

Medicina y derecho

La nueva relación laboral especial de residencia para la formación de especialista en Ciencias de la Salud (RD 1146/2006, de 6 de octubre. BOE de 7 de octubre)

A. Pedrajas Moreno^a, T. Sala Franco^b

^a*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Abogado.*

Socio-Director de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios.

^b*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia. Estudio General.*

Director del Área de Formación de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios.

Rev Pediatr Aten Primaria. 2006;8:695-706

Abdón Pedrajas Moreno, abdonpedrajas@pedrajasabogados.com

El ámbito de la relación laboral especial

La relación laboral de carácter especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, prevista en el Art. 20.3 f) y en la Disposición Adicional Primera de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, será de aplicación a los siguientes sujetos (Art. 1.1 y 2):

1.º) En primer lugar, a los titulados universitarios que, previa participación en la convocatoria anual de carácter nacional de pruebas selectivas, hayan accedido a una plaza en un centro o unidad docente acreditada, para el desarrollo de una formación especializada en Ciencias de la Salud, mediante el sistema de residencia,

previsto en el Art. 20 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, a efectos de la obtención del título de especialista.

2.º) En segundo lugar, a los especialistas en Ciencias de la Salud que, conforme a lo establecido en el Art. 23 de la Ley 44/2003, cursen una nueva especialidad.

3.º) En tercer lugar, a los que, según el Art. 25 de la Ley 44/2003, accedan a la formación para la obtención del Diploma del Área de Capacitación Específica por el sistema de residencia.

La normativa será de aplicación en todo el territorio nacional, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada, de los establecimientos sanitarios donde estén ubicados los centros o unidades docentes

acreditados para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud (Art. 1.3).

La Normativa reguladora

La normativa aplicable a esta relación laboral especial será la siguiente (Art. 1.4):

- a) El RD 1146/2006¹.
- b) Con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) y demás legislación laboral que le sea de aplicación.
- c) Los convenios colectivos aplicables.
- d) El contrato individual de trabajo, sin que pueda establecer condiciones menos favorables al trabajador o contrarias a las previstas en las disposiciones legales y convenios colectivos.

La Disposición Transitoria Cuarta del RD, con el ambiguo título de "principio de condición más beneficiosa", establece que "se mantendrán aquellos derechos adquiridos por los residentes que hubiesen accedido a la formación especializada por el sistema de residencia con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto, siempre que para ellos supongan condiciones más beneficiosas". En la medida en que, en sana doctrina interpretativa, tan sólo cabe hablar de "derechos adquiridos" respecto de derechos de origen contractual; ello significa, en definitiva, que, aplicando este criterio restrictivo, solamente habría que respetar aquellos de-

rechos nacidos del contrato individual de trabajo anterior a la entrada en vigor del RD que fuesen más beneficiosos que lo dispuesto en este último. Pero como esto es algo innecesario decirlo expresamente, pudiendo deducirse implícitamente de lo dispuesto en el Art. 1.4, referido al contrato individual, probablemente lo que se quiera decir sea otra cosa, esto es, que a los residentes que tuvieran, con arreglo a la normativa anterior, condiciones más beneficiosas, habría que respetárselas tras la entrada en vigor del nuevo RD.

La formalización del contrato

El contrato de trabajo habrá de realizarse por escrito entre el residente (el trabajador) y la entidad titular de la unidad docente acreditada para impartir la formación (el empresario) (Art. 2.1).

El contrato habrá de formalizarse por cuadruplicado (Art. 2.2).

El contenido mínimo del contrato será el siguiente (Art. 2.2):

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

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

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

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

h) La cuantía de su retribución.

i) La jornada laboral.

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

k) El convenio colectivo, en su caso, aplicable.

l) En su caso, las diligencias de las renovaciones que correspondan.

Antes de formalizar el contrato, el residente se someterá a un examen médico para comprobar que no padece enfermedad ni está afectado por alguna limitación física o psíquica incompatible con las actividades profesionales que exige el programa formativo. El contrato quedará sin efecto si el residente no superara el examen médico (Art. 2.3).

El período de prueba

En estos contratos está expresamente prohibido pactar un período de prueba (Art. 3.5).

Las modalidades de contratación

No podrán celebrarse contratos de trabajo a tiempo parcial con el personal resi-

dente, debiendo ser en todo caso contratos a tiempo total (Art. 5.3).

