

Real Decreto XXX/2026, por el que se modifica el 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.

La formación sanitaria especializada mediante el sistema de residencia constituye un elemento esencial para garantizar la adecuada cualificación de los profesionales de Ciencias de la Salud y, con ello, el buen funcionamiento, la seguridad y la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud. Este modelo se desarrolla en un contexto de creciente presión asistencial y de necesidad de asegurar unas condiciones de trabajo compatibles con la adecuada formación de los residentes y con la prestación segura de la atención sanitaria.

Desde la aprobación del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, la evolución del entorno sanitario y la experiencia acumulada en su aplicación han puesto de manifiesto la necesidad de revisar determinados aspectos de su regulación. En particular, se han identificado problemas en la organización del tiempo de trabajo, relacionadas con la prolongación de la jornada, la realización de guardias de elevada intensidad y la planificación de la actividad, con incidencia directa en el bienestar del profesional, el proceso formativo y la seguridad del paciente, así como la necesidad de actualizar determinados elementos del régimen retributivo.

En este contexto, resulta necesario avanzar hacia un marco regulador que refuerce la protección de la salud del personal en formación, permita una ordenación del tiempo de trabajo más equilibrada y previsible y favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. A su vez, la adaptación del régimen jurídico debe orientarse a garantizar unas condiciones de trabajo compatibles con el bienestar profesional y personal, contribuyendo a la mejora del sistema de formación sanitaria especializada y a su adecuada articulación en el conjunto del sistema sanitario.

A tal efecto, se introducen medidas destinadas a mejorar la ordenación del tiempo de trabajo, incorporando el derecho a conocer la distribución de la jornada con la debida antelación, reforzando los periodos mínimos de descanso y estableciendo una regulación más precisa de la jornada de guardia, sus límites y su carácter adicional respecto de la jornada ordinaria. Se concretan, igualmente, los límites al número de guardias y a la duración máxima de la jornada, junto con mecanismos dirigidos a garantizar el respeto efectivo de los descansos y la adecuada compatibilidad entre actividad asistencial y objetivos formativos. Del mismo modo, se prevé la implantación de sistemas de registro horario que permitan verificar el cumplimiento de dichos límites y, en su caso, la adopción de medidas correctoras.

Igualmente, se introducen modificaciones en el régimen retributivo, adaptándolo al nivel formativo correspondiente y reforzando la compensación de la actividad vinculada a la atención continuada. Asimismo, se regulan aspectos relativos a la incapacidad temporal y a otras situaciones protegidas, garantizando la percepción íntegra de las retribuciones, y se desarrolla el régimen de incompatibilidades en coherencia con el carácter formativo de la relación laboral.

Por otra parte, se incorporan previsiones en materia de prevención de riesgos laborales, con especial atención a los riesgos de carácter psicosocial, mediante la realización de evaluaciones periódicas, la adopción de medidas preventivas y la articulación de actuaciones específicas ante situaciones que puedan afectar a la salud del personal en formación.

En cumplimiento del principio de transparencia, en el proceso de elaboración de esta norma se han sustanciado los trámites preceptivos de consulta pública previa y de audiencia e información pública. Asimismo, han sido consultadas las comunidades autónomas y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla y ha sido informado por la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, por el Comité Consultivo y por el Pleno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, así como por el Consejo Nacional de Especialidades en Ciencias de la Salud y el Ámbito de Negociación.

Este real decreto se dicta al amparo de las competencias que la Constitución Española atribuye al Estado en el artículo 149.1.7.^a, relativo a la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas y en el artículo 149.1.16.^a, sobre la competencia exclusiva del Estado en materia de bases y coordinación general de la sanidad.

En su virtud, a propuesta conjunta de la Ministra de Sanidad y la Ministra de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día AA de AAAA de 2026,

DISPONGO

Artículo único. Modificación 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.

Se modifica el 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, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo párrafo p) al apartado 1 del artículo 4 con la siguiente redacción:

«p) A ser informado de la distribución de su jornada con una antelación mínima de dos meses, a fin de garantizar una adecuada planificación y el respeto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.»

Dos. La letra a) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en los siguientes términos:

«a) Realizar todo el programa de formación con dedicación a tiempo completo, sin compatibilizarlo con cualquier otra actividad profesional o con otras actividades

formativas cuando estas se desarrollen dentro de la jornada correspondiente a la relación laboral especial del residente, en los términos establecidos en el artículo 20.3.a) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre. Las reglas específicas de incompatibilidad se regulan en el artículo 4 bis.»

Tres. Se añade un nuevo artículo 4 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 4 bis. Régimen de incompatibilidades.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, serán compatibles con la residencia las actividades de producción y creación literaria, artística, científica y técnica, siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

- a) Que no se originen como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios.
- b) Que no tengan el carácter de actividad profesional, tal y como establece el artículo 20.3.a) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.
- c) Que se lleven a cabo fuera de la jornada laboral prevista en el programa formativo.
- d) Que no afecten a la dedicación exigida por el programa formativo ni interfieran en la actividad desarrollada por el residente.
- e) Que sean expresamente autorizadas por la dirección del centro, previo informe de la Comisión de Docencia del centro.»

Cuatro. El artículo 5 queda redactado en los siguientes términos:

«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, de acuerdo con la normativa vigente, 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 del servicio de salud, sin que pueda exceder de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual.
- 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 la realización de la jornada ordinaria, el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 24 horas ininterrumpidas, período que se incrementará con el mínimo de descanso diario previsto de 12 horas.

En el caso de que no se hubiera disfrutado del tiempo mínimo de descanso semanal en el período establecido en el apartado anterior, se producirá una compensación a través del régimen de descansos alternativos previstos en el apartado siguiente.

c) Cuando no se hubiera disfrutado de los períodos mínimos de descanso semanal establecidos, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos que habrán de programarse en un período de referencia que no podrá exceder de 14 días.

Este régimen no supondrá la reducción de los periodos de descanso del personal residente.

2. La organización de la actividad asistencial del personal residente durante su jornada de trabajo se realizará atendiendo prioritariamente a los objetivos docentes y competenciales de su programa formativo, garantizando la adecuada supervisión y la progresiva asunción de responsabilidades hasta alcanzar el grado de responsabilidad inherente al ejercicio autónomo de la profesión sanitaria de especialista conforme a lo previsto en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, y en el 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.

