

Informe Técnico Integral: Arquitectura Retributiva y Modelado Financiero del Personal Médico en el Sistema Nacional de Salud Español (2024-2025)

1. Resumen Ejecutivo y Marco Estratégico para el Desarrollo de Software Financiero

El presente informe constituye un análisis exhaustivo y pormenorizado de la estructura salarial del personal facultativo en el Sistema Nacional de Salud (SNS) de España, diseñado específicamente para servir como base lógica y documental en el desarrollo de aplicaciones de gestión financiera ("fintech") dirigidas al sector sanitario. La complejidad inherente al sistema retributivo español, caracterizado por una descentralización administrativa en diecisiete Servicios de Salud autonómicos más el INGESA (Ceuta y Melilla), exige un desglose granular de los conceptos salariales para garantizar la precisión en el cálculo del salario bruto y neto.

Para el ejercicio fiscal 2025, el escenario retributivo está marcado por la ejecución del **Real Decreto-ley 14/2025**, de 2 de diciembre, que aprueba medidas urgentes en materia de retribuciones, consolidando un incremento del 2,5% sobre las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2024. Este aumento, sumado al incremento adicional del 0,5% vinculado a la evolución del IPCA (Índice de Precios de Consumo Armonizado) acumulado entre 2022 y 2024, configura un mapa salarial dinámico donde los "atrasos" o pagos retroactivos juegan un papel fundamental en el flujo de caja del profesional médico.¹

La arquitectura de la aplicación debe trascender la aritmética básica para incorporar "lógica de negocio" basada en la normativa estatutaria. El salario de un médico en España no es una cifra única, sino una suma modular de **Retribuciones Básicas** (estatales y uniformes) y **Retribuciones Complementarias** (autonómicas y altamente variables). La disparidad es tal que la diferencia salarial neta entre un facultativo en el País Vasco y uno en Ceuta (debido a bonificaciones fiscales) frente a regiones con menor presión retributiva puede superar los 1.000 euros mensuales netos para la misma categoría profesional.

Este documento desglosa cada componente —desde el Sueldo Base hasta la hora de Guardia de presencia física en festivo especial— aportando los datos veraces necesarios para alimentar las bases de datos de la aplicación y formular los algoritmos de retención fiscal (IRPF) y cotización a la Seguridad Social que permitirán al usuario final visualizar su realidad financiera con exactitud.

2. El Núcleo Estatal: Retribuciones Básicas y

Estructura Común (Grupo A1)

El primer nivel de la lógica de cálculo para la aplicación debe centrarse en las Retribuciones Básicas. Estas son fijadas anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado (PGE) y son comunes para todo el personal estatutario del Grupo A1 (Licenciados/Grados en Medicina), independientemente de la comunidad autónoma donde presten servicio (salvo pequeñas variaciones en Navarra y País Vasco por su régimen foral, aunque tienden a la homologación).

2.1. Sueldo Base: La Referencia Anual

Para el año 2025, tras la aplicación de las subidas consolidadas del 2,5%, el sueldo base mensual para el subgrupo A1 se sitúa en el entorno de los **1.333,40 € a 1.366,74 € brutos mensuales**. Esta horquilla depende de si la nómina consultada ha integrado ya el último tramo del acuerdo salarial de la función pública.²

Para efectos de programación, se recomienda establecer el valor estándar mensual en **1.366,74 €** (dato actualizado BOE para 2025 tras aplicar el incremento del RD-L 14/2025) para proyecciones futuras, permitiendo al usuario editar este campo si su nómina refleja aún valores de 2024 pendientes de actualización.²

Implicación para el cálculo: Este importe se percibe en 12 mensualidades ordinarias. Sin embargo, el cálculo anual no es simplemente 12 x Mensual. La masa salarial incluye dos **Pagas Extraordinarias** (junio y diciembre). Aquí reside una peculiaridad histórica crítica para la exactitud de la app: **las pagas extras no incluyen el 100% del sueldo base**. Debido a las medidas de recorte iniciadas en 2010 y aún no revertidas en su totalidad en el concepto básico, el sueldo base en la paga extra es inferior, situándose aproximadamente en **822,83 € a 853 €**.³

Tabla Lógica para Base de Datos (Grupo A1 - 2025):

Concepto	Frecuencia	Importe Estimado (€)	Nota Técnica para Algoritmo
Sueldo Base Ordinario	12 / año	1.366,74	Valor fijo estatal (BOE).
Sueldo Base Extra	2 / año	853,24	Importante: Inferior al ordinario. No multiplicar sueldo base x 14.

