

**SOBRE LA CONSTITUCIÓN DE LA GRATIFICACIÓN
EXTRAORDINARIA DEL PERSONAL RESIDENTE
EN FORMACIÓN DE ESPECIALIDADES
EN CIENCIAS DE LA SALUD**

SARA GUINDO MORALES

*Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Granada.*

E-mail: saraguindo@ugr.es

RESUMEN: Este trabajo de investigación aborda el tema de la constitución de la gratificación extraordinaria del personal residente en formación en Ciencias de la Salud a la luz de la reciente y relevante jurisprudencia menor derivada del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, no sin antes realizar una referencia al régimen jurídico de esta relación laboral de carácter especial para su correcta comprensión contemplado en 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.

Palabras clave: Médicos Internos Residentes, complemento de formación, gratificación extraordinaria.

ABSTRACT: This research work analyses the matter of the formation of the extra pay of the Resident Doctors in training in Health Sciences given the recent and relevant minor jurisprudence of the Supreme Court of Justice of Castilla-La Mancha, by carrying out a reference to the legal regime of this labour relationship of special character in order to its correct understanding established in the 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.

Keywords: Resident doctors, training complement, extra pay.

SUMARIO: I. PLANTEAMIENTO GENERAL: EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LOS MÉDICOS INTERNOS RESIDENTES (MIR) CONTENIDO EN 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. 1.1. Estructura de la Ley. 1.2. Objeto, ámbito de aplicación y fuentes. 1.3. Régimen contractual. II. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA DE 11 DE FEBRERO DE 2022. III. CONCLUSIONES. IV. BIBLIOGRAFÍA

I. PLANTEAMIENTO GENERAL: EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LOS MÉDICOS INTERNOS RESIDENTES (MIR) CONTENIDO EN 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

1.1. Estructura de la Ley

Grosso modo, el RD 1146/2006, compuesto por 16 preceptos, se estructura en tres capítulos, siete disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

El capítulo I “Disposiciones generales” determina el objeto, ámbito de aplicación y fuentes.

El capítulo II, que lleva por rúbrica “Del contrato”, a nuestro juicio el más importante, debido a su dimensión (artículos 2 a 11) y enjundia, regula: la forma, contenido y eficacia del contrato, la duración del contrato, los derechos y deberes, la jornada laboral y descansos, las fiestas, permisos y vacaciones, las retribuciones, las rotaciones, la suspensión del contrato, las excedencias y, por último, la extinción contractual.

Finalmente, el capítulo III “Régimen disciplinario” contiene las previsiones relativas al régimen disciplinario. Más específicamente, regula la responsabilidad disciplinaria, las clases de faltas (leves, graves y muy graves), las sanciones (reducidas únicamente a tres tipos), el procedimiento disciplinario y, por último, la prescripción de las faltas.

Por su parte, las disposiciones adicionales regulan de forma novedosa aspectos relativos al personal residente con discapacidad, así como condiciones especiales para la protección integral contra la violencia de género, mientras que en las disposiciones transitorias se prevé la aplicación progresiva del régimen de jornada y del nuevo sistema retributivo, se establecen normas específicas para las especialidades de enfermería y se recoge el mantenimiento de las condiciones más beneficiosas que pudieran venir disfrutándose.

Por último, cabe decir que este Reglamento entró en vigor al día siguiente al de su publicación en el BOE de conformidad con su disposición final segunda, esto es, el día 8 de octubre del año 2006.

1.2. Objeto, ámbito de aplicación y fuentes

El artículo 1.1 del RD 1146/2006 dispone claramente que su objetivo es regular la relación laboral de carácter especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, de conformidad con lo previsto en el artículo 20.3.f) y en la disposición adicional primera de la Ley 44/2003.

Por su parte, los apartados segundo y tercero de dicha disposición reglamentaria contienen su ámbito de aplicación: los titulados universitarios que, previa participación

en la convocatoria anual de carácter nacional de pruebas selectivas, hayan accedido a una plaza en un centro o unidad docente acreditada, para el desarrollo de un programa de formación especializada en Ciencias de la Salud, mediante el sistema de residencia, previsto en el artículo 20 de la Ley 44/2003, a efectos de la obtención del título de especialista, y por cuyos servicios como personas trabajadoras percibirán las retribuciones legalmente establecidas¹.

Así como también añade que es de aplicación a los especialistas en Ciencias de la Salud que, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Ley 44/2003, pretendan obtener un nuevo título de especialista, en especialidad del mismo tronco que la que posean, por el procedimiento que se determine reglamentariamente (que en todo caso contendrá una prueba para la evaluación de la competencia del aspirante en el campo de la nueva especialidad), y a aquellos que según el artículo 25 de la misma accedan a la formación para la obtención del Diploma de Área de Capacitación Específica, por el sistema de residencia.