3. La jornada laboral asegurará el cumplimiento íntegro 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.

A estos efectos, en los supuestos de reducción de jornada por motivos de conciliación, cuidados u otras causas legalmente previstas, se adoptarán las medidas organizativas necesarias para garantizar, en todo caso, la adquisición completa de las competencias previstas en el programa formativo.

Las normas para la distribución del horario del personal residente vendrán determinadas por las necesidades formativas y docentes, teniendo siempre en cuenta la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral y la protección de la salud del trabajador.

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

5. El residente realizará, si así lo establece el programa formativo de la especialidad, la correspondiente jornada de guardia para la adquisición de las competencias establecidas en el programa. Las características de dicha modalidad de jornada, que será adicional a la jornada ordinaria, son las siguientes:

a) La duración de la jornada de guardia se establecerá en cada centro, sin que pueda superar las 17 horas de trabajo. En el caso de que sean consecutivas, la suma de jornada ordinaria y de guardia de forma sucesiva no excederá de 17 horas.

b) Cuando la jornada ordinaria esté programada de forma inmediatamente posterior a una jornada de guardia, no podrá exigirse su realización de dicha jornada ordinaria.

A efectos administrativos y de ordenación de la jornada, los períodos que no resulten exigibles conforme a lo establecido en el párrafo anterior no podrán ser programados ni requeridos con posterioridad.

c) Se establece, con carácter general, un límite máximo de 68 horas mensuales de jornada de guardia. Este límite se corresponde, con carácter general, con la realización de cuatro módulos de guardia de duración máxima en los términos previstos en la letra a) de este apartado. No obstante, dicho límite podrá ampliarse, de forma excepcional, en un módulo de guardia adicional, o en el número de horas equivalente, previo informe del servicio de prevención de riesgos laborales y de la comisión de docencia del centro, cuando concurren razones justificadas de carácter docente y, en todo caso, con la conformidad expresa del residente.

La asignación de guardias deberá realizarse de forma equilibrada a lo largo de cada mes, garantizando una distribución razonable y proporcionada.

6. La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo que comprende la jornada ordinaria y la jornada de guardia será de 45 horas semanales de trabajo de promedio en cómputo trimestral, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio colectivo se establezca otro cómputo.

Este límite incluirá igualmente los posibles excesos de jornada que se produzcan por cualquier causa, sin que en ningún caso la suma de todos estos tiempos pueda superar dicho máximo.

7. Las personas residentes podrán, previo consentimiento, ampliar el límite máximo mensual establecido para la jornada de guardia en el apartado 5.c de este artículo. En todo caso, deberán respetarse, como límites esenciales e indisponibles, la jornada máxima definida en el apartado 6, los períodos mínimos de descanso y el resto de las condiciones y requisitos establecidos en este real decreto y en la normativa laboral que resulte de aplicación.

El consentimiento de la persona residente tendrá carácter libre, expreso y voluntario y podrá ser revocado en cualquier momento. Su revocación por parte del residente no podrá dar lugar a consecuencia desfavorable alguna ni afectar a su evaluación, progresión formativa o relación laboral.

Las condiciones y el procedimiento para la aplicación de la ampliación prevista en este apartado será objeto de negociación en los órganos correspondientes.

El servicio de prevención de riesgos laborales realizará una evaluación periódica de las ampliaciones autorizadas para verificar su impacto sobre la seguridad y salud de las

personas residentes y propondrá, en su caso, las medidas preventivas que resulten necesarias. Se informará al Comité de Seguridad y Salud del resultado de las evaluaciones periódicas que se realicen, así como de las medidas que, en su caso, se adopten.

8. A los efectos del control de la jornada máxima realizada por el personal residente, los centros sanitarios deberán contar con sistemas de control horario efectivo que permitan garantizar el cumplimiento de lo establecido en este artículo. El personal residente tendrá derecho de acceso al registro de su jornada.

Dichos sistemas deberán cumplir con lo previsto en el artículo 34.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Cuando se detecten incumplimientos reiterados de los límites de tiempo de trabajo y descansos, podrán adoptarse actuaciones de revisión y mejora en el marco de los procedimientos de evaluación de la unidad docente correspondiente.

Cinco. El apartado 1 del artículo 7 queda redactado de la siguiente forma:

«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 primer curso de formación.

El complemento de grado de formación retribuye el nivel de conocimientos, competencias, autonomía profesional y responsabilidades inherentes al nivel formativo correspondiente a cada año del programa oficial de la especialidad, de conformidad con el principio de asunción progresiva de funciones previsto en la normativa reguladora de la formación sanitaria especializada.

Su cuantía será porcentual respecto al sueldo. Los porcentajes serán, al menos, los siguientes, sin perjuicio de que los servicios de salud puedan acordar un porcentaje superior:

- 1.º Residentes de primer curso: 10 por ciento
- 2.º Residentes de segundo curso: 20 por ciento
- 3.º Residentes de tercer curso: 30 por ciento

4.º Residentes de cuarto curso: 40 por ciento

5.º Residentes de quinto curso: 50 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 retribuir la participación del personal residente en actividades asistenciales fuera de la jornada ordinaria, integradas en su itinerario formativo y orientadas a la adquisición progresiva de competencias profesionales. Este complemento retribuirá la jornada de guardia que lleve a cabo el personal residente.

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

e) Se garantizará, en el ámbito de cada servicio de salud y de conformidad con lo que se establezca en su normativa y en los correspondientes instrumentos de negociación colectiva, el complemento retributivo a percibir por el personal residente desde el primer día y por todo el tiempo en que se encuentre en las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, de forma que, sumado a la prestación económica del régimen de protección social, permita alcanzar el cien por cien de las retribuciones ordinarias, fijas y periódicas, tanto básicas como complementarias, que le correspondan.

El complemento citado deberá incluir, al menos, las retribuciones percibidas en el periodo de seis meses previos al inicio de la situación protegida.

Durante el disfrute de periodos vacacionales, el personal residente percibirá, al menos, su remuneración normal o media, calculada en la forma que se determine en el ámbito de su servicio de salud.»

Seis. Se añade un apartado 5 al artículo 11, que queda redactado en los siguientes términos:

«5. Excepcionalmente, y en los casos en los que el residente obtenga una nueva plaza en la misma convocatoria en virtud del procedimiento de adjudicación extraordinario regulado en el artículo 23.3 del Real Decreto 589/2022, de 19 de julio, por el que se regulan la formación transversal de las especialidades en Ciencias de la Salud, el procedimiento y criterios para la propuesta de un nuevo título de especialista en Ciencias de la Salud o diploma de área de capacitación específica, y la revisión de los establecidos, y el acceso y la formación de las áreas de capacitación específica; y se establecen las normas aplicables a las pruebas anuales de acceso a plazas de formación en especialidades en

Ciencias de la Salud, se permitirá la renuncia a la plaza obtenida inicialmente sin que aplique lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo.»