La duración del contrato

La duración del contrato será de un año, renovable por periodos iguales durante el tiempo que dure su programa de formación, siempre que al final del año el residente hubiese sido evaluado positivamente por el Comité de Evaluación de la correspondiente especialidad (Art. 3.1).

La duración del nuevo contrato facilitado por la Administración Sanitaria en el caso de extinción del anterior por las causas previstas en el art. 11.1. e), f) y j) del RD podrá ser inferior al año, por el tiempo necesario para terminar el curso que fue interrumpido (Art. 3.2).

Cuando el residente obtenga una evaluación negativa por no alcanzar los objetivos formativos fijados, el Comité de Evaluación podrá acordar una prórroga del contrato para la recuperación, mediante un Plan de Recuperación Específica y Programada, de la duración que se estime necesaria en cada caso dentro del siguiente año lectivo (Art. 3.3).

Cuando la evaluación negativa se deba a la imposibilidad de prestación de los servicios superior al 25% de la jornada anual como consecuencia de la suspensión del contrato o de otras causas legales, se autorizará la prórroga del contrato por el

tiempo necesario para completar el período formativo o su repetición completa (Art. 3.4).

Los derechos y deberes de los residentes

Además de los que establece con carácter general el ET, el residente tendrá los siguientes derechos específicos (Art. 4.1):

a) A conocer el programa de formación de la especialidad a cuyo título aspira.

b) A la designación de un tutor.

c) A recibir una formación teórico-práctica mediante su integración en la actividad asistencial, ordinaria y de urgencias del centro.

d) A ser informado de las funciones de su unidad y de los sistemas de evaluación establecidos.

e) A ejercer su profesión en su especialidad con un nivel progresivo de responsabilidades a medida que se avance en el programa de formación.

f) A conocer a los profesionales de la plantilla de su unidad y a consultarles y pedir su apoyo cuando lo considere necesario.

g) A participar en actividades docentes, investigadoras, asistenciales y de gestión clínica.

h) Al registro de sus actividades en el libro de residentes.

i) A una evaluación, continuada, anual y final, de su aprendizaje objetiva.

j) A la prórroga de su contrato en los casos previstos en el Art. 3.3 y 4 del RD (ver supra).

k) A la revisión de sus evaluaciones anuales y finales.

l) A estar representado en la Comisión Nacional de la Especialidad y en las Comisiones de Docencia de los centros.

m) A evaluar la adecuación de la organización y el funcionamiento del centro a la actividad docente, garantizándosele confidencialidad.

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

o) A no ser desposeído de su plaza si no es por alguna de las causas de extinción previstas en el RD o en la legislación general.

Además de los que establece con carácter general el ET, el residente tendrá los siguientes deberes específicos (Art. 4.1):

a) Realizar todo el programa de formación con dedicación a tiempo completo y sin compatibilizarlo con otra actividad.

b) Formarse siguiendo las instrucciones de su tutor y del personal sanitario del centro.

c) Conocer y cumplir los reglamentos y normas de funcionamiento interno de la unidad docente y, en especial, sobre los derechos del paciente.

d) Prestar personalmente los servicios y

tareas asistenciales que establezca el correspondiente programa de formación.

e) Utilizar racionalmente los recursos en beneficio del paciente y evitar su uso ilegítimo para su propio provecho y el de terceras personas.

El tiempo de trabajo

La jornada laboral y los descansos de los residentes serán los establecidos en los correspondientes servicios de salud, con las siguientes peculiaridades (Art. 5.1):

a) La jornada laboral ordinaria máxima será de 37,5 horas semanales de promedio en cómputo semestral, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio colectivos se establezca otro cómputo, pudiendo determinarse en convenio colectivo y, en su defecto, por pacto o acuerdo colectivo del personal estatutario.

b) La limitación del tiempo de trabajo establecida para el personal estatutario de los servicios de salud por el Estatuto Marco del personal sanitario del Sistema Nacional de Salud, sumando la jornada ordinaria y la jornada complementaria, se aplicará progresivamente al personal residente, tanto de los centros públicos como de los centros privados acreditados para la docencia, del siguiente modo: a) jornada máxima de 58 horas semanales de promedio en cómputo anual hasta el 31 de julio de 2007; b) jornada máxima de