Por el contrario, la disposición adicional octava del RD 1146/2006 advierte con respecto a los especialistas en formación miembros de las Fuerzas Armadas que se formen tanto en plazas de la red sanitaria militar como del resto de la red sanitaria, que no les será de aplicación, pues a éstos les seguirá siendo de aplicación su normativa específica.

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 –en adelante RD 183/2008– contiene el Anexo I que comprende la relación de especialidades en Ciencias de la Salud por el sistema de residencia, dividiéndolas en hasta 5 especialidades/especializaciones.

Por último, cabe señalar que se aplicará en todo el territorio nacional, con independencia de cuál sea la titularidad, esto es, pública o privada, de los establecimientos sanitarios donde se encuentren ubicadas los centros o unidades docentes acreditados para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud².

En cuanto a las fuentes, esto es, los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial de residencia, se regulan, de conformidad con el apartado cuarto del artículo 1 del RD 1146/2006, obviamente además de por el RD 1146/2006, por el ET, por la restante legislación laboral que le sea de aplicación, por los convenios colectivos (del sector sanitario o del centro de trabajo³) y por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, sin que se puedan establecer en él condiciones menos favorables a la persona trabajadora o contrarias a las previstas en las disposiciones legales y convenios colectivos aplicables al respecto.

1. La reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de noviembre de 2019 (RJ 2019\5520) ha determinado que los extranjeros extracomunitarios que han realizado el MIR en nuestro país tienen derecho a la protección por desempleo. Al respecto, *vid.*, EDITORIAL: TS. El Tribunal Supremo recuerda que los extracomunitarios que han realizado el MIR tienen derecho a la protección por desempleo, en *CEF. Laboral Social*, 2019. Web: <https://www.laboral-social.com/tribunal-supremo-recuerda-extracomunitarios-mir-tienen-derecho-proteccion-desempleo.html>. También, ORTEGA LOZANO, P. G., “Las prestaciones por desempleo y cese de actividad en España y su coordinación en la Unión Europea: el Reglamento (CE) núm. 883/2004. Análisis comparativo con el régimen jurídico general de Seguridad Social del trabajador asalariado”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 209, 2018, *passim*.
2. Artículo 1.3 del RD 1146/2006.
3. MERCADER UGUINA, J. R., GOERLICH PESET, J. M., ARADILLA MARQUÉS, M. J., MORENO SOLANA, A. y GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., *Practicum Social 2017*, Aranzadi, Navarra, 2017, p. 257.

1.3. Régimen contractual

1.3.1. Introducción

En primer lugar, a tenor del artículo 2.1 del RD 1146/2006, el contrato de trabajo se celebrará por escrito (exigencia que tiene dimensión *ad solemnitatem*⁴) entre el residente, en su condición de trabajador, de un lado, y la entidad titular de la unidad docente acreditada para impartir la formación, en su condición de empleador o empresario, de otro.

Precisando el apartado siguiente, además de que el contrato debe formalizarse por cuadruplicado (aparte de que una copia básica del contrato debe facilitarse a los representantes de los trabajadores, también lo recibirán: el residente, el centro o la entidad titular de la unidad docente, el Servicio de Salud de la Comunidad Autónoma correspondiente y, finalmente, el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social⁵), que su contenido mínimo es el siguiente: la identidad de las partes que lo suscriben, el domicilio social de la empresa, la unidad docente donde se desarrollará el programa de formación y centro al que pertenece o, en su caso, los dispositivos que la integran, la convocatoria en la que el residente ha obtenido la plaza, la fecha del comienzo de la relación laboral y su duración, el título universitario del residente y el programa de formación que va a cursar, las cuantías de sus retribuciones, la jornada laboral, la duración de las vacaciones y la modalidad para su atribución y determinación y el convenio colectivo aplicable.

Ahora bien, con anterioridad a su formalización, cada residente se someterá a un examen médico con la finalidad de comprobar que no padece enfermedad ni está afectado por alguna limitación, física o psíquica, que sea incompatible con las actividades profesionales que exige el correspondiente programa formativo, quedando el contrato sin efecto si, cumplido el procedimiento previsto en la convocatoria por la que el residente obtuvo la plaza, se resolviese la no superación de dicho examen médico (artículo 2.4 del RD 1146/2006).

Apartado que fue modificado por el Real Decreto 639/2014, de 25 de julio, por el que se regula la troncalidad, la reespecialización troncal y las áreas de capacitación específica, se establecen las normas aplicables a las pruebas anuales de acceso a plazas de formación y otros aspectos del sistema de formación sanitaria especializada en Ciencias de la Salud y se crean y modifican determinados títulos de especialista, el cual fue finalmente anulado por la Sala 3ª del TS de 12 de diciembre de 2016⁶, al entender que era disconforme con el ordenamiento jurídico.