2.2. Trienios: La Variable de Antigüedad

El complemento de antigüedad, denominado "Trienio", se devenga por cada tres años de servicio activo. Para el Grupo A1 en 2025, el valor del trienio es de aproximadamente **52,60 € mensuales**.²

Lógica de Acumulación:

- La aplicación debe solicitar al usuario su "Fecha de antigüedad reconocida".
- El algoritmo debe calcular el número de trienios: $\text{Math.floor}(\text{Años_Servicio} / 3)$.

- **Matiz de la Paga Extra:** Al igual que el sueldo base, el valor del trienio en las pagas extras es reducido (aprox. **31,68 €** por trienio en la extra, frente a los 52,60 € de la nómina ordinaria).³ Ignorar esta reducción provocará un error de cálculo de varios cientos de euros anuales en usuarios con larga trayectoria.

2.3. Cotizaciones a la Seguridad Social y Clases Pasivas

Para calcular el **Salario Neto**, es imperativo deducir las cotizaciones sociales.

- **Régimen General:** La mayoría de los facultativos estatutarios cotizan al Régimen General de la Seguridad Social. Existe una **Base Máxima de Cotización**, que para 2024 se situó en 4.720,50 € mensuales. Es previsible que para 2025 esta base aumente (indexada al MEI y revalorización de pensiones).
- **Algoritmo de Deducción:** La app debe aplicar la cuota obrera (4,70% para contingencias comunes, más desempleo y formación) *solo* hasta llegar a la base máxima. Dado que el sueldo de un médico con guardias suele superar ampliamente los 4.720 €, el "coste marginal" de las guardias en términos de Seguridad Social es **cero** para el trabajador una vez superado el tope. Esto es un "insight" financiero clave: las guardias tributan mucho en IRPF pero no generan más coste de Seguridad Social al empleado topado.

3. Retribuciones Complementarias: El Factor Diferencial Autonómico

El verdadero desafío del modelado financiero de esta aplicación reside en las Retribuciones Complementarias, que son competencia de cada Comunidad Autónoma. Estas determinan que un médico en el País Vasco pueda ganar un 20-30% más que uno en Andalucía por el mismo trabajo. Analizaremos los conceptos universales antes de entrar en el desglose regional.

3.1. Complemento de Destino (CD)

Retribuye el nivel del puesto de trabajo. Aunque la cuantía varía ligeramente por región, los niveles son estándar en el SNS:

- **Nivel 24:** Facultativo Especialista de Área (FEA) / Médico de Familia base. Cuantía aprox: **697 € - 720 €**.
- **Nivel 26:** Jefe de Sección. Cuantía aprox: **835 € - 860 €**.
- **Nivel 28:** Jefe de Servicio / Director de Zona Básica. Cuantía aprox: **995 € - 1.020 €**.

Este complemento se percibe en **14 pagas** (12 ordinarias + 2 extras completas).

3.2. Complemento Específico (CE)

Este es el concepto más heterogéneo y suele dividirse en varios subcomponentes dentro de la nómina:

1. **Componente General:** Retribuye la dificultad técnica, dedicación o responsabilidad.

Varía enormemente, desde los 700 € en algunas regiones hasta superar los 1.400 € en otras.

2. Componente Singular (Exclusividad/Turnicidad/Dispersión):

- *Exclusividad*: Históricamente pagaba la "no actividad privada". En muchas CCAA (como Madrid o Galicia) se ha "flexibilizado" o integrado en el específico general para que todos lo cobren, aunque persisten diferencias.
- *Turnicidad*: Para servicios como Urgencias o UVI móvil.
- *Dispersión Geográfica*: Específico de Atención Primaria (G1 a G4), pagando más cuanto más dispersa es la población asignada (km a recorrer).

4. Análisis Detallado por Servicio de Salud (Datos Veraces 2024-2025)

A continuación, se presenta el desglose de datos para alimentar la base de datos regional de la aplicación. Se han priorizado los documentos oficiales de 2025 y finales de 2024.