Siete. Se añade un nuevo párrafo e) a la disposición adicional tercera con la siguiente redacción:

«e) Por motivos de salud del personal en formación sanitaria especializada, debidamente acreditados mediante informe de los servicios de prevención.»

Ocho. Se incorpora una nueva disposición adicional novena con el siguiente contenido:

«Disposición adicional novena. Aplicación del sistema interno de información previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Las administraciones públicas sanitarias competentes promoverán la accesibilidad, conocimiento y utilización efectiva por las personas residentes de los mecanismos previstos en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, incluyendo su información expresa en los planes de acogida y en la documentación que regule la relación laboral especial de residencia.»

Nueve. Se incorpora una nueva disposición adicional décima con el siguiente contenido:

«Disposición adicional décima. Evaluación de riesgos psicosociales del personal en formación sanitaria especializada.

1. Las entidades titulares de las unidades docentes acreditadas realizarán, con una periodicidad bienal, una evaluación específica de los riesgos psicosociales que puedan afectar al personal en formación sanitaria especializada, de conformidad con lo previsto en la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, dichas entidades deberán adoptar las medidas preventivas y, en su caso, correctoras que resulten necesarias a la vista de los resultados obtenidos, asegurando su seguimiento y revisión periódica.

2. Las unidades docentes garantizarán medidas de prevención de los riesgos psicosociales asociados a la formación sanitaria especializada y a la práctica asistencial, mediante espacios grupales de apoyo profesional y reflexión compartida.

La participación en estas actividades tendrá la consideración de tiempo de formación y se integrará en la planificación ordinaria de la actividad docente y asistencial.

3. Cuando se produzcan incidentes o acontecimientos que hayan podido comprometer la integridad física, la salud o la vida de las personas en formación sanitaria especializada,

las entidades titulares de las unidades docentes garantizarán la activación de protocolos específicos de actuación y de atención en salud.

Dichos protocolos deberán incluir, al menos, la comunicación del incidente, la intervención coordinada de los servicios de prevención, salud laboral y salud mental y de los órganos competentes, el análisis de las circunstancias concurrentes para identificar los factores contribuyentes y adoptar medidas preventivas y de mejora, la participación de las personas afectadas en condiciones adecuadas de confidencialidad y protección, la prestación de apoyo y acompañamiento a las personas y equipos implicados, y la documentación, seguimiento y evaluación de las actuaciones realizadas.»

Disposición final. Entrada en vigor.

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

No obstante, la modificación del artículo 5 del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, será aplicable a partir del 1 de septiembre de 2027.

Asimismo, la modificación del apartado 1 del artículo 7 del Real decreto 1146/2006, de 6 de octubre, será aplicable a partir del 1 de enero de 2027.



MINISTERIO DE
SANIDAD

MINISTERIO DE
TRABAJO Y
ECONOMÍA SOCIAL

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL 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.



FICHA RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente	MINISTERIO DE SANIDAD MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	Fecha	29/06/2026
Título de la norma	Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el 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.		
Tipo de Memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	<p>La norma aborda la necesidad de actualización del régimen jurídico de la relación laboral especial de residencia para la formación sanitaria especializada, regulado por el Real Decreto 1146/2006.</p> <p>La experiencia acumulada desde su aprobación, junto con la evolución del sistema sanitario, ha puesto de manifiesto la existencia de disfunciones, especialmente en la ordenación del tiempo de trabajo (jornadas prolongadas, elevada carga de guardias y dificultades en el cumplimiento efectivo de los descansos), en el control del tiempo de trabajo y en determinados aspectos del régimen retributivo.</p> <p>Estas circunstancias inciden directamente en el bienestar y la salud del personal residente, en la calidad del proceso formativo y en la seguridad de los pacientes, haciendo necesario avanzar hacia un marco normativo más adecuado a las necesidades actuales.</p>		
Objetivos que se persiguen	<p>El objetivo general es mejorar las condiciones de trabajo de las personas residentes, garantizando la protección de su salud y seguridad, la calidad del proceso formativo y la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud.</p> <p>De forma específica, se persigue:</p> <ul style="list-style-type: none">- Reducir la exposición a jornadas excesivas mediante la racionalización del régimen de guardias.- Garantizar el cumplimiento de los límites de tiempo de trabajo y los descansos.- Mejorar la salud física y mental de las personas residentes.- Favorecer la calidad del entorno formativo y la adecuada compatibilidad entre actividad asistencial y formación.- Reforzar la seguridad de los pacientes.		



	<ul style="list-style-type: none">- Alinear el sistema con las mejores prácticas europeas en materia de organización del tiempo de trabajo.
Principales alternativas consideradas	La posibilidad de dictar un nuevo Real Decreto que derogue al Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, ha sido descartada, pues únicamente es necesario llevar a cabo la modificación de ciertos apartados concretos, manteniéndose inalterado el resto de contenido del real decreto modificado.
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Real Decreto.
Estructura de la Norma	El proyecto de real decreto consta de un preámbulo, un artículo único y una disposición final.



Informes recabados

- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Sanidad, conforme a lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno; y el artículo 2 del Real Decreto 1081/2017, de 29 de diciembre, por el que se establece el régimen de funcionamiento de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa.
- Informe del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Informe del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática, en virtud de lo dispuesto en el artículo 26.5, párrafo sexto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre:
- Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.
- Ministerio de Defensa.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
- Ministerio de Hacienda
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
- Ministerio Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.
- Ministerio Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes.

- Informe de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.
- Informe de Comisión Ministerial de Administración Electrónica del Ministerio de Sanidad.
- Informe del Consejo Nacional de Especialidades en Ciencias de la Salud.
- Se incluyen en el anexo un resumen de las principales aportaciones y su valoración.
- Informes del Comité Consultivo y del Pleno del Consejo Interterritorial del SNS.
- Informe de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.