Asimismo, al contrato de trabajo se incorporarán las diligencias de las renovaciones que en cada caso correspondan según la duración del programa formativo de la especialidad⁷.

1.3.2. Duración del contrato

Por lo que se refiere a la duración del contrato, se seguirán las siguientes reglas recogidas a lo largo del artículo 3 del RD 1146/2006:

4. GARCÍA MURCIA, J., “La relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”, *Extraordinario XV Congreso “Derecho y Salud”*, vol. 15, núm. Extraordinario 1, 2007, p. 5.
5. BAZ RODRÍGUEZ, J., *El contrato de trabajo de los residentes sanitarios*, Bomarzo, Albacete, 2008, p. 68.
6. (RJ 2016/6297).
7. Artículo 2.3 del RD 1146/2006.

– Es de un año, renovable por períodos iguales durante el tiempo que dure su programa de formación siempre y cuando al final de cada año el residente haya sido evaluado de manera positiva por el Comité de evaluación de la especialidad correspondiente.

Al respecto, a diferencia de otros contratos con características similares, llama la atención que la renovación o prórroga del contrato no es una prerrogativa correspondiente a la parte empleadora, sino que constituye un derecho de la persona residente siempre y cuando haya sido evaluada positivamente por dicho Comité⁸.

- Cuando la extinción se produzca por las causas previstas en el artículo 49.1.g), h), i) y j) del ET relativos al despido (o porque la autoridad competente retire a la unidad docente la acreditación para la formación de especialistas), por superación de un periodo de seis meses de suspensión del contrato motivada por fuerza mayor temporal o causas económicas, técnicas organizativas o de producción y por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, en cuyos casos la Administración sanitaria ofertará a los residentes afectados la posibilidad de continuar su formación como especialistas en otras unidades docentes, suscribiendo nuevos contratos con las entidades titulares de las mismas que darán por válidos los períodos de formación ya realizados y evaluados positivamente en la unidad docente de procedencia, la duración del nuevo contrato podrá ser inferior al año, celebrándose por el tiempo necesario para finalizar el curso que fue interrumpido.
- Cuando el residente obtenga una evaluación anual negativa por no alcanzar los objetivos formativos fijados, pero el Comité de evaluación considere que puede alcanzarlos mediante un plan de recuperación específica y programada, el contrato se prorrogará por el período de duración de dicho plan, que deberá realizarse dentro de los tres primeros meses del siguiente año lectivo conjuntamente con las actividades propias de éste, quedando supeditada la prórroga por los restantes nueve meses al resultado de la evaluación de la recuperación. Además, esta prórroga de recuperación será también autorizada, finalizado el último año de residencia, si el Comité de evaluación considera posible la recuperación mediante dicho plan.
- Cuando la evaluación negativa se deba a la imposibilidad de la prestación de servicios superior al 25% de la jornada anual como consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo o de otras causas legales, se autorizará la prórroga del contrato por el tiempo necesario para completar el período formativo o su repetición completa, previo informe de la Comisión de docencia correspondiente. Propuesta de repetición que se resolverá por el Ministerio de Sanidad y Consumo (denominado actualmente Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social).
- No puede establecerse periodo de prueba. Y es que se entiende que la persona residente se encuentra capacitada para realizar su actividad laboral, pues ha obtenido la plaza en una determinada especialidad tras superar un proceso

8. LÓPEZ GANDÍA, J., *Las relaciones laborales especiales*, Bomarzo, Albacete, 2008, p. 39.

selectivo nacional en base a los principios de igualdad, mérito y capacidad⁹. Además de por la exigencia del programa de evaluaciones¹⁰.

1.3.3. Derechos y deberes de los residentes

En lo que concierne a los derechos y deberes de los residentes, aparte de los contenidos con carácter general en el ET (que serían los contemplados en la Sección 2^a titulada “Derechos y deberes laborales básicos” y compuesta por los artículos 4¹¹ y 5¹² referidos a los derechos y deberes laborales, respectivamente), tienen los siguientes específicos.

1. Derechos:

- A conocer el programa de formación de la especialidad a cuyo título aspira, así como, en su caso, las adaptaciones individuales.
- A la designación de un tutor que le asistirá durante el desarrollo de las actividades previstas en el programa de formación. Conforme el artículo 11 del RD 183/2008, el tutor es el profesional especialista en servicio activo que, estando acreditado como tal, tiene la misión de planificar y colaborar activamente en el aprendizaje de los conocimientos, habilidades y actitudes del residente a fin de garantizar el cumplimiento del programa formativo de la especialidad de que se trate.
- A recibir, a través de una práctica profesional programada, tutelada y evaluada, una formación teórico-práctica que le permita alcanzar progresivamente los