4.1. Andalucía (Servicio Andaluz de Salud - SAS)

El SAS es el mayor empleador del SNS. La Resolución 0039/2025 actualiza las retribuciones.⁴

- **Estructura Salarial**: El SAS ha integrado gran parte del antiguo "Complemento de Exclusividad" en un complemento específico más general, permitiendo compatibilidad sin tanta pérdida salarial.
- **Complemento de Destino (Nivel 24)**: Aprox. **677,66 €**.
- **Complemento Específico (FRP - Factor de Responsabilidad y Penosidad)**: Varía según si es Hospital (aprox. 800-900 €) o Primaria.
- **Guardias (Atención Continuada)**:
 - Este ha sido un punto de conflicto y reciente subida.
 - **Laborable**: ~ 29,00 € - 31,00 € / hora (dependiendo de la actualización final del 0,5%).
 - **Festivo**: ~ 33,00 € - 35,00 € / hora.
 - **Festivo Especial (Navidad/Año Nuevo)**: Se paga con un recargo del 100% sobre la hora festiva.
- **Insight**: La aplicación debe preguntar al usuario del SAS si percibe el "Complemento de Continuidad Asistencial" (para Primaria) que sustituye a las guardias en algunos casos de tarde.

4.2. Aragón (Servicio Aragonés de Salud)

Según las tablas de agosto de 2025 ³:

- **Sueldo Base**: 1.333,40 €/mes.
- **Trienio**: 51,32 €/mes.
- **Complemento de Destino (Nivel 24)**: ~ 700 € (variable según actualización exacta).
- **Complemento Específico (Componente General)**: Para un FEA (Facultativo

Especialista de Área) es de **374,99 €/mes**. *Nota:* Este valor parece bajo porque Aragón carga mucho peso en la "Productividad Fija" o componentes singulares del específico. Es vital sumar todos los componentes del "Cuadro III" del documento oficial.

- **Guardias (Atención Continuada):**
 - **Laborable:** 27,78 €/hora.
 - **Festivo:** 29,77 €/hora.
 - **Valoración:** Aragón tiene unas de las tarifas de guardia más bajas en comparación con su nivel de vida y regiones vecinas como País Vasco o Navarra, lo que genera un "efecto frontera" de fuga de profesionales que la app podría destacar visualmente comparando salarios.

4.3. Principado de Asturias (SESPA)

El acuerdo de retribuciones para 2024-2025 trae mejoras significativas.⁵

- **Mejoras Recientes:** Se ha aprobado un aumento en la "Productividad Variable" y la inclusión de conceptos de turnicidad para el SAMU que antes no se reconocían igual que a enfermería.
- **Guardias:**
 - **Laborable:** ~ 28-29 €/hora.
 - **Festivo:** ~ 31-33 €/hora.
 - El SESPA abona un plus por "Noches festivas" que difiere de la hora estándar, configurando un modelo mixto.
- **Carrera Profesional:** Es un componente muy fuerte en Asturias, con cuantías generosas en los grados III y IV, incentivando la permanencia.

4.4. Illes Balears (IB-Salut)

La insularidad es el factor clave aquí. Las tablas de 2025 reflejan importes elevados para compensar el coste de vida.⁸

- **Plus de Residencia:** No es un concepto único. Varía entre Mallorca (capital) y Menorca/Ibiza/Formentera (doble insularidad).
 - Para un A1 en Mallorca: ~ 110-120 €/mes.
 - Para un A1 en Ibiza/Menorca: Puede superar los **400-500 €/mes** adicionales. *La app debe tener un selector de isla obligatorio.*
- **Guardias:** Se han actualizado recientemente tras la sentencia 333/2024.
 - **Laborable:** Supera los 32 €/hora.
 - **Festivo:** Cercano a los 36-38 €/hora.
 - Existe un "Plus de Fidelización" para puestos de difícil cobertura (ej. Oncología en Ibiza) que puede sumar hasta **5.000 € anuales** extras.

4.5. Canarias (Servicio Canario de la Salud - SCS)

Similar a Baleares, pero con una estructura fiscal distinta (IGIC en lugar de IVA, aunque el IRPF es estatal con deducciones autonómicas).¹¹

- **Indemnización por Residencia:**

- **Gran Canaria / Tenerife:** 194,82 €/mes (Grupo A1).
- **Otras Islas (Lanzarote, Fuerteventura, La Gomera, El Hierro, La Palma):** 649,12 €/mes (Grupo A1). Esta diferencia es masiva (más de 5.400 € brutos al año) y debe calcularse automáticamente al seleccionar la isla.
- **Paga de Concertación:** Un concepto histórico canario específico.
- **Guardias:** Ligeramente inferiores a la media peninsular, compensadas por la residencia.

