunirá dentro de los quince días posteriores a la recepción de la solicitud.

Al acto de revisión el residente podrá acudir acompañado por su tutor. Los miembros de la comisión formularán las preguntas que consideren convenientes y la calificación, que resultará definitiva, se decidirá por mayoría absoluta de sus miembros.

En el caso de que la comisión acuerde una evaluación positiva, se procederá a su publicación en el plazo de cinco días contados desde la fecha de la revisión.

Si el acuerdo fuera mantener la evaluación negativa, en el mismo plazo, la comisión se lo notificará al residente mediante resolución motivada y al gerente del centro para que se proceda a la extinción de la relación laboral.

2. Revisión de la evaluación final negativa: En el supuesto de que la evaluación final sea negativa, en el plazo de diez días desde su publicación, el interesado podrá solicitar su revisión ante la comisión nacional de la especialidad correspondiente. Recibida la solicitud, la comisión fijará una fecha para la realización de una prueba dentro de los treinta días posteriores a la recepción de la solicitud, tras la cual decidirá la calificación por mayoría absoluta de sus miembros.

Si se mantuviera la evaluación negativa, el interesado tendrá derecho a realizar una prueba extraordinaria ante la misma comisión, entre los seis meses como mínimo y un año como máximo a contar desde la prueba anterior. La comisión estará obligada a notificar al interesado la fecha de la prueba con un mes de antelación. La calificación se decidirá también por mayoría absoluta y será definitiva.

Disposición adicional sexta. Normas específicas para determinadas especialidades médicas.

Las referencias hechas a las comisiones de docencia se entenderán referidas a las correspondientes comisiones asesoras cuando se traten de especialidades con formación dentro y fuera de los hospitales.

Disposición adicional séptima. Aplicación de pactos y acuerdos.

Cuando así se acuerde en la negociación colectiva correspondiente a los ámbitos de representación del personal incluido en este real decreto, los pactos y acuerdos referentes al personal estatutario les serán de aplicación, siempre que sean compatibles con la normativa específica aplicable al personal residente, sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación de representación del personal al servicio de las administraciones públicas.

Disposición adicional octava. Especialistas en formación miembros de las Fuerzas Armadas.

Este real decreto no será de aplicación a los especialistas en formación miembros de las Fuerzas Armadas, que se formen tanto en plazas de la red sanitaria militar como del resto de la red sanitaria, a los que les seguirá siendo de aplicación su normativa específica.

Disposición transitoria primera. Aplicación progresiva de la jornada máxima. De acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria primera de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, la limitación del tiempo de trabajo legalmente establecida para el personal sanitario estatutario de los servicios de salud, sumando la jornada ordinaria y la jornada complementaria, se aplicará progresivamente al personal residente, tanto de los centros públicos como de los privados acreditados para la docencia, en los siguientes períodos:

- a) Jornada máxima de 58 horas semanales de promedio en cómputo anual hasta el 31 de julio de 2007.
- b) Jornada máxima de 56 horas semanales de promedio en cómputo semestral, entre el 1 de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008.
- c) A partir del 1 de agosto de 2008 la jornada máxima será de 48 horas semanales de promedio en cómputo semestral.

Disposición transitoria segunda. Aplicación gradual del sistema retributivo.

1. La aplicación de lo dispuesto en el artículo 7.1 y 2 se efectuará, por parte de los servicios de salud de las comunidades autónomas, de manera gradual, teniendo en cuenta la diferencia existente entre las cuantías que perciban los residentes y las establecidas en dicho artículo.

Esta aplicación gradual se llevará a cabo de la siguiente forma:

- a) Un 25 por ciento de la indicada diferencia a partir de la entrada en vigor de este real decreto, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2006.
- b) Un 25 por ciento a partir del 1 de enero de 2007.
- c) El 50 por ciento restante a partir del 1 de enero de 2008.

2. La aplicación progresiva, a la que se refiere el apartado anterior, no podrá implicar, en ningún caso, una retribución inferior a la que el residente viniera percibiendo actualmente.

A estos efectos, las comunidades autónomas podrán modificar los porcentajes previstos en el apartado anterior.

3. Si las retribuciones percibidas por los residentes contratados por entidades privadas titulares de unidades docentes acreditadas para impartir formación fueran inferiores a las establecidas en el artículo 7.4, podrán aplicarse gradualmente las nuevas cuantías en la forma indicada en los apartados anteriores de esta disposición transitoria, sin perjuicio de lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

Disposición transitoria tercera. Normas específicas para las especialidades de enfermería.