9. PALOMINO SAURINA, P., “Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud”, *DS: Derecho y salud*, vol. 18, núm. 2, 2009, p. 51.
10. GARCÍA MURCIA, J., “La relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”, *Extraordinario XV Congreso “Derecho y Salud”*, *op. cit.*, p. 5.
11. Que establece, por un lado, que los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio. b) Libre sindicación. c) Negociación colectiva. d) Adopción de medidas de conflicto colectivo. e) Huelga. f) Reunión. g) Información, consulta y participación en la empresa. Y, por otro lado, que, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: a) A la ocupación efectiva. b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad. c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español, así como tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales. e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo. h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.
12. En virtud del cual, los trabajadores tienen como deberes básicos: a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia. b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten. c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley. e) Contribuir a la mejora de la productividad. f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

conocimientos y la responsabilidad profesional necesarios para el ejercicio autónomo de la especialidad, mediante su integración en la actividad asistencial, ordinaria y de urgencias del centro.

- A ser informado de las funciones, tareas, cometidos, programación funcional y objetivos asignados a su unidad, centro o institución, y de los sistemas establecidos para la evaluación del cumplimiento.
- A ejercer su profesión y desarrollar las actividades propias de la especialidad con un nivel progresivo de responsabilidad a medida que se avance en el programa formativo.
- A conocer qué profesionales de la plantilla están presentes en la unidad en la que el residente está prestando servicios y a consultarles y pedir su apoyo cuando lo considere necesario, sin que ello pueda suponer la denegación de asistencia o el abandono de su puesto.
- A participar en actividades docentes, investigadoras, asistenciales y de gestión clínica en las que intervenga la unidad acreditada.
- Al registro de sus actividades en el libro del residente.
- A que la evaluación continuada, anual y final de su aprendizaje se realice con la máxima objetividad.
- A la prórroga de la formación durante el tiempo y en las condiciones fijadas en los apartados 3 y 4 del artículo anterior. Esto es, cuando el residente obtenga una evaluación anual negativa por no alcanzar los objetivos formativos fijados, pero el Comité de evaluación considere que puede alcanzarlos mediante un plan de recuperación específica y programada y, cuando la evaluación negativa se deba a la imposibilidad de la prestación de servicios superior al 25% de la jornada anual como consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo o de otras causas legales.
- A la revisión de las evaluaciones anuales y finales realizada según el procedimiento que se regula en el RD 1146/2006.
- A estar representado, en los términos que establezca la legislación vigente, en la Comisión Nacional de la Especialidad y en las comisiones de docencia de los centros.
- A evaluar la adecuación de la organización y funcionamiento del centro a la actividad docente, con la garantía de la confidencialidad de dicha información.
- A recibir asistencia y protección de la entidad docente o servicios de salud en el ejercicio de su profesión o en el desempeño de sus funciones. Ello se traduce en asistencia legal, así como en la cobertura de la responsabilidad patrimonial por los daños causados¹³.

13. BAZ RODRÍGUEZ, J., *El contrato de trabajo de los residentes sanitarios*, op. cit, p. 112.

- A contar con la misma protección en materia de salud laboral que el resto de los trabajadores de la entidad en que preste servicios, a pesar de que la vinculación contractual con el centro sea de carácter temporal¹⁴ y formativo.
- A no ser desposeído de su plaza si no es por alguna de las causas de extinción previstas en el RD 1146/2006 o de otras causas previstas legalmente.

2. Deberes:

- Realizar todo el programa de formación con dedicación a tiempo completo, sin compatibilizarlo con cualquier otra actividad en los términos establecidos en el artículo 20.3.a) de la Ley 44/2003, en virtud del cual, la formación mediante residencia se atenderá a los siguientes criterios:

“Los residentes realizarán el programa formativo de la especialidad con dedicación a tiempo completo (de lo que se deriva, tal y como posteriormente volveremos a mencionar en lo que respecta a la jornada laboral, que el contrato de trabajo del residente no podrá celebrarse a tiempo parcial¹⁵). La formación mediante residencia será incompatible con cualquier otra actividad profesional. También será incompatible con cualquier actividad formativa, siempre que ésta se desarrolle dentro de la jornada laboral de la relación laboral especial del residente”. De lo que se infiere que este contrato de trabajo sí es compatible con la realización de los estudios de Doctorado¹⁶.

- Formarse siguiendo las instrucciones de su tutor y del personal sanitario y de los órganos unipersonales y colegiados de dirección y docentes que, coordinadamente, se encargan del buen funcionamiento del centro y del desarrollo del programa de formación de la especialidad correspondiente.
- Conocer y cumplir los reglamentos y normas de funcionamiento aplicables en las instituciones que integran la unidad docente, especialmente en lo que se refiere a los derechos del paciente.
- Prestar personalmente los servicios y realizar las tareas asistenciales que establezca el correspondiente programa de formación y la organización funcional del centro, para adquirir la competencia profesional relativa a la especialidad y también contribuir a los fines propios de la institución sanitaria.
- Utilizar racionalmente los recursos en beneficio del paciente y evitar su uso ilegítimo para su propio provecho o de terceras personas.