4.6. Cantabria (SCS)

El acuerdo de junio de 2024 marca un hito: **pago de guardias en situación de Incapacidad Temporal (Baja)**.¹³

- **Insight para la App:** Cantabria es pionera en esto. Si el usuario marca "Baja por enfermedad" en la app, para Cantabria *no* debe poner el contador de guardias a cero, sino aplicar un promedio de los últimos meses (prorratio).
- **Subida Lineal:** Se aprobó una subida de 400 €/mes progresiva (210€ en 2024, 90€ en 2025). El sueldo base cántabro es, por tanto, engañoso si no se suma este "complemento de mejora" específico.

4.7. Castilla y León (SACYL)

SACYL ha implementado incrementos en 2024/2025 para frenar la despoblación médica.¹⁴

- **Guardias (Valores actualizados a 2024/25):**
 - **Laborable:** 30,12 €/hora.
 - **Sábados, Domingos y Festivos:** 33,58 €/hora.
 - **Festivos Especiales:** 43,21 €/hora.
- **Puestos de Dificil Cobertura:** Existen incentivos económicos específicos para zonas rurales (Soria, zonas periféricas) que se suman al Específico.

4.8. Castilla-La Mancha (SESCAM)

Las tablas de 2025 (subida 0,5%) son muy claras.¹⁷

- **Componente General Específico:** 972,51 €/mes para un FEA estándar.
- **Turnicidad:** 399,90 €/mes (si aplica).
- **Guardias (Presencia Física):**
 - **Lunes a Viernes:** 31,63 €/hora.
 - **Sábados/Domingos/Festivos:** 33,91 €/hora.
 - **Especiales (Navidad):** 45,15 €/hora.
- **Guardias Localizadas:** Se pagan al 50% de la física. *Dato para la app:* Si el médico es "activado" durante una localizada, pasa a cobrar como física o se abona una tarifa plana por activación según la gerencia. La app debe permitir imputar "horas activadas".

4.9. Cataluña (Institut Català de la Salut - ICS)

El "III Acord" ha revolucionado la tabla salarial, introduciendo conceptos únicos y desvinculándose de la estructura clásica del SNS en nomenclatura.¹⁸

- **Sueldo Anual (sin guardias):** Un Adjunto (Prof. Plantilla) oscila entre 49.444 € y

65.000+ € dependiendo de su nivel de carrera (SIPDP) y DPO.

- **Guardias (Atención Continuada):** Cataluña paga la guardia según el nivel de carrera del médico, algo único.
 - *Adjunto sin carrera:* **36,24 €/hora** (laborable) / **39,52 €/hora** (festivo).
 - *Adjunto Senior (Nivel D):* **38,44 €/hora** (laborable) / **41,73 €/hora** (festivo).
- **Complementos Territoriales:** Plus de montaña y plus de área metropolitana (Barcelona) para Medicina de Familia, que buscan compensar el coste de vida o el aislamiento.

4.10. Comunidad de Madrid (SERMAS)

Madrid ha eliminado el "peaje de guardias" (una reducción de 232€ que se aplicaba a los que hacían guardias), lo que supone una subida neta efectiva en 2024/2025.²⁰

- **Complemento de Destino:** Nivel 24 ~ 582,92 €; Nivel 26 ~ 698,20 €.
- **Productividad Fija:** Variable según hospital de complejidad alta, media o baja.
- **Guardias:** Históricamente bajas, pero con ligeros repuntes. Se sitúan en la horquilla baja-media nacional (aprox. 25-27 € laborable), confiando en el volumen de actividad privada de la región como complemento indirecto para muchos profesionales.

4.11. Extremadura (SES)

Tablas 2025 publicadas en el DOE.²²

- **Guardias (Atención Continuada):**
 - Valor 2023 consolidado: ~26 € laborable / 26,5 € festivo.
 - Acuerdos 2024/2025 buscan equiparación con la media, subiendo hacia los **28-29 €/hora**.
- **Carrera Profesional:** Desbloqueada tras años de congelación, se paga al 100% de los niveles reconocidos.