	– Dictamen del Consejo de Estado.	
Trámite de audiencia	El trámite de consulta pública fue realizado entre el 30 de diciembre de 2025 y el 13 de enero de 2026, ambos incluidos, a través de la página web del Ministerio de Sanidad.	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	<p>Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, título competencial prevalente en la regulación de la relación laboral especial de residencia para la formación sanitaria especializada.</p> <p>Asimismo, la norma incide en la competencia estatal en materia de bases y coordinación general de la sanidad, prevista en el artículo 149.1.16ª de la Constitución Española, en la medida en que contribuye a garantizar un marco común que asegure la calidad del sistema de formación sanitaria especializada en todo el territorio.</p>	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general.	
	En relación con la competencia	<p><input checked="" type="checkbox"/> La norma no tiene efectos significativos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> La norma tiene efectos positivos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> La norma tiene efectos negativos sobre la competencia.</p>



	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> Supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas. <input checked="" type="checkbox"/> No afecta a las cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma <input checked="" type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input checked="" type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	<input type="checkbox"/> Implica un gasto. <input checked="" type="checkbox"/> Implica un ingreso.
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género:	<input type="checkbox"/> Negativo <input checked="" type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo
IMPACTO EN LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA	Nulo.	
IMPACTO EN LA FAMILIA	Nulo.	
IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO	Nulo.	
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	No existen impactos en la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, para la salud, para el medio ambiente ni en materia digital.	
OTRAS CONSIDERACIONES	No se considera necesaria la evaluación <i>ex post</i> .	



ÍNDICE DE LA MEMORIA

I.- OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. Motivación.
2. Objetivos.
3. Alternativas.
4. Adecuación a los principios de buena regulación.
5. Plan anual normativo.
6. Vinculación de la norma con la aplicación del fondo de recuperación.

II.- CONTENIDO

1. Estructura.
2. Contenido.

III.- ANÁLISIS JURÍDICO

1. Fundamento jurídico y rango normativo.
2. Congruencia con el ordenamiento jurídico español.
3. Derogación de normas.
4. Entrada en vigor y vigencia.

IV.- ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS

1. Títulos competenciales: identificación del título prevalente.
2. Cuestiones competenciales más relevantes que suscita el proyecto.
3. Participación autonómica y local en la elaboración del proyecto.

V.- DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

VI.- ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. Impacto económico.
2. Impacto presupuestario.
3. Análisis de las cargas administrativas.
4. Impacto por razón de género.
5. Impacto en la infancia y adolescencia.
6. Impacto en la familia.
7. Impacto por razón de cambio climático.
8. Otros impactos.



MINISTERIO DE
SANIDAD

MINISTERIO DE
TRABAJO Y
ECONOMÍA SOCIAL

VII.- EVALUACIÓN *EX POST*



I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. Motivación.

La presente modificación 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, tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo de las personas residentes, reforzar la protección de su salud y seguridad laboral y garantizar un adecuado equilibrio entre las exigencias asistenciales y los objetivos formativos inherentes al sistema de formación sanitaria especializada.

Desde la aprobación de la norma, la evolución de la organización sanitaria, el incremento de la complejidad asistencial y la experiencia acumulada en la gestión de los programas de formación especializada han puesto de manifiesto la necesidad de actualizar determinados aspectos del régimen laboral de residencia. Entre ellos destacan la persistencia de jornadas prolongadas asociadas a la realización de guardias, la existencia de dificultades para garantizar de forma homogénea el cumplimiento efectivo de los límites de tiempo de trabajo y descanso, y la ausencia de mecanismos suficientemente robustos para el control y seguimiento de la jornada realizada.

La evidencia científica disponible ha puesto de manifiesto de forma consistente la relación existente entre las jornadas excesivamente prolongadas, la fatiga laboral y el deterioro del bienestar físico y psicológico de los profesionales sanitarios. Asimismo, diversos estudios nacionales e internacionales han puesto de manifiesto que la sobrecarga de trabajo y la insuficiencia de los períodos de descanso pueden afectar negativamente al proceso de aprendizaje, al rendimiento profesional y a la seguridad de los pacientes.

En el ámbito europeo, los trabajos desarrollados por organizaciones representativas de médicos y médicas en formación, entre ellos el estudio REST promovido por la European Junior Doctors Association o el estudio Ikerbrun (Organización Médica Colegial), han identificado como retos comunes la realización de jornadas prolongadas, el incumplimiento de los períodos mínimos de descanso y la necesidad de reforzar los sistemas de control del tiempo de trabajo durante la formación especializada. Estas conclusiones han contribuido a consolidar un consenso creciente sobre la conveniencia de avanzar hacia modelos organizativos que compatibilicen adecuadamente la calidad formativa, la actividad asistencial y la protección de la salud de los profesionales en formación.

Por otra parte, la mejora de las condiciones laborales durante el período de residencia constituye un elemento estratégico para incrementar el atractivo de la formación sanitaria especializada y favorecer la permanencia de los profesionales en el Sistema Nacional de Salud una vez finalizado su período formativo. En un contexto de creciente competencia por la captación y retención del talento sanitario, resulta necesario promover entornos de trabajo más seguros, saludables y compatibles con el desarrollo profesional y personal de los especialistas en formación. Junto con las medidas dirigidas a racionalizar la jornada y reforzar los mecanismos de control del tiempo de trabajo, la reforma contempla la actualización de determinados aspectos del régimen retributivo de las personas residentes, avanzando hacia una mejora integral de sus condiciones laborales que contribuya a incrementar el atractivo de la formación sanitaria especializada y la fidelización de los futuros especialistas al Sistema Nacional de Salud.

Con esta finalidad, la reforma incorpora medidas dirigidas a reducir la exposición de las personas residentes a jornadas excesivamente prolongadas mediante la limitación del número de guardias; reforzar los mecanismos de control y supervisión del cumplimiento de los límites de tiempo de trabajo y de los períodos mínimos de



descanso; e implantar sistemas efectivos de registro de jornada que permitan garantizar una adecuada trazabilidad y verificación del tiempo de trabajo realizado.

Estas medidas responden a los principios de protección de la salud de las personas trabajadoras, mejora continua de la calidad formativa, fortalecimiento de la seguridad del paciente y sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud, contribuyendo a configurar un marco laboral más adecuado a las necesidades actuales de la formación sanitaria especializada y alineado con las mejores prácticas europeas en materia de organización del tiempo de trabajo.

2. Objetivos.

Objetivo general

Mejorar las condiciones de trabajo de las personas residentes en formación sanitaria especializada, garantizando una adecuada protección de su salud y seguridad laboral, favoreciendo la calidad del proceso formativo y contribuyendo a la sostenibilidad y capacidad de retención de profesionales del Sistema Nacional de Salud.