1.3.4. Jornada laboral y descansos

En cuanto a la jornada laboral y descansos, las peculiaridades al respecto son las que siguen¹⁷:

14. PALOMINO SAURINA, P., “Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud”, *DS: Derecho y salud, op. cit.*, p. 51.

15. *Ibidem*, p. 52.

16. MERCADER UGUINA, J. R., GOERLICH PESET, J. M., ARADILLA MARQUÉS, M. J., MORENO SOLANA, A. y GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., *Practicum Social 2017, op. cit.*, p. 258.

17. Artículo 5 del RD 1146/2006.

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

Ahora bien, la jornada laboral siempre asegurará el cumplimiento de los programas formativos (ya que la formación es precisamente la finalidad del contrato de trabajo), dentro de las posibilidades organizativas y funcionales de cada centro.

- La duración máxima de la jornada ordinaria no podrá exceder las 37,5 horas semanales de promedio en cómputo semestral (de lo que se infiere que puede variar de unas semanas a otras, excediendo de dicha cifra algunas semanas¹⁸), salvo cuando mediante acuerdo, pacto o convenio se establezca otro cómputo.
- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar, como mínimo, un periodo de descanso ininterrumpido de 12 horas.
- Después de 24 horas de trabajo continuado, bien sea de jornada ordinaria que se hubiera establecido excepcionalmente, de jornada complementaria o de tiempos conjuntos de ambas, el residente tendrá un descanso continuo de 12 horas, excepto en casos de emergencia asistencial, en cuyo caso se aplicará el régimen de descansos alternativos previstos en el artículo 54 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (en adelante Ley 55/2003).

Dicho precepto legal contempla que cuando no se hubiera disfrutado de los períodos mínimos de descanso diario establecidos en la Ley 55/2003, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos cuya duración total no podrá ser inferior a la reducción experimentada. Disfrute que no podrá sustituirse por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación de servicios o de las circunstancias que pudieran derivar del hecho insular.

Tal compensación se entenderá producida cuando se haya disfrutado, en cómputo trimestral, un promedio semanal de 96 horas de descanso, incluyendo los descansos semanales disfrutados, computando para ello todos los períodos de descanso de duración igual o superior a 12 horas consecutivas.

- El residente se encuentra obligado exclusivamente a realizar las horas de jornada complementaria (que no extraordinarias) que el programa formativo establezca para el curso correspondiente, sin que pueda realizar más de siete guardias al mes.

Las horas de jornada complementaria son aquellas que se realizan cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario de los centros sanitarios (artículo 48 de la Ley 55/2003).

18. GARCÍA MURCIA, J., “La relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”, *Extraordinario XV Congreso “Derecho y Salud”*, op. cit, p. 4.

- Siempre que la duración de la jornada laboral exceda de seis horas continuadas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos. Ahora bien, el momento del disfrute de dicho período se supeditará al mantenimiento de la atención de los servicios (artículo 50 de la Ley 55/2003).
- Como ya hemos expresado con anterioridad, los contratos de trabajo del personal residente únicamente podrán celebrarse a tiempo completo, nunca a tiempo parcial.
- No obstante todo lo anterior, conforme lo estipulado en la disposición adicional tercera del RD 1146/2006, relativo a las condiciones especiales de la jornada laboral, el residente tendrá derecho a una organización de su horario de trabajo que, sin suponer una disminución del número anual de horas establecido, le permita realizar jornadas diarias no superiores a doce horas durante el embarazo, por razones de guarda legal, por cuidado directo de algún menor de la edad establecida en el artículo 37.5 del ET (en virtud del cual, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, estándose a lo previsto en el apartado 7 para el disfrute de este derecho) o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, cuando le sea necesario encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida y, por último, cuando el residente tenga la guardia y custodia no compartida de un hijo menor de edad.

1.3.5. Fiestas, permisos y vacaciones

Por lo que respecta a las fiestas, permisos y vacaciones cuyo régimen jurídico se consagra en el artículo 6 del RD 1146/2006, cabe señalar que el personal residente las disfrutará conforme a lo regulado en el artículo 37.2 (catorce festivos al año, de los cuales dos serán locales), 3 (permisos retribuidos, previo aviso y justificación), 4 (interrupción o reducción por lactancia), 5 (reducción por guarda legal o por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida), 6 (ausencia del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto) y 7 (reducción por violencia de género) y en el artículo 38 (treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas como mínimo) del ET¹⁹.

19. MERCADER UGUINA, J. R., GOERLICH PESET, J. M., ARADILLA MARQUÉS, M. J., MORENO SOLANA, A. y GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., *Practicum Social 2017*, op. cit, p. 258.