4.12. Galicia (SERGAS)

Modelo retributivo enfocado en la jerarquización y acumulación.²⁴

- **Guardias (Factor de Acumulación):** Un dato crítico para la app.
 - *Guardia 1 a 4:* **28,00 €/h** (laborable) / **30,00 €/h** (festivo).
 - *Guardia 5ª y sucesivas:* **37,00 €/h**. La app debe tener un contador mensual: al pasar de la hora 96 (aprox), el precio unitario salta automáticamente.
- **Complemento Específico:** Diferenciado por "Turnicidad" y "Jornada Deslizante" (tardes en Primaria).

4.13. Región de Murcia (SMS)

Datos de las tablas 2025.²⁶

- **Sueldo Base:** 1.328,83 € (variación leve por redondeos de subida).
- **Guardias:** Se pagan módulos de 12, 17 y 24 horas. Los festivos especiales de Navidad tienen retribuciones específicas muy detalladas (ej. noches de 24 y 31 de dic).

4.14. Comunidad Foral de Navarra (Osasunbidea)

Navarra tiene competencia plena y un régimen foral.

- **Exclusividad:** Es el factor determinante. Los médicos con dedicación exclusiva cobran un complemento mucho mayor (aprox. 800-1000 € más) que los que no la tienen.
- **Guardias:** De las mejor pagadas del estado, superando frecuentemente los **600 € por guardia de 24h** en días laborables y acercándose a los **1.000 €** en fechas especiales.

4.15. País Vasco (Osakidetza)

Líder en retribuciones brutas.²⁸

- **Nivel Retributivo:** Un Facultativo (Nivel 24) tiene un sueldo anual bruto garantizado (sin guardias) que ronda los **60.000 - 65.000 €**, muy por encima de los 45.000 - 50.000 € de otras regiones.
- **Guardias:**
 - El precio de la hora ordinaria supera los **35 €**.
 - El festivo supera los **40-45 €**.
 - *Factor de Edad:* Mayores de 55 años exentos de guardias cobran un "módulo de exención" que prorratea las guardias no realizadas, manteniendo el poder adquisitivo. La app debe incluir la opción "¿Mayor de 55 con exención?".

4.16. La Rioja (SERIS)

Tablas 2025.³¹

- **Complementos:** Turnicidad (146,36 €/mes), Nocturnidad (68,97 €/noche).
- **Festivos Especiales:** Las noches del 24 y 31 de diciembre se pagan a **326,24 €** adicionales al sueldo base y complementos.

4.17. Ceuta y Melilla (INGESA)

Gestión directa del Ministerio de Sanidad.

- **Complemento de Residencia:** Muy elevado (similar a islas menores de Canarias).
- **Ventaja Fiscal (Clave para App):** Bonificación del **60% en el IRPF** sobre las rentas obtenidas en las ciudades autónomas.
 - *Impacto:* Un sueldo bruto de 60.000 € en Madrid puede quedar en 38.000 € netos. En Ceuta, ese mismo bruto (aumentado por residencia) puede quedar en 50.000 € netos. La calculadora de "Sueldo Neto" debe aplicar una fórmula de IRPF completamente distinta para estos usuarios.³²

5. El Ecosistema Financiero del MIR (Médico Interno Residente)

Los residentes (MIR) representan una categoría financiera aparte. Son titulados (Grupo A1) pero con una relación laboral especial de residencia.

5.1. Sueldo Base MIR (Estimaciones 2024-2025)

El sueldo base es igual para todos (subgrupo A1), pero el complemento de grado de formación varía cada año de residencia (R1 a R5).

- **R1:** ~ 1.301 € bruto/mes (sin guardias).
- **R5:** ~ 1.795 € bruto/mes (sin guardias).³²

5.2. Guardias MIR: La Fuente de Ingresos Principal

Para un MIR, las guardias no son un complemento, son el sustento. Suponen a menudo el 50% de sus ingresos.

- **Disparidad Regional Extrema:**
 - *Castilla-La Mancha (2025):* R1 laborable a **17,50 €/h**, R4/5 a **26,66 €/h**.¹⁷
 - *Baleares/País Vasco:* Tarifas superiores, a menudo indexadas como porcentaje del adjunto (ej. R1 cobra el 55% del adjunto, R5 el 80%).
 - *Madrid/Canarias:* Históricamente en la franja baja (aprox. 12-14 €/h para R1), aunque con presiones de subida recientes.
- **Insight de Datos:** Un R1 en CLM con 5 guardias gana casi lo mismo que un R4 en una comunidad mal pagada con 3 guardias. La app debe permitir comparar estas realidades.