Hasta tanto se desarrollen las previsiones contenidas en el artículo 1.2.c) y en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de enfermería, se aplicarán las siguientes normas:

1. Las referencias hechas a las comisiones de docencia, en el caso de las especialidades de enfermería, se entenderán realizadas al comité de evaluación, en tanto en cuanto no se creen las citadas comisiones de docencia.

2. El comité de evaluación estará integrado por el coordinador de la unidad docente, el tutor del residente y un enfermero especialista que preste servicios en la correspondiente unidad.

3. La evaluación se efectuará utilizando las calificaciones de suficiente, destacado o de excelente, cuando la evaluación sea positiva o de no apto cuando fuera negativa.

4. La prórroga de recuperación que se prevé en el artículo 3.3 será de un mes en las especialidades cuya duración sean de un año y de dos meses en aquellas cuyo programa formativo sea de duración superior.

5. La revisión de las evaluaciones anuales negativas no recuperables a la que se refiere el apartado primero de la disposición adicional quinta, se llevará a cabo ante la comisión nacional de la especialidad. A estos efectos se incrementará a un mes el plazo de quince días previsto en el párrafo primero del citado apartado.

Disposición transitoria cuarta. Principio de condición más beneficiosa.

Se mantendrán aquellos derechos adquiridos por los residentes que hubieran accedido a la formación especializada por el sistema de residencia con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto, siempre que para ellos supongan condiciones más beneficiosas.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto y, en particular, el artículo 9.5 y 6 de la Orden de 24 de junio de 1998, por la que se desarrolla el Real Decreto 992/1987, de 3 de julio, sobre la obtención del título de enfermero especialista.

2. A la entrada en vigor de este real decreto, será efectiva la derogación de la Ley 24/1982, de 16 de junio, sobre prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la disposición derogatoria única de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre.

Disposición final primera. Habilitación competencial.

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.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 6 de octubre de 2006.

JUAN CARLOS R.

La Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia,

MARÍA TERESA FERNÁNDEZ DE LA VEGA SANZ

RESOLUCION de 19 de marzo de 2007, de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, por la que se publica el Acuerdo de 27 de febrero de 2007, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo entre el Servicio Aragonés de Salud y las Organizaciones Sindicales Mayoritarias en el Sector Sanitario de la Comunidad Autónoma de Aragón sobre condiciones laborales y económicas del personal sanitario en formación por el sistema de residencia.

El Servicio Aragonés de Salud y las organizaciones sindicales CEMSATSE, FSP-UGT, CC.OO. Y CSI-CSIF, dado su carácter de mayoritarias en el sector sanitario público de la Comunidad Autónoma de Aragón, constituidos en un foro específico, alcanzaron, en la reunión celebrada el día 21 de febrero de 2007, un Acuerdo sobre condiciones laborales y económicas del personal sanitario en formación por el sistema de residencia que ha sido objeto de aprobación expresa y formalmente, ratificándolo por el Gobierno de Aragón en su reunión del día 27 de febrero de 2007.

En su virtud,

Artículo único.-Se dispone la publicación del Acuerdo del Gobierno de Aragón de 27 de febrero de 2007, cuyo texto se transcribe:

Se acuerda:

Otorgar la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo del Servicio Aragonés de Salud y las Organizaciones Sindicales mayoritarias en el sector sanitario de la Comunidad

Autónoma de Aragón, sobre condiciones laborales y económicas del personal sanitario en formación por el sistema de residencia y que figura como Anexo del presente Acuerdo.

ACUERDO ENTRE EL SERVICIO ARAGONES DE SALUD Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MAYORITARIAS EN EL SECTOR SANITARIO DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE ARAGON SOBRE CONDICIONES LABORALES Y ECONOMICAS DEL PERSONAL SANITARIO EN FORMACION POR EL SISTEMA DE RESIDENCIA

El Servicio Aragonés de Salud y las organizaciones sindicales CEMSATSE, FSP-UGT, CC. OO. y CSI-CSIF, dado su carácter de mayoritarios en el sector sanitario público de la Comunidad Autónoma de Aragón, constituidos en un foro específico para la negociación de las condiciones laborales y retributivas del personal sanitario en formación por el sistema de residencia, han alcanzado el siguiente acuerdo:

Ámbito.-El presente acuerdo será de aplicación a los Licenciados y Diplomados sanitarios en formación por el sistema de residencia que hayan suscrito un contrato de trabajo con el Servicio Aragonés de Salud.