56 horas semanales de promedio en cómputo semestral entre el 1 de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008; c) jornada máxima de 48 horas semanales de promedio en cómputo semestral a partir del 1 de agosto de 2008.

c) Entre jornada y jornada deberá mediar un período de descanso mínimo de 12 horas. En todo caso, después de 24 horas seguidas de trabajo ininterrumpido, ya sea por jornada ordinaria excepcional, por jornada complementaria o por ambas, el residente tendrá derecho a 12 horas de descanso continuado, salvo que se dé alguna de las siguientes circunstancias: 1.ª) Casos de especial interés formativo a juicio del tutor. 2.ª) Casos de problemas organizativos insuperables. En estos dos casos, se aplicará el régimen de descansos alternativos previstos en el Estatuto Marco del Personal Sanitario del Sistema Nacional de Salud.

d) El residente está obligado a realizar las horas de jornada complementaria que establezca el programa de formación. En todo caso, no podrá realizar más de siete guardias al mes.

e) La jornada laboral no debe impedir el cumplimiento del programa formativo.

f) Los residentes tendrán derecho a un horario que, sin suponer una disminución del número anual de horas establecido, les permita realizar jornadas diarias no su-

periores a 12 horas en los siguientes casos (Disposición Adicional Tercera): embarazo, guarda legal de algún menor de seis años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, cuidado directo de un familiar (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida) y guardia y custodia no compartida de un hijo menor de edad.

Los residentes disfrutarán de los días festivos, permisos y vacaciones que establecen los Arts. 37,2,2,4,4bis,5,6 y 7 y 38 del ET. Y, en el caso de que los residentes presten servicios en una unidad docente del Sistema Nacional de Salud, disfrutarán, además, de los días de libre disposición del personal estatutario (Art. 6.1 y 2).

El disfrute de las vacaciones anuales retribuidas y de las fiestas de los residentes se fijará atendiendo al cumplimiento de los programas de formación y la programación funcional del centro (Art. 7.3).

Las retribuciones

El RD distingue entre el personal residente que presta sus servicios en las entidades titulares docentes dependientes del Sistema Nacional de Salud y el personal residente contratado por entidades priva-

das titulares de unidades docentes acreditadas para impartir la formación (Art. 7):

1.º) En el primer caso, la retribución del personal residente será la establecida en las respectivas leyes de presupuestos, comprendiendo los siguientes conceptos y cuantías por tiempo de trabajo efectivo (no computándose como tal los períodos de descanso entre jornadas):

a) El sueldo, cuya cuantía estará equiparada al sueldo base del 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 título exigido para el ingreso en el correspondiente programa de formación.

b) El complemento de grado de formación (destinado a retribuir el nivel de conocimientos y la progresiva adquisición de responsabilidades en el ejercicio de las tareas asistenciales), a percibir a partir del segundo curso de formación y cuya cuantía será porcentual respecto del sueldo: 8% (residentes de segundo curso), 18% (residentes de tercer curso), 28% (residentes de tercer curso) y 38% (residentes de cuarto curso).

c) Un plus de residencia, en los territorios donde esté establecido.

d) Dos pagas extraordinarias de devengo semestral en los meses de junio y diciembre, a abonarse junto con el salario

de esos meses, de un importe mínimo de una mensualidad del sueldo y del complemento de grado de formación.

La aplicación de estas reglas se hará gradualmente por los Servicios de Salud de las comunidades autónomas, teniendo en cuenta las diferencias entre las cuantías percibidas por los residentes y las que establece el RD (Disposición Transitoria Segunda):

a) Un 25% de la diferencia a partir de la entrada en vigor del RD, con efectos desde el 1 de enero de 2006.

b) Un 25% a partir del 1 de enero de 2007.

c) El 50% restante a partir del 1 de enero de 2008.

2.º) En el segundo caso, la retribución del personal residente será la establecida en el convenio colectivo aplicable, si bien su cuantía en ningún caso podrá ser inferior a las establecidas en el RD para el salario base, el complemento de grado de formación y las pagas extraordinarias para el personal residente que presta sus servicios en las entidades dependientes del Sistema Nacional de Salud.