6. La Matriz de Guardias: Estructura de Datos para la App

Para modelar correctamente la sección de "Guardias" en la aplicación, se requiere una matriz tridimensional: Región x Categoría x Tipo de Día.

Tabla de Referencia Rápida de Precios Hora Guardia (Estimación Media 2025 - Adjuntos):

Comunidad	Laborable (€/h)	Festivo (€/h)	Especial (€/h)	Notas Lógicas
Andalucía	29,00	33,00	Doble	
Aragón	27,78	29,77	-	Productividad alta compensa.
Castilla-La Mancha	31,63	33,91	45,15	Datos oficiales 2025.
Castilla y León	30,12	33,58	43,21	Subida por acuerdo reciente.
Cataluña	36,24 - 38,44	39,52 - 41,73	-	Depende de Nivel Carrera.
Galicia	28,00	30,00	-	Sube a 37€ a partir de la 5ª guardia.

País Vasco	>35,00	>45,00	Doble	Líder en retribución.
Madrid	~26,00	~30,00	Doble	Sin "peaje" de 232€.

Nota: Los valores exactos fluctúan céntimos según la aplicación final del 0,5% de atrasos.

7. Lógica Fiscal y Cálculo del Neto (Backend Logic)

El cálculo del salario neto es donde la mayoría de las herramientas genéricas fallan para los médicos.

7.1. El Tope de la Seguridad Social

Los médicos con guardias casi siempre superan la **Base Máxima de Cotización** (aprox. 4.720,50 €/mes en 2024).

- **Regla para la App:** Si $\text{Sueldo_Bruto_Mensual} > \text{Base_Maxima}$, entonces $\text{Cuota_SS} = \text{Base_Maxima} * 6.35\%$ (aprox. cotización total empleado).
- **Efecto:** Cada euro ganado en guardias por encima de este tope está **exento de Seguridad Social**. Solo tributa IRPF. Esto hace que la guardia sea "más rentable" en términos netos relativos que el sueldo base, aunque el IRPF se dispare.

7.2. La Progresividad del IRPF

El IRPF es el gran devorador de las guardias. Al sumar 20.000 € o 30.000 € anuales en guardias al sueldo base, el tipo marginal se dispara al 37%, 45% o más.

- **Retención vs. Impuesto Final:** La app debe calcular la *retención* mensual estimada (algoritmo de la Agencia Tributaria) pero advertir al usuario que si sus guardias varían mucho, la regularización en la Declaración de la Renta anual puede ser severa.
- **Regímenes Forales:** País Vasco y Navarra tienen sus propias tablas de IRPF, con tramos distintos a la AEAT. La app debe detectar la región y cambiar la fórmula de cálculo del impuesto.

8. Conclusiones y Recomendaciones para el Desarrollo

El análisis revela un panorama retributivo en **proceso de convergencia forzada**. La competencia por profesionales escasos está obligando a las comunidades "pagadoras bajas" (Aragón, Castilla y León) a subir precios de guardia y complementos para evitar la fuga a regiones vecinas "pagadoras altas" (País Vasco, Navarra) o hacia la sanidad privada.

Recomendaciones para la App iOS:

1. **Selector Geográfico Inteligente:** No solo seleccione la CCAA, sino la provincia/isla (para Canarias/Baleares) y el tipo de hospital (Capital vs Periférico) para ajustar los

complementos de difícil cobertura.

2. **Módulo "Prorrateo de Guardias":** Incluya una función para calcular cuánto debe cobrar el médico si está de baja o permiso maternal/paternal. La jurisprudencia reciente obliga a pagar el promedio de los últimos meses. Es una funcionalidad de alto valor añadido.
3. **Simulador de Carrera:** Permita al usuario ver cuánto subiría su sueldo al pasar de Grado I a Grado II, incentivando el uso a largo plazo de la herramienta.
4. **Alerta de Tope SS:** Visualice gráficamente cuándo el usuario ha superado la base máxima de cotización mensual, indicando que sus siguientes horas de guardia están "libres de cuota SS".

Este informe proporciona los datos estructurales y numéricos necesarios para construir una herramienta financiera robusta y veraz, adaptada a la realidad compleja del médico español en 2025.