Acción Social.-Con efectos de la suscripción del presente acuerdo, se harán extensivas al personal sanitario en formación todas las medidas incluidas en el Plan de Acción Social establecido para el personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud, sin que ello suponga menoscabo de los fondos destinados a dicho Plan.

Permisos, vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.-Con efectos de la suscripción del presente acuerdo, se hará extensivo al personal sanitario en formación el Pacto de la Mesa Sectorial de Sanidad sobre permisos, vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida familiar y laboral de 7 de julio de 2006, con las limitaciones estrictamente derivadas de la normativa vigente y del carácter eminentemente formativo de su relación laboral especial. En la Comisión de Seguimiento de dicho Pacto se llevará a cabo la adaptación de aquellas medidas recogidas en el «Plan concilia» que sea posible compatibilizar con la especificidad del contrato de los residentes.

Fomento de la investigación.-El Servicio Aragonés de Salud apoyará la investigación como objetivo específico de la formación de especialistas, garantizando el cumplimiento de los Programas Formativos en este aspecto. En este sentido, se concretan las siguientes medidas:

* Se aplicará el mismo régimen de permisos para asistencia a cursos y congresos que al resto del personal estatutario.

* Se canalizará a través del SALUD la participación del personal sanitario en formación en el programa «FOCUS» desarrollado por el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud.

* Se contará con la participación de las asociaciones de carácter científico/profesional en las que se integre el personal sanitario en formación para la llevar a cabo la distribución de recursos destinados a favorecer la formación y la investigación de dicho personal.

* Durante el año 2007, el Servicio Aragonés de Salud destinará la cantidad de 300.000 euros para financiar el «Programa de Formación Común Complementaria Transversal para Médicos Residentes de Aragón».

Fomento del empleo.-En función de las previsiones del Plan de Ordenación de Recursos Humanos, el Servicio Aragonés de Salud se compromete a la contratación de residentes a la finalización del periodo de residencia, aun cuando ello suponga anticipación sobre las necesidades inmediatas, asegurando así la sustitución de profesionales y fomentando la permanencia de especialistas formados en Aragón.

Libranza obligatoria tras realización de guardia de presencia física.

Se reconoce expresamente el derecho al descanso del día inmediato siguiente al de realización de una guardia de presencia física. Cuando, por causa de problemas organizativos insuperables o en casos de especial interés formativo según criterio motivado de su tutor, revisable ante la Comisión de Docencia, ello no sea posible, se aplicará el régimen de descansos alternativos previstos en el artículo 54 del Estatuto Marco. El Servicio Aragonés de Salud velará para que dichas circunstancias se apliquen de manera rigurosa, dictando a las Direcciones de los Centros las instrucciones oportunas.

Aspectos retributivos.

a) Incremento retributivo previsto en el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre.- De conformidad con lo establecido en la Disposición transitoria segunda del citado Real Decreto,

con efectos del 1 de enero de 2007 se abonará el 100 por cien del incremento previsto en el artículo 7 de dicha norma.

b) Complemento de Atención Continuada.

Con efectos del mes siguiente al de la fecha de suscripción del presente acuerdo, los importes de la hora de guardia del personal Licenciado sanitario en formación serán los siguientes:

* Residente 1º año: 10,00 euros / hora

* Residente 2º año: 11,00 euros / hora

* Residente 3º año: 12,00 euros / hora

* Residente 4º y 5º año: 13,00 euros / hora

Una vez se revise el importe de la hora de guardia del personal facultativo especialista y con la misma fecha de efectos económicos, los importes de la hora de guardia del personal sanitario en formación serán equivalentes, en todos los aspectos, al resultado de aplicar sobre dicho precio/hora los siguientes porcentajes:

* Residente 1º año: 60 % del F.E.A.

* Residente 2º año: 65 % del F.E.A.

* Residente 3º año: 70 % del F.E.A.

* Residente 4º y 5º año: 75 % del F.E.A.