Ahora bien: las vacaciones anuales y las fiestas se fijarán atendiendo al cumplimiento de los programas de docencia y a las necesidades asistenciales, de acuerdo con la programación funcional del centro. Medida que prima las necesidades asistenciales al disfrute de dichos derechos²⁰.

Además de lo anterior, los trabajadores residentes que presten servicios en las entidades titulares docentes dependientes del Sistema Nacional de Salud disfrutarán de los mismos días denominados “de libre disposición” que el personal estatutario de cada servicio de salud.

1.3.6. Retribución de los residentes

La retribución de los residentes, que depende en última instancia de las leyes presupuestarias de cada año²¹, comprende los siguientes conceptos²²:

- El 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.
- El complemento de grado de formación, cuya percepción se devengará a partir del segundo curso de formación, que se encuentra destinado a retribuir el nivel de conocimientos así como la progresiva adquisición de responsabilidades en el ejercicio de las tareas asistenciales y cuya cuantía será porcentual respecto al sueldo. Los porcentajes son: el 8% para los residentes de 2º curso, el 18% para los residentes de 3º curso, el 28% para los residentes de 4º curso y, finalmente, el 38% para los residentes de 5º curso.
- El complemento de atención continuada, destinado a remunerar la atención a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada.
- En plus de residencia, pero únicamente en aquellos territorios en los que esté establecidos, siendo dichos territorios: Ceuta, Melilla, las Islas Baleares y las Islas Canarias²³. Al respecto también se establece una regla particular en la disposición adicional primera del RD 1146/2006 referente a la Comunidad Foral de Navarra.
- Dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente, una en el mes de junio y la otra, en diciembre, las cuales se abonarán junto al salario correspondiente a tales meses. El importe de cada una de ellas será, como mínimo, de una mensualidad del sueldo y del complemento de grado de formación que existe para los residentes a partir del 2º curso.

20. PALOMINO SAURINA, P., “Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud”, *DS: Derecho y salud, op. cit.*, p. 54.

21. MERCADER UGUINA, J. R., GOERLICH PESET, J. M., ARADILLA MARQUÉS, M. J., MORENO SOLANA, A. y GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., *Practicum Social 2017, op. cit.*, p. 259.

22. Artículo 7 del RD 1146/2006.

23. PALOMINO SAURINA, P., “Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud”, *DS: Derecho y salud, op. cit.*, p. 55.

- En cuanto a los residentes que ha sido contratados por entidades privadas titulares de unidades docentes acreditadas para impartir la formación, percibirán su retribución conforme a lo establecido en el convenio colectivo aplicable, sin que el salario correspondiente a la jornada ordinaria sea inferior al establecido en los apartados 1.a) y b) y 2 del artículo 7 del RD 1146/2006, concernientes al sueldo base, así como al complemento de grado de formación que existe para los residentes a partir del 2º curso, respectivamente.

1.3.7. Rotaciones

El artículo 8 del RD 1146/2006 es el encargado de contemplar el régimen jurídico de otra de las especialidades o particularidades de la relación laboral de los MIR en comparación con una relación laboral común/ordinaria, y es la rotación.

Así pues, en virtud de dicho precepto reglamentario, constituyen rotaciones externas los periodos formativos en centros no previstos en el programa de formación ni en la acreditación otorgada al centro o unidad docente en los que se desarrolla (lo anterior, en comparación con las rotaciones internas, que son aquellas que estén previstas en el programa de formación o en la acreditación otorgada al centro o unidad docente en el que se desarrolla y, por ende, no conllevan derecho económico alguno).

En este sentido, los residentes pueden realizarlas siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Que la rotación externa sea propuesta y autorizada por los órganos competentes, especificando los objetivos que se pretenden, los cuales deben referirse a la ampliación de conocimientos o al aprendizaje de técnicas no practicadas en el centro y que, según el programa de formación, son necesarias o complementarias a éste.
- 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 continuar abonando al residente la totalidad de sus retribuciones, incluidas las derivadas de la atención continuada que realice durante la rotación externa.

Asimismo, huelga señalar respecto del régimen jurídico de las rotaciones externas: que darán derecho a gastos de viaje y que en cada una de ellas figurará, debidamente visada, en el libro del especialista en formación, y el centro o unidad donde se haya realizado emitirá el correspondiente informe de evaluación.

Medida similar a lo dispuesto en el artículo 40 del ET concerniente a la movilidad geográfica, si bien en este caso la cuantía indemnizatoria no se acuerda por las partes del contrato de trabajo, sino conforme a las normas y acuerdos que resulten de aplicación a las entidades titulares de la correspondiente unidad docente²⁴.