En la Comunidad Foral de Navarra se tomará como referencia del sueldo base el establecido en el Art. 42.1 a) del Estatuto Marco del Personal Sanitario del Sistema Nacional de Salud, sin considerar a estos efectos lo dispuesto en la Disposición Adi-

cional Primera del mismo (Disposición Adicional Primera).

Las rotaciones

El RD distingue entre las "rotaciones externas" (los períodos formativos en centros no previstos en el programa de formación ni en la acreditación otorgada al centro o unidad docente en el que se desarrolla) y las "rotaciones internas" (las rotaciones por centros que estén previstas en el programa de formación o en la acreditación otorgada al centro o unidad docente en el que se desarrolla):

a) Las "rotaciones internas" son libres y no generan derecho económico alguno para el residente (Art. 8.4).

b) Las "rotaciones externas" podrán realizarse siempre que se cumplan los siguientes requisitos (Art. 8.1, 2 y 3):

- Que la rotación sea propuesta y autorizada por los órganos competentes, especificando los objetivos pretendidos (ampliación de conocimientos o aprendizaje de técnicas no practicadas en el centro) y que sea necesaria o complementaria del programa de formación.
- Que se realicen preferentemente en centros acreditados para la docencia o en centros nacionales o extranjeros de reconocido prestigio.
- Que no superen los cuatro meses

continuados dentro de cada período de evaluación anual.

- Que la gerencia del centro de origen se comprometa expresamente a seguir abonando al residente la totalidad de sus retribuciones, incluidas las derivadas de la atención continuada que realice durante la rotación externa.
- Que se abonen al residente los gastos de viaje, conforme a las normas y acuerdos aplicables a las entidades titulares de la correspondiente unidad docente.
- Que figure cada rotación externa en el libro del especialista en formación, debiendo emitir el correspondiente informe el centro o unidad donde se haya realizado.

La suspensión del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se suspenderá por las causas establecidas en el Art. 45.1 del ET, salvo por mutuo acuerdo de las partes y por causas consignadas en el contrato (Art. 9.1).

En el caso de que el tiempo de suspensión del contrato dure más de dos años, el residente se incorporará en la parte del programa de formación que acuerde la Comisión de Docencia de la especialidad, aunque ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente (Art. 9.2).

Las excedencias

En cuanto a las excedencias forzosas (designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, por cuidado de hijos o de familiares a su cargo y por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior), se estará a lo dispuesto en el Art. 46 del ET (Art. 10.1).

Las excedencias voluntarias previstas en el Art. 42.2 del ET no podrán reconocerse en ningún caso (Art. 10.1).

Si el tiempo de excedencia superase los dos años, el residente se incorporará en la parte del programa de formación que acuerde la Comisión de Docencia de la especialidad, aunque ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente (Art. 10.2).

El régimen disciplinario

El régimen disciplinario del residente viene regulado específicamente en el Capítulo III del RD (Arts. 12 a 16).

Se distingue entre las faltas disciplinarias muy graves, graves y leves y su tipificación será la establecida en los Arts. 72.2, 3, 4 y 5 del Estatuto Marco del personal sanitario del Sistema Nacional de Salud para el personal estatutario sanitario de los servicios de salud, salvo que los convenios colectivos determinen otra cosa. Y ello tanto para los residentes de centros

públicos como para los residentes de centros privados acreditados para la docencia (Art. 13.2).

Las sanciones serán, salvo que el convenio colectivo estableciera otra cosa, las siguientes: el apercibimiento por las faltas leves, la suspensión de empleo y sueldo de hasta un máximo de dos meses por las faltas graves y el despido por las faltas muy graves (Art. 14).

Los detalles del procedimiento disciplinario vienen establecidos en el Art. 15 del RD.

Las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días de la fecha en que el centro tuvo conocimiento de su comisión; y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido (Art. 16.1). La prescripción se interrumpirá con las notificaciones de la falta, reanudándose el cómputo pasado el período de 10 días establecido para hacer alegaciones (Art. 16.2).