Los importes de la hora de guardia del personal Diplomado sanitario en formación serán equivalentes, en todos los aspectos, al resultado de aplicar los siguientes porcentajes:

* Residente 1º año: 90 % del Enfermero

* Residente 2º año: 95 % del Enfermero

Se establece un Complemento de Atención Continuada, por importe equivalente al percibido por los Diplomados Sanitarios estatutarios en concepto de «Turnicidad», que retribuirá la prestación de servicios en régimen de turnos por parte del personal Diplomado Sanitario en formación.

c) Incentivos. Al objeto de fomentar la dedicación y el aprovechamiento del personal sanitario en formación, el Servicio Aragonés de Salud establecerá una bolsa anual de incentivos, cifrada para el año 2007 en 700.000 euros, a distribuir entre los médicos y enfermeros residentes en función de méritos docentes, de investigación, de implicación en la organización (calidad, elaboración de protocolos, guías, gestión clínica, etc.) y de la evaluación del tutor correspondiente.

Para la aplicación de dichos criterios, se constituirá un grupo de trabajo que deberá establecer sus conclusiones antes de 30 de junio de 2007.

Ámbito de representación.-Antes de 30 de junio de 2007 se determinará el ámbito de representación al que quedará adscrito el personal sanitario en formación.

Seguro de responsabilidad civil.-El personal sanitario en formación por el sistema de residencia al que se refiere el presente acuerdo quedará expresamente incluido en el ámbito

de cobertura de la Póliza del Seguro de Responsabilidad Civil suscrita por el Departamento de Salud y Consumo del Gobierno de Aragón.

Zaragoza, 19 de marzo de 2007.-El Director Gerente del Servicio Aragonés de Salud, Antonio Brun Macipe.

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL EN FORMACIÓN 2015

LICENCIADOS SANITARIOS EN FORMACIÓN

| CATEGORIAS | SUELDO | COMPL. DE GRADO EN FORMACIÓN | EUROS MES | EUROS AÑO |
|--|-----------------|------------------------------|-----------------|------------------|
| LICENCIADO SANITARIO EN FORMACIÓN 1º AÑO | 1.109,05 | 0 | 1.109,05 | 15.526,70 |
| LICENCIADO SANITARIO EN FORMACIÓN 2º AÑO | 1.109,05 | 88,72 | 1.197,77 | 16.768,78 |
| LICENCIADO SANITARIO EN FORMACIÓN 3º AÑO | 1.109,05 | 199,63 | 1.308,68 | 18.321,52 |
| LICENCIADO SANITARIO EN FORMACIÓN 4º AÑO | 1.109,05 | 310,53 | 1.419,58 | 19.874,12 |
| LICENCIADO SANITARIO EN FORMACIÓN 5º AÑO | 1.109,05 | 421,44 | 1.530,49 | 21.426,86 |

| ATENCIÓN CONTINUADA | | LABORABLE | FESTIVO |
|--|-------------------------------------|--------------|--------------|
| Valor hora de guardia en presencia física | Licenciado en formación 1º año | 11,72 | 12,72 |
| | Licenciado en formación 2º año | 12,69 | 13,78 |
| | Licenciado en formación 3º año | 13,67 | 14,84 |
| | Licenciado en formación 4º y 5º año | 14,65 | 15,9 |
| Valor hora de guardia localizada | Licenciado en formación 1º año | 5,86 | 6,36 |
| | Licenciado en formación 2º año | 6,35 | 6,89 |
| | Licenciado en formación 3º año | 6,84 | 7,42 |
| | Licenciado en formación 4º y 5º año | 7,33 | 7,95 |

DIPLOMADOS SANITARIOS EN FORMACIÓN

| CATEGORIAS | SUELDO | COMPL. DE GRADO EN FORMACIÓN | EUROS MES | EUROS AÑO |
|---|---------------|------------------------------|-----------------|------------------|
| DIPLOMADO SANITARIO EN FORMACION 1º AÑO | 958,98 | 0 | 958,98 | 13.425,72 |
| DIPLOMADO SANITARIO EN FORMACION 2º AÑO | 958,98 | 76,72 | 1.035,70 | 14.499,80 |

| ATENCIÓN CONTINUADA | | LABORABLE | FESTIVO |
|--|-------------------------------|--------------|--------------|
| Valor hora de guardia en presencia física | Diplomado en formación 1º año | 11,37 | 12,33 |
| | Diplomado en formación 2º año | 12 | 13,02 |

Complemento Atención Continuada – Turnicidad: **80,72 euros/ mes**

*Para el personal que preste servicios en régimen de turnos