24. BAZ RODRÍGUEZ, J., *El contrato de trabajo de los residentes sanitarios*, op. cit. p. 167.

En relación con la movilidad geográfica, la disposición adicional cuarta del RD 1146/2006, rubricada “especialidades para la protección integral contra la violencia de género”, establece que, en virtud del artículo 40.3.bis del ET (vigente artículo 40.4 del ET), las mujeres trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

Traslado o cambio de centro de trabajo que tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

En tales casos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Terminado dicho periodo inicial, las mujeres trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo la obligación de reserva en caso de que se elija la segunda opción.

1.3.8. Causas de suspensión del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se suspenderá por las causas establecidas en el artículo 45.1 del ET, excepto por mutuo acuerdo de las partes (como muestra del limitado papel de la autonomía de la voluntad de las partes en esta relación laboral de carácter especial²⁵) y por las consignadas válidamente en el contrato (letra b), por lo que podríamos decir que el régimen jurídico al respecto de esta relación laboral de carácter especial es similar al régimen jurídico de la relación laboral ordinaria/común²⁶.

Ahora bien, debido al carácter esencialmente formativo de esta relación laboral, así como a los rápidos avances de las ciencias de la salud, si el tiempo de la suspensión del contrato 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, a pesar de que ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente.

Lo mismo sucede con las excedencias reguladas en el artículo 10 del Reglamento, pues se aplica lo contemplado en el artículo 46 del ET, con una excepción: la causa prevista en el apartado 2 relativa a la excedencia voluntaria de aquellas personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene, la cual no puede reconocerse a los residentes (ya que constituiría una contradicción con el fin formativo de la actividad de residencia²⁷).

Si el tiempo de excedencia superara los dos años, al igual que contemplábamos anteriormente respecto a la suspensión del contrato de trabajo, debido al carácter esencialmente formativo de esta relación laboral, así como a los rápidos avances de las ciencias

25. GARCÍA MURCIA, J., “La relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”, *Extraordinario XV Congreso “Derecho y Salud”*, op. cit, p. 6.

26. Artículo 9 del RD 1146/2006.

27. GARCÍA MURCIA, J., “La relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”, *Extraordinario XV Congreso “Derecho y Salud”*, op. cit, p. 6.

de la salud, el residente se incorporará en la parte del programa de formación que acuerde la comisión de docencia de la especialidad, a pesar de que ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente.

1.3.9. Motivos de extinción del contrato de trabajo

El contrato de trabajo es susceptible de extinguirse por las siguientes causas:

- Por haber obtenido una evaluación anual positiva en el último año de formación y por lo tanto, termina el programa de la especialidad correspondiente, sin que quepa indemnización por finalización del contrato de trabajo (al ser un contrato formativo).
- Por haber obtenido una evaluación anual negativa, sin que proceda indemnización por finalización del contrato de trabajo (al ser un contrato formativo).
- Por haber obtenido una evaluación final negativa, con independencia de que el residente solicite su revisión, sin que proceda indemnización por finalización del contrato de trabajo (al ser un contrato formativo).
- Por renuncia explícita o tácita (implícita) voluntaria del residente, entendiéndose así cuando se haya autorizado la repetición completa del período formativo y el residente no se incorporara a su inicio o cuando no se incorporara al plan específico de recuperación acordado por el comité de evaluación, sin causa justificada en ambos casos.
- Por las causas previstas en el artículo 49.1.g), h), i) y j) del ET. Esto es: por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante; por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada; por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción²⁸; y por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Porque la autoridad competente retire a la unidad docente la acreditación para la formación de especialistas.
- Por superación de un periodo de seis meses de suspensión del contrato motivada por fuerza mayor temporal o causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Por despido disciplinario. En concreto, por faltas muy graves constitutivas de despido²⁹.

28. En lo que concierne al despido colectivo, véase ORTEGA LOZANO, P. G., “El despido colectivo en el ordenamiento interno y comunitario. Interpretación valorativa y discrecional en el juicio de razonabilidad: los conceptos jurídicos indeterminados”, *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 7, 2017, pp. 587 a 608.

29. Sobre el despido disciplinario, *vid.*, ORTEGA LOZANO, P. G., *Il licenziamento disciplinare in Spagna: causali e costi*, Milano, Wolters Kluwers – CEDAM, 2021, *passim*. También, ORTEGA LOZANO, P. G., *Poderes empresariales y resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador: España e Italia*, Granada, Comares, 2020, *passim*.