Obras citadas

1. Estudio comparativo de las retribuciones de los Médicos de Atención Primaria en España en 2024 y diferencias desde 2009. CENTRO DE ESTUDIOS SIMEG, fecha de acceso: diciembre 17, 2025, <https://simeg.org/estudio-comparativo-de-las-retribuciones-de-los-medicos-de-atencion-primaria-en-espana-en-2024-y-diferencias-desde-2009-centro-de-estudios-simeg/>
2. A N U A L (12 meses) PAGA EXTRA JUNIO PAGA EXTRA DICIEMBRE T O T A L A N U A L NIVEL MES AÑO (*) 16.714,04 14.991,62 14.361 - Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, fecha de acceso: diciembre 17, 2025, <https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/Estadisticas/Informes/Documents/A%C3%91O%202025/Retribuciones%20del%20personal%20funcionario.%20Real%20Decreto-ley%2014%202025%2C%20de%202%20de%20diciembre.pdf>
3. Tablas retributivas personal estatutario SALUD (actualización ..., fecha de acceso: diciembre 17, 2025, https://www.aragon.es/documents/20127/128260043/Tablas_retributivas_SALUD_agosto2025.pdf/1dffcd67-7726-9c1c-c435-eb2e0c8134b3?version=1.0&t=1760605029062&download=true
4. 0039/2025 Asunto: Resolución de Retribuciones del personal de ..., fecha de acceso: diciembre 17, 2025, <https://andalucia.satse.es/documents/668701/6213684/Resolucion+retribuciones+SAS+2024+actualizadas+a+agosto+2025+%281%29.pdf/e3462123-e8cd-7ee6-97f3-c70c52b690e0?t=1754905740364>
5. Tu nómina tras el Acuerdo de mejoras en el Sespa - Asturias - Satse, fecha de acceso: diciembre 17, 2025, <https://asturias.satse.es/w/acuerdo-mejoras-retribuciones-sespa>
6. ANEXO VI RETRIBUCIONES DEL PERSONAL ESTATUTARIO DEL SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS - USIPA, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,

- <https://usipa.es/wp-content/uploads/2022/01/Retribuciones-SESPA-2022.pdf>
7. ALGO DE JUSTICIA SALARIAL TRAS DOS AÑOS. LENTA, PERO LLEGÓ. - SIMPA - Sindicato Médico de Asturias, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://simpa.es/algo-de-justicia-salarial-tras-dos-anos-lenta-pero-llego/>
 8. TABLA I (01-01-2024) General - IB-SALUT, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
https://www.ibsalut.es/docs/rrhh/normativa/instrucciones%20y%20circulares/es/Tabla%20salarial_2024_ESP.pdf
 9. Tablas salariales - Servicio de Salud de las Islas Baleares - IB-SALUT, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://www.ibsalut.es/es/profesionales/recursos-humanos/tablas-salariales>
 10. null-Tablas Salariales 2025 (mayo 2025) - CAIB, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
https://www.caib.es/sites/nominaprofessorat/es/tablas_salariales_2025_mayo_2025
 11. Tablas retribuciones y deducciones 2025 - Sepca, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://www.sepca.es/portal/index.php/adm-gral-cdad-autonoma-16741/tablas-retributivas/2156-tablas-retribuciones-y-deducciones-2025>
 12. Retribuciones del personal estatutario, funcionario y laboral - Gobierno de Canarias, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://www3.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/contenidoGenerico.jsp?idDocumento=b2540aca-fdab-11dd-b2aa-596c3deb1b4e&idCarpeta=c32fdf85-fc15-11dd-a72f-93771b0e33f6>
 13. El Sindicato Médico de Cantabria logra un acuerdo con aumento de retribuciones, carrera profesional por antigüedad y cobro de guardias durante las bajas, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://www.cesm.org/2024/06/04/el-sindicato-medico-de-cantabria-logra-un-acuerdo-con-aumento-de-retribuciones-carrera-profesional-por-antiguedad-y-cobro-de-guardias-durante-las-bajas/>
 14. Retribuciones SACYL 2024 | PDF | Informática - Scribd, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://es.scribd.com/document/757984183/Retribuciones-SACYL-2024>
 15. Retribuciones | Profesionales - Sacyl, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://www.saludcastillayleon.es/profesionales/es/recursos-humanos/retribucion-es-accion-social-compensaciones/retribuciones>
 16. CESM CYL logra que se cumpla el acuerdo firmado con la Consejería de Sanidad por el que se incrementa la retribución de las guardias - Confederación Estatal de Sindicatos Médicos, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://www.cesm.org/2024/11/27/cesm-cyl-logra-que-se-cumpla-el-acuerdo-firmado-con-la-consejeria-de-sanidad-por-el-que-se-incrementa-la-retribucion-de-las-guardias/>
 17. ANEXOS Y TABLAS 2025 SUBIDA 0.5% (CON EL 2.5%) .xlsx - Sescam, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
https://sanidad.castillalamancha.es/sites/sescam.castillalamancha.es/files/documentos/legislacion/20250804/anexos_y_tablas_2025_subida_0.5.pdf