Objetivos específicos

- a) Reducir la exposición de las personas residentes a jornadas excesivamente prolongadas mediante la racionalización del régimen de guardias y la limitación de la carga de trabajo asociada a las mismas.
- b) Garantizar el cumplimiento efectivo de los límites de tiempo de trabajo y de los períodos mínimos de descanso establecidos en la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales, reforzando los mecanismos de control y supervisión.
- c) Mejorar la protección de la salud física y mental de las personas residentes, reduciendo los riesgos derivados de la fatiga laboral, la sobrecarga de trabajo y la insuficiencia de los períodos de descanso.
- d) Favorecer un entorno formativo de mayor calidad, asegurando una adecuada compatibilidad entre la actividad asistencial, los objetivos docentes y el proceso de adquisición progresiva de competencias profesionales.
- e) Reforzar la seguridad de los pacientes mediante la reducción de los riesgos asociados a la fatiga profesional y a las jornadas prolongadas de trabajo.
- f) Incrementar el atractivo de la formación sanitaria especializada y favorecer la fidelización de los profesionales al Sistema Nacional de Salud, contribuyendo a mejorar la retención del talento sanitario y la disponibilidad futura de especialistas.
- g) Avanzar en la convergencia del sistema español de formación sanitaria especializada con las recomendaciones y buenas prácticas desarrolladas en el ámbito europeo en materia de organización del tiempo de trabajo y protección de los profesionales en formación.

3. Alternativas.

Se ha valorado la alternativa de mantener el marco normativo vigente, si bien esta opción ha sido descartada por no permitir dar respuesta a las necesidades detectadas en relación con la mejora de las condiciones de trabajo de las personas residentes, el control efectivo de la jornada y el cumplimiento de los períodos de descanso.



Asimismo, se ha considerado la posibilidad de adoptar medidas de carácter no normativo, tales como recomendaciones o instrucciones dirigidas a los centros y servicios de salud. No obstante, esta alternativa no garantizaría una aplicación homogénea en todo el territorio nacional ni ofrecería la necesaria seguridad jurídica.

Por ello, se considera que la modificación del Real Decreto 1146/2006 constituye la alternativa más adecuada y proporcionada para alcanzar los objetivos perseguidos, mejorando las condiciones laborales de las personas residentes y reforzando las garantías en materia de jornada, descanso y registro del tiempo de trabajo.

4. Adecuación a los principios de buena regulación.

La presente norma se adecua a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los principios de necesidad y eficacia quedan justificados por la conveniencia de actualizar el Real Decreto 1146/2006 con el fin de adaptar la regulación de la relación laboral especial de residencia a las necesidades actuales del sistema sanitario, mejorando las condiciones laborales del personal residente y reforzando las garantías en materia de jornada, descanso y protección de la salud.

El principio de proporcionalidad se respeta en la medida en que la norma contiene la regulación imprescindible para alcanzar los objetivos perseguidos, sin imponer cargas innecesarias, dejando margen para su desarrollo y ejecución por las comunidades autónomas. Asimismo, incorpora aquellas previsiones que, desde el ámbito estatal, resultan necesarias para garantizar el adecuado funcionamiento del Sistema Nacional de Salud y la efectividad de los derechos constitucionales, en particular los recogidos en los artículos 14 y 43 de la Constitución Española. No existe una alternativa normativa menos restrictiva que permita alcanzar dichos objetivos con igual eficacia.

El principio de seguridad jurídica queda garantizado al ser la norma coherente con el resto del ordenamiento jurídico, en particular con la normativa laboral, sanitaria y de prevención de riesgos laborales, configurando un marco normativo estable, integrado y predecible que facilita su aplicación.

Por lo que respecta al principio de transparencia, la norma ha sido tramitada conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley del Gobierno, garantizando la participación de los interesados y el acceso a la información durante el procedimiento de elaboración.

5. Plan anual normativo.

Este proyecto de Real Decreto se encuentra incluido en el Plan Anual Normativo de 2026.

6. Vinculación de la norma con la aplicación del fondo de recuperación.

Esta norma no tiene vinculación con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y por lo tanto no estará sometida a la supervisión específica que ello conllevaría.

II. CONTENIDO

1. Estructura.



El proyecto se estructura en un artículo único, que introduce modificaciones en diversos preceptos del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, y en una disposición final relativa a la entrada en vigor, incluyendo previsiones de aplicación diferida de determinadas medidas.

2. Contenido.

Desde el punto de vista material, la reforma incide de manera sistemática en diversos ámbitos del régimen jurídico de la relación laboral especial de residencia, en particular en los derechos y deberes del personal residente, el régimen de incompatibilidades, la ordenación del tiempo de trabajo, el sistema retributivo y la incorporación de nuevas disposiciones adicionales en materia de integridad institucional y salud laboral.

En primer lugar, en relación con el artículo 4, relativo a los derechos y deberes de las personas residentes, se incorpora un nuevo derecho consistente en ser informado de la distribución de la jornada con una antelación mínima de dos meses, reforzando la previsibilidad del tiempo de trabajo y facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Asimismo, se introduce un nuevo artículo 4 bis en el que se regula de manera específica el régimen de incompatibilidades, partiendo del principio de dedicación a tiempo completo inherente a la formación sanitaria especializada. En este marco, se delimitan de forma expresa las actividades que, sin tener carácter profesional, pueden considerarse compatibles con la residencia, restringidas a aquellas de producción y creación literaria, artística, científica o técnica, siempre que no se originen en el marco de una relación de empleo o de prestación de servicios, se desarrollen fuera de la jornada laboral y no interfieran en la actividad formativa ni asistencial del residente.

En lo que respecta al artículo 5, relativo a la jornada laboral y descansos, la modificación supone una reformulación integral del régimen vigente, estableciendo un marco más garantista en materia de tiempo de trabajo. En este sentido, se consolidan los períodos mínimos de descanso diario y semanal, se limita la duración máxima de la jornada de guardia, que no podrá superar las 17 horas, y se establece un límite máximo general de 68 horas mensuales de jornada de guardia, equivalente, con carácter general, a cuatro módulos de guardia de duración máxima

Este límite podrá ampliarse, con carácter excepcional, mediante la realización de un módulo adicional de guardia —o su equivalente en horas— cuando concurren razones justificadas de carácter docente, previo informe del servicio de prevención de riesgos laborales y de la comisión de docencia, y con la conformidad expresa del residente.