La extinción de contrato

El contrato se extinguirá por las siguientes causas (Art. 17):

a) Por la finalización del programa de formación, al haber obtenido una evaluación final positiva, sin derecho a indemnización por fin de contrato.

b) Por la finalización del programa de formación, al haber obtenido una evalua-

ción anual negativa, sin derecho a indemnización por fin de contrato.

c) Por la finalización del programa de formación, al haber obtenido una evaluación final negativa, con independencia de que el residente solicite su revisión, sin derecho a indemnización por fin de contrato.

d) Por renuncia voluntaria del residente, expresa o tácita (la no reincorporación cuando se hubiera autorizado la repetición completa del período formativo o la no reincorporación al plan específico de recuperación acordado por el comité de evaluación, sin causa justificada en ambos casos).

e) Por muerte, incapacidad, jubilación o extinción de la personalidad jurídica del empresario.

f) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, previo expediente de regulación de empleo.

g) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente autorizado previo expediente de regulación de empleo.

h) Por voluntad del residente basada en un incumplimiento contractual grave y culpable del empresario.

i) Por haber retirado la autoridad competente a la unidad docente la acreditación para la formación de especialistas.

j) Por superación de un período de seis meses de suspensión del contrato por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

k) Por despido disciplinario por faltas muy graves.

l) Por jubilación del trabajador.

m) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del residente, sin perjuicio de la prórroga de la incapacidad temporal en el supuesto previsto en el Art. 48.2 del ET.

n) Por decisión de la residente que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. La Disposición Adicional Cuarta del RD establece el derecho preferente de la residente víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios a que se le asigne otra plaza de residente en formación de la misma titularidad y especialidad que esté vacante en otra localidad, incluso, en otra comunidad autónoma.

Cuando la extinción del contrato se produzca por las causas e), f), g), h), i), j) y m), la Administración sanitaria ofertará a los residentes la posibilidad de continuar su formación como especialistas en otras unidades docentes, suscribiendo nuevos contratos con las entidades titulares de las

mismas que darán por válidos los períodos de formación ya realizados y evaluados positivamente en la unidad docente de procedencia (Art. 11.2).

En el caso de despido disciplinario declarado improcedente, el residente tendrá derecho a optar entre la readmisión y la indemnización. Si optara por la readmisión y el tiempo transcurrido desde que fue despedido y la ejecución de la sentencia fuera superior a dos años, el residente se incorporará en la parte del programa de formación que acuerde la Comisión de Docencia de la especialidad, aunque ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente (Art. 11.3).

La extinción del contrato supondrá también la pérdida de los derechos derivados de la superación de la correspondiente prueba nacional selectiva, debiendo, para acceder a un nuevo programa de formación de la misma especialidad o de otra diferente, superar una nueva prueba, salvo cuando la causa de la extinción no fuese imputable al residente (Art. 11.4).

La Disposición Adicional Quinta del RD establece la posibilidad de que el residente solicite la revisión de las evaluaciones en tres casos distintos, siguiendo procedimientos igualmente distintos:

a) Cuando la evaluación anual fuese negativa y el comité de evaluación consi-

derase que no procede la recuperación y, por tanto, sólo quepa la extinción del contrato.

b) Cuando la evaluación final fuese negativa y el comité de evaluación considerase que no procede la recuperación y, por tanto, sólo quepa la extinción del contrato.

c) Cuando la evaluación final fuese positiva, por considerar que la calificación obtenida es desfavorable.

Normas específicas en determinadas situaciones

El RD establece normas específicas para determinadas situaciones. A saber:

a) Para el personal en formación por el sistema de residencia con discapacidad (Disposición Adicional Segunda).

b) Para determinadas especialidades médicas (Disposición Adicional Sexta).

c) Para especialistas en formación miembros de las Fuerzas Armadas (Disposición Adicional Octava).

d) Para las especialidades de enfermería (Disposición Transitoria Tercera).

Normas derogadas

Quedan derogadas "cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto" y, en especial (Disposición Derogatoria Única):

a) El Art. 9.5 y 6 de la Orden de 24 de junio de 1998, que desarrolla el RD 9992/1987, de 3 de julio, sobre la obtención del título de enfermero especialista.

b) La efectiva derogación de la Ley 24/1982, de 16 de junio, sobre prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Derogatoria Única, apartado 2, de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre.

La entrada en vigor del RD

El RD entró en vigor el día 8 de octubre de 2006 (Disposición Final Segunda).

Bibliografía

1. 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. Ministerio de la Presidencia

(BOE n. 240 de 7/10/2006). Madrid: BOE; 2006. p. 34864-70. [en línea] [consultado el 28/12/2006]. Disponible en www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2006/17498&txtlen=1000