18. Resolució EMT/2868/2025, de 17 de juliol, per la qual es disposen la i, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://metgesdecatalunya.cat/uploaded/conveni-concertada/vigent/taules-salari-als-2024.pdf>
19. A2.6 Taules retributives vigents - Pressupostos 2025 - Diputació de Barcelona, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
https://seuelectronica.diba.cat/serveis-de-la-seu/inf_eco_fin/pressupost/fitxers/2025_Taules%20retributives%20vigents.pdf
20. ACTUALIDAD. ¡Fin al peaje de 232 euros de las guardias a partir de noviembre! AMYTS celebra el anuncio de la consejera de Sanidad y reclama un aumento de la hora de guardia, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://corporativa.amyts.es/noticias/noticia/?slug=actualidad-fin-al-peaje-de-232-euros-de-las-guardias-a-partir-de-noviembre-amyts-celebra-el-anuncio-de-la-consejera-de-sanidad-y-reclama-un-aumento-de-la-hora-de-guardia>
21. PERSONAL ESTATUTARIO RETRIBUCIONES BÁSICAS 2024 - Sindicato SAE, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
https://sindicatosae.com/intranet/plugins/ckeditor/plugins/fileman/Uploads/WEB/MADRID/2024/TABLAS/RETRIBUCIONES_B%C3%81SICAS_C2_2024.pdf
22. DOE n.º 187 29-septiembre-2025, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2025/1870o/25081571.pdf>
23. Diario Oficial de Extremadura- Formato HTML, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://doe.juntaex.es/otrosFormatos/html.php?xml=2023061353&anio=2023&doe=750o>
24. Orde DOG Martes, 21 de xaneiro de 2025 - CIG Ensino, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
https://www.cig-ensino.gal/files/paxinas/retribucions/Retribucions%202025/AnuncioG0597-170125-0001_gl.pdf
25. DOG 124 del 30/06/2023 - ORDEN de 29 de junio de 2023 por la que se publica el Acuerdo del Consello de la Xunta por el que se aprueban mejoras retributivas y de trabajo del personal de las instituciones sanitarias del Servicio Gallego de Salud, con base en el Acuerdo de la Mesa sectorial de 20 de abril - Xunta de Galicia, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2023/20230630/AnuncioC3K1-290623-0001_es.html
26. TUS rETRIBUCIONES 2025 - ANPE Murcia, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://documentos.anpemurcia.es/docs/Documentos/Retriuciones/retribuciones2025.pdf>
27. tabla de retribuciones de navidad - Sindicato Médico CESM Región de Murcia, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://www.medicosdemurcia.com/noticia.asp?id=1914>
28. Retribuciones del personal por tramos y niveles - Osakidetza - Euskadi.eus, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://www.osakidetza.euskadi.eus/retribuciones-del-personal-tramos-y-niveles/webosk00-sercon/es/>

29. Retribuciones - Osakidetza - Euskadi.eus, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://www.osakidetza.euskadi.eus/webosk00-sercon/es/?r01kQry=tC%3Aeuskadi%3BtF%3Aopendata%3Bm%3AdocumentLanguage.EQ.es%2COpendataLabels.LIKE.retribuciones%3B>
30. Evolución del Acuerdo y cumplimiento del Acuerdo Osakidetza-SME, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://sme.eus/actividad-sindical/evoluciel-acuerdo-y-cumplimiento-del-acuerdo-osakidetza-sme/>
31. cuantía de la guardia localizada en función de la categoría estatutaria de procedencia o equivalente. PER - Rioja Salud, fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://www.riojasalud.es/files/content/rrhh/tablas-retributivas/TABLAS%20SALARIALES%20ESTATUTARIOS%20Y%20FUNCIONARIOS%2016-01-2025.pdf>
32. Estudio comparativo de las Retribuciones de los Facultativos ..., fecha de acceso: diciembre 17, 2025,
<https://simeg.org/wp/wp-content/uploads/2025/02/Retribuciones-MIR-2024.pdf>