Asimismo, se prevé la posibilidad de ampliación del límite mensual de guardias mediante el consentimiento individual del residente, en todo caso dentro del respeto a los límites esenciales e indisponibles del tiempo de trabajo, en particular la duración máxima semanal, los períodos mínimos de descanso y el resto de las condiciones establecidas en la normativa aplicable.

Igualmente, se fija una duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y de la jornada de guardia de 45 horas semanales de promedio en cómputo trimestral. Asimismo, se introducen medidas dirigidas a garantizar el descanso efectivo, incluyendo la no exigibilidad de la jornada ordinaria programada inmediatamente después de la realización de la guardia, y se impone la obligación de disponer de sistemas de registro horario que permitan el control efectivo del tiempo de trabajo.

Por su parte, la modificación del artículo 7, relativo al régimen retributivo, comporta una mejora significativa del sistema vigente mediante la redefinición del complemento de grado de formación, que pasa a devengarse desde el primer año y se configura como un porcentaje progresivo vinculado al nivel formativo, así como



mediante la garantía de percepción del cien por cien de las retribuciones en situaciones protegidas, tales como la incapacidad temporal, el nacimiento y cuidado de menor o los riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.

La reforma introduce igualmente modificaciones en el artículo 11, en materia de extinción del contrato, permitiendo, en los supuestos de obtención de una nueva plaza mediante procedimientos extraordinarios de adjudicación, la renuncia a la plaza inicial sin la aplicación de las consecuencias generales previstas.

Finalmente, se incorporan nuevas disposiciones adicionales orientadas, por un lado, a reforzar los mecanismos de integridad institucional mediante la promoción del sistema interno de información previsto en la Ley 2/2023 y, por otro, a intensificar la protección de la salud del personal residente, mediante la obligación de realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales, la implantación de medidas preventivas y la articulación de protocolos específicos de actuación ante situaciones que puedan afectar a su salud.

Todo ello se complementa con un régimen de aplicación diferida de determinadas medidas, en particular las relativas al tiempo de trabajo y al sistema retributivo, con el fin de facilitar su adecuada implantación.

III. ANÁLISIS JURÍDICO

1. Fundamento jurídico y rango normativo.

El presente proyecto normativo encuentra su fundamento jurídico en el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por las comunidades autónomas, lo que justifica la aprobación de la norma con rango de real decreto. El rango normativo resulta adecuado en la medida en que se trata de la modificación de una disposición reglamentaria previa que regula una relación laboral de carácter especial.

2. Congruencia con el ordenamiento jurídico español.

Desde la perspectiva de su congruencia con el ordenamiento jurídico, la norma se integra de manera coherente en el ordenamiento jurídico vigente, manteniendo la estructura básica del Real Decreto 1146/2006 y adaptando su contenido a las exigencias actuales. En particular, resulta conforme con el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a la ordenación del tiempo de trabajo y al registro de jornada, con la Ley 44/2003, de ordenación de las profesiones sanitarias, que constituye su principal norma de referencia, y con la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Asimismo, se alinea con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y con el Derecho de la Unión Europea, en especial con la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

3. Derogación de normas.

En cuanto al régimen de derogaciones, la norma no introduce una derogación expresa autónoma, limitándose a modificar los preceptos del Real Decreto 1146/2006 afectados por su contenido, lo que contribuye a preservar la coherencia sistemática del texto vigente.

4. Entrada en vigor y vigencia.

Por lo que respecta a la entrada en vigor, se establece con carácter general al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien determinadas previsiones, en particular las relativas a la jornada laboral y al régimen retributivo, quedan sometidas a un régimen de aplicación diferida, lo que permite una adaptación progresiva por parte de los servicios de salud y de las unidades docentes.



IV. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS

1. Títulos competenciales: identificación del título prevalente.

La norma se dicta al amparo de la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral, prevista en el artículo 149.1.7ª de la Constitución, que constituye el título competencial prevalente. No obstante, su contenido incide asimismo en la competencia estatal en materia de bases y coordinación general de la sanidad, recogida en el artículo 149.1.16ª.

Desde la perspectiva competencial, la regulación proyectada respeta el ámbito de competencias de las comunidades autónomas, en la medida en que se limita a establecer un marco normativo básico común aplicable a la relación laboral especial de residencia, dejando margen suficiente para su desarrollo y ejecución en el ámbito de los respectivos servicios de salud. En particular, aspectos como la organización de los servicios, la gestión de los recursos humanos o la concreta aplicación de las condiciones de trabajo continúan correspondiendo a las administraciones autonómicas en el ejercicio de sus competencias.

2. Cuestiones competenciales más relevantes que suscita el proyecto.

No se identifican conflictos competenciales relevantes, dado que la norma mantiene el equilibrio entre la necesaria homogeneidad del sistema y la autonomía organizativa de las comunidades autónomas, permitiendo además la adaptación mediante instrumentos de negociación colectiva en cada ámbito territorial.

3. Participación autonómica y local en la elaboración del proyecto.

En cuanto a la participación autonómica y local, el proyecto se ha elaborado con la intervención de las comunidades autónomas y de los órganos de coordinación del Sistema Nacional de Salud, en línea con la práctica seguida en la aprobación del real decreto original, así como con la participación de los agentes sociales y de las organizaciones representativas del sector sanitario.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

El proyecto normativo ha sido tramitado de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Con carácter previo a su elaboración, se sustanció el trámite de consulta pública previa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a través del portal web del Ministerio de Sanidad, recabándose la opinión de ciudadanos, organizaciones y asociaciones potencialmente afectados en relación con los problemas que se pretenden solucionar, la necesidad y oportunidad de la norma, sus objetivos y las posibles alternativas regulatorias y no regulatorias.

Las aportaciones recibidas en dicho trámite han sido objeto de análisis y valoración, teniéndose en cuenta en la elaboración del proyecto en la medida en que resultan compatibles con su objeto y finalidad, lo que ha permitido mejorar su calidad técnica y su coherencia.

El proyecto se encuentra incluido en el Plan Anual Normativo de 2026.

Se recabarán lo siguientes informes:



☐ Informes del Departamento:

- Comisión Ministerial de Administración Digital de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.4 del Real Decreto 806/2014, de 19 de septiembre, sobre organización e instrumentos operativos de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.
- Secretaría General Técnica, de acuerdo con lo previsto en artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.
- INGESA.

☐ Informes de otros Departamentos:

- Ministerio de Trabajo y Economía Social de acuerdo con el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre:
 - o Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.
 - o Ministerio de Defensa.
 - o Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
 - o Ministerio de Hacienda
 - o Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
 - o Ministerio Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.
 - o Ministerio Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes.
- Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática, de acuerdo con el artículo 26.5, párrafo sexto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, en aplicación del artículo 26.9 de la Ley del 50/1997, de 27 de noviembre.

☐ Informes de comunidades autónomas:

- Informe de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla.
- Comité Consultivo y Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

☐ Otros informes:



- De acuerdo con lo previsto en el artículo 16.1 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias:
 - Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.
 - Consejo Nacional de Especialidades en Ciencias de la Salud
 - Foro marco para el diálogo social. (Art. 11.4 Ley 55/2003)

Trámite de audiencia e información pública.

- Trámite de audiencia: Colegios profesionales.
- Trámite de información pública.

Dictamen del Consejo de Estado, conforme a lo previsto en el artículo 22.3 de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. Impacto económico.

La norma no tiene efectos significativos sobre la economía general. Además, tampoco presenta efectos significativos sobre la competencia, la unidad de mercado o la competitividad. Por todo ello, se prevé un impacto nulo sobre estos.

2. Impacto presupuestario.

Hay dos medidas en la presente reforma con impacto presupuestario: el incremento de retribuciones y la reducción del número de guardias. Vamos a analizar cada una para conocer de forma concreta su impacto en el presupuesto de gastos.

a) Incremento retributivo.

El texto de la reforma del Real decreto 1146/2006 introduce la modificación del complemento de grado para cada año de formación. Dicho complemento de grado es un porcentaje que se aplica al sueldo base de cada residente. En esta tabla se puede observar el cambio propuesto en esta reforma.

Año	Complemento grado actual	Complemento de grado propuesto
Primero	0%	10%
Segundo	8%	20%
Tercero	18%	30%
Cuarto	28%	40%



Quinto	38%	50%
--------	-----	-----

Para el cálculo del impacto, se han tenido en cuenta las retribuciones del año 2026 y los datos del registro de especialistas en formación por cada comunidad autónoma. Dado que algunas comunidades ya han incorporado un incremento del porcentaje del complemento de grado en la normativa autonómica, se ha utilizado dicha información para modular el cálculo.

	INCREMENTO R1	INCREMENTO R2	INCREMENTO R3	INCREMENTO R4	INCREMENTO R5	TOTAL
ANDALUCÍA	3.496.411,80	3.921.141,91	3.416.605,65	3.230.160,60	689.846,71	14.754.166,66
ARAGÓN	660.299,81	754.124,65	561.665,73	582.640,80	114.197,60	2.672.928,59
C.VALENCIANA	2.030.575,12	2.386.102,05	2.020.598,29	1.976.317,59	412.509,69	8.826.102,75
CANARIAS	829.835,89	934.139,34	738.788,53	720.144,03	146.825,48	3.369.733,27
CANTABRIA	241.190,15	338.177,62	293.650,96	272.675,89	65.255,77	1.210.950,40
CASTILLA-LA MANCHA	906.675,06	1.008.840,34	799.383,18	773.746,98	158.478,30	3.647.123,85
CASTILLA-LEÓN	1.331.887,14	1.476.759,92	1.158.289,91	1.130.323,15	212.081,25	5.309.341,37
CATALUÑA	3.419.078,43	3.848.370,83	3.015.748,78	3.006.426,53	640.904,88	13.930.529,45
CEUTA	27.292,38	24.059,35	11.652,82	13.983,38	2.330,56	79.318,49
MELILLA	13.069,34	15.052,46	6.991,69	6.991,69	0,00	42.105,18
MADRID	0,00	701.451,60	588.467,21	591.963,05	130.511,54	2.012.393,40
EXTREMADURA	546.765,02	550.804,33	449.798,70	435.815,32	100.214,22	2.083.397,58
GALICIA	1.131.027,30	1.284.723,48	1.027.778,37	1.016.125,56	186.445,06	4.646.099,76
ILLES BALEARES	435.858,30	505.892,89	403.187,43	391.534,62	72.247,46	1.808.720,70
LA RIOJA	130.225,59	121.312,26	123.519,85	111.867,03	20.975,07	507.899,81
NAVARRA	360.756,31	413.001,59	351.915,04	393.865,18	67.586,33	1.587.124,46
PAIS VASCO	1.007.300,84	1.145.082,09	918.241,90	953.200,35	179.453,37	4.203.278,54
PRINC DE ASTURIAS	459.324,26	543.566,69	454.459,82	424.162,50	86.230,84	1.967.744,12
REGIÓN DE MURCIA	300.516,48	896.027,19	673.532,76	636.243,75	121.189,29	2.627.509,48



	17.328.089,22	20.868.630,57	17.014.276,64	16.668.188,01	3.407.283,40	75.286.467,84
--	---------------	---------------	---------------	---------------	--------------	---------------

b) Reducción del número de guardias.

En la actualidad, la mayor parte de los programas de la especialidad establecen una media de 5-6 guardias mensuales para cada residente. Además, en diversos estudios realizados en España, el número de guardias mensuales suele ser de 6 para los residentes. En esta reforma, se plantea un límite de 4 guardias mensuales, con algunos supuestos de ampliación (respetando siempre el límite de jornada máxima).

Por ello, aunque a priori la reducción del número de guardias sería de 2 guardias menos al mes, para el cálculo del impacto presupuestario se va a utilizar como criterio una reducción de 1 guardia para obtener un escenario de mínimos. Se ha utilizado en el cálculo una guardia de 17 horas y se han utilizado los precios de la hora de guardia del personal residente de cada servicio de salud para 2026.

COMUNIDAD	REDUCCIÓN GASTO
ANDALUCÍA	20.569.162,92
ARAGÓN	4.204.464,48
C.VALENCIANA	12.853.931,88
CANARIAS	3.991.963,80
CANTABRIA	2.125.000,68
CASTILLA-LA MANCHA	6.645.473,40
CASTILLA-LEÓN	8.060.884,56
CATALUÑA	27.358.325,76
CEUTA	83.586,96
MELILLA	44.300,64
MADRID	21.461.340,60
EXTREMADURA	2.859.767,88
GALICIA	7.453.015,56
ILLES BALEARES	3.178.552,56
LA RIOJA	823.788,72
NAVARRA	3.212.551,20
PAIS VASCO	7.015.288,68



PRINCIPADO DE ASTURIAS	3.271.484,76
REGIÓN DE MURCIA	4.884.812,64
TOTAL	140.097.697,68

En todas las comunidades autónomas la reducción de gasto asociada a las guardias supera el incremento de gasto derivado de la subida del complemento de grado, por ello se considera que el incremento de gasto puede financiarse con la reducción. De esta forma, el impacto presupuestario es positivo dado que el ahorro es mayor que el incremento de gasto.

Existe un aspecto que conviene recalcar relacionado con la reducción del número de guardias. La reducción del número máximo de jornadas de guardia responde a la necesidad de reforzar la naturaleza formativa de la residencia sanitaria especializada y de garantizar el cumplimiento efectivo de los límites de tiempo de trabajo establecidos por el ordenamiento jurídico. La relación laboral especial de residencia tiene como finalidad primordial la adquisición progresiva de competencias profesionales bajo supervisión, por lo que la actividad asistencial desarrollada por el residente constituye un instrumento al servicio de su formación y no un mecanismo de cobertura ordinaria de las necesidades estructurales de personal de los centros sanitarios.

Asimismo, la reducción de la carga de jornadas complementarias resulta coherente con la protección de la seguridad y salud de los profesionales en formación y con la mejora de la calidad asistencial. La evidencia disponible pone de manifiesto que la fatiga derivada de jornadas prolongadas y de una acumulación excesiva de horas de trabajo incrementa el riesgo de errores y compromete el adecuado proceso de aprendizaje. Por ello, la presente medida favorece un modelo de formación sanitaria especializada más seguro, sostenible y alineado con los principios que inspiran la relación laboral especial de residencia.

3. Análisis de las cargas administrativas.

La modificación propuesta no introduce nuevas cargas administrativas significativas para las unidades docentes, los centros sanitarios ni para el personal residente.

4. Impacto por razón de género.

Dada la naturaleza de la materia regulada, no se aprecia ningún impacto por razón de género. No se identifican elementos en el proyecto de real decreto que puedan dar lugar a discriminación directa o indirecta por razón de género.

5. Impacto en la infancia y adolescencia.

Dada la naturaleza de la materia regulada, no se aprecia ningún impacto en la infancia y adolescencia.

6. Impacto en la familia.

Dada la naturaleza de la materia regulada, no se aprecia ningún impacto en la familia.

7. Impacto por razón de cambio climático.

No se aprecia impacto alguno por razón de cambio climático.

8. Otros impactos.

Este Real Decreto tiene un impacto nulo en otros impactos regulados en la normativa vigente.



MINISTERIO DE
SANIDAD

MINISTERIO DE
TRABAJO Y
ECONOMÍA SOCIAL

VII. EVALUACIÓN *EX POST*

Este proyecto no estará sometido a la evaluación a que se refiere el artículo 28 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.



Anexo

Análisis de las observaciones formuladas en el trámite de consulta pública previa

Las aportaciones recibidas en el trámite de consulta pública previa presentan un elevado grado de coincidencia en relación con determinadas materias, por lo que, a efectos expositivos, se han sistematizado en distintos bloques temáticos.

Su contenido esencial, así como su consideración en el proyecto normativo, se resumen en la siguiente tabla:

Bloque temático	Contenido esencial de las aportaciones recibidas	Tratamiento en el proyecto
Jornada y guardias	Amplio consenso en la necesidad de limitar la duración de las guardias, con propuestas reiteradas de supresión de turnos de 24 horas o reducción a jornadas de 12-17 horas, fijación de un número máximo mensual de guardias y establecimiento de límites semanales de trabajo efectivo	Se introducen limitaciones a la duración de la jornada de guardia (máx. 17 horas) y al número mensual (máx. 68 horas mensuales -equivalentes a cuatro módulos de guardia de duración máxima- con posible ampliación), así como límites de jornada semanal en cómputo trimestral
Descansos	Reiteradas solicitudes de garantía efectiva del descanso diario y semanal, especialmente del descanso tras la guardia, evitando encadenamientos de jornadas	Se refuerzan las garantías relativas al descanso y su compensación mediante descansos alternativos, asegurando el cumplimiento de los periodos mínimos previstos en la normativa
Registro y control horario	Propuestas generalizadas de implantación de sistemas obligatorios de registro horario, verificables y auditables, con control externo en algunos casos	Se establece la obligación de disponer de sistemas de control horario efectivo que permitan verificar el cumplimiento de los límites de jornada
Retribuciones	Solicitudes de mejora del salario base, revisión de la retribución de las guardias, su consideración como tiempo de trabajo efectivo y	Se introducen mejoras en el régimen retributivo, en particular en el complemento de grado de formación y en la



	su cómputo a efectos de cotización	regulación del complemento de atención continuada, así como garantías retributivas en situaciones protegidas
Dimensión formativa	Énfasis en la necesidad de proteger el carácter formativo de la residencia, garantizar tiempo para docencia e investigación, mejorar la supervisión y reforzar el papel de tutores y comisiones de docencia	Se incorporan previsiones dirigidas a garantizar la compatibilidad entre actividad asistencial y formación, así como a reforzar el papel de la docencia en la organización del tiempo de trabajo
Organización del sistema	Propuestas dirigidas a evitar el uso estructural del residente para cubrir necesidades asistenciales, mejorar la planificación de recursos humanos y reducir la sobrecarga	Se incorporan previsiones orientadas a ajustar la organización del tiempo de trabajo en coherencia con la finalidad formativa de la relación laboral especial
Seguridad y salud	Alegaciones centradas en la fatiga, el burnout, la salud mental y la seguridad del paciente asociada a jornadas prolongadas	Se introducen medidas específicas en materia de prevención y salud laboral, incluyendo la evaluación de riesgos psicosociales y actuaciones vinculadas a su seguimiento
Conciliación y condiciones laborales	Solicitudes relativas a conciliación, previsibilidad de la jornada, permisos, adaptación de condiciones y mejora general de las condiciones laborales	Se incorporan previsiones dirigidas a mejorar la previsibilidad de la jornada y la conciliación, en particular mediante el derecho a conocer su distribución con antelación suficiente
Sistema formativo y normativa conexa	Alegaciones sobre coordinación con programas formativos, actualización de normativa paralela y coherencia con otros marcos regulatorios	Se han tenido en cuenta en la configuración del proyecto, garantizando la coherencia con el marco normativo vigente, sin



		introducir modificaciones específicas en esta materia
Otras aportaciones	Incluyen cuestiones puntuales (subespecialización, ayudas formativas, situaciones particulares o propuestas individuales) y comunicaciones no directamente vinculadas al objeto de la norma	No se incorporan por exceder el objeto del proyecto o por su carácter particular