- Por jubilación del residente.
- Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del residente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del ET, a tenor del cual, “en el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente”.
- Por decisión de la mujer trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Una vez vistas las causas de extinción, algunas especialidades al respecto son: que cuando la extinción se produzca por las causas previstas en los apartados l.e, f, y j, (por las causas previstas en el artículo 49.1.g), h), i) y j) del ET, o porque la autoridad competente retire a la unidad docente la acreditación para la formación de especialistas, por superación de un periodo de seis meses de suspensión del contrato motivada por fuerza mayor temporal o causas económicas, técnicas organizativas o de producción y por despido disciplinario, respectivamente), la Administración sanitaria ofertará a los residentes afectados la posibilidad de continuar su formación como especialistas en otras unidades docentes, suscribiendo nuevos contratos con las entidades titulares de las mismas que darán por válidos los períodos de formación ya realizados y evaluados positivamente en la unidad docente de procedencia; que, en el supuesto de extinción por despido disciplinario, si éste fuera declarado improcedente por sentencia judicial firme, el residente tendrá derecho a optar entre la readmisión o la extinción indemnizada (a diferencia de lo que ocurre con la relación laboral ordinaria/común, en el que dicho derecho corresponde a la parte empresarial, excepto cuando la persona trabajadora es representante de los trabajadores), y, si el residente optara por la readmisión inmediata con abono de los salarios de tramitación, dependiendo del tiempo transcurrido desde que fue despedido y de la ejecución de la sentencia, se procederá en la forma prevista en el artículo 9.2 respecto a la incorporación tras la suspensión del contrato (es decir, que debido al carácter esencialmente formativo de esta relación laboral, así como a los rápidos avances de las ciencias de la salud, si el tiempo de la suspensión del contrato 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, a pesar de que ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente); y que la extinción del contrato supondrá también la de los derechos derivados de la superación de la correspondiente prueba nacional selectiva, por lo que, para acceder a un programa de formación de la misma especialidad o de otra diferente, se exigirá la superación de una nueva prueba, excepto cuando la causa de la extinción no sea imputable al residente.

Según la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 23 de junio de 2008³⁰, dicho derecho de opción reconocido expresamente al residente encuentra su justificación “por la finalidad de evitar que una decisión ilícita de la entidad, el despido declarado improcedente, acarree la frustración de la obtención de una titulación de especialista, máxime teniendo en cuenta que el residente despedido hubo de superar, para acceder a la plaza, una dura prueba selectiva”³¹.

II. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA DE 11 DE FEBRERO DE 2022

En la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 11 de febrero de 2022 se dilucida un procedimiento sobre conflicto colectivo en virtud de demanda presentada por la representación de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha contra el Comité de Empresa de la gerencia de atención integrada del SESCAM en Albacete, en Ciudad Real, en Cuenca, en Guadalajara, en Toledo y en Talavera, CC.OO, el Sindicato Médico de Castilla-La Mancha (CESM), CSIF, el Sindicato de Enfermería (SATSE), el Sindicato de Médicos de Asistencia Pública de CLM (SIMAP-CLM), U.G.T., Unión Sindical de Técnicos Sanitarios (USAE), Unión de Sindicatos Independientes de CLM (USICAM) y Unión Sindical Obrera.

Demanda que afecta a todo el personal con relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud en las instituciones del SESCAM, con incidencia en trabajadores de las cinco provincias de Castilla-La Mancha.

En virtud del Fundamento de Derecho Segundo, se pretende por la parte actora que se declare con respecto a las pagas extraordinarias que percibe el personal laboral residente en formación, si el concepto de sueldo de las mismas debe ser igual al sueldo ordinario de un mes normal, o si la reducción que realiza el SESCAM, es acorde a derecho, y por otra parte, si la paga extra debe incluir la media de las guardias realizadas en los 6 meses anteriores a su devengo, alegando que el cálculo de éstas se ha realizado atendiendo a las Leyes de Presupuestos Generales de Castilla La Mancha concretamente a las de los años 2020 y 2021 y al Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (según el Hecho Probado Cuarto, en su artículo 1.dos se da nueva redacción al apartado Dos del artículo 22 de la Ley 26/2009 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2010 estableciendo que la paga extraordinaria del mes de diciembre incluirá además de la cuantía del complemento de destino o concepto equivalente mensual que corresponda una vez practicada la reducción indicada en el punto anterior -una minoración del cinco por ciento-, las cuantías en concepto de sueldo y trienios que se recoge en dicho artículo. En concreto para el grupo A1 se establece que el sueldo que se tendrá en cuenta para el cálculo de las pagas extraordinarias será de 623,62 €) así como al RD 1146/2006.

30. (AS 2008\1933).

31. PALOMINO SAURINA, P., “Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud”, *DS: Derecho y salud, op. cit.*, p. 58.

En este sentido, comienza la sentencia a declarar que el régimen jurídico de la retribución de los residentes comprende los siguientes conceptos según el artículo 7 de dicho Reglamento:

- El 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.
- El complemento de grado de formación, cuya percepción se devengará a partir del segundo curso de formación, que se encuentra destinado a retribuir el nivel de conocimientos así como la progresiva adquisición de responsabilidades en el ejercicio de las tareas asistenciales y cuya cuantía será porcentual respecto al sueldo. Los porcentajes son: el 8% para los residentes de 2º curso, el 18% para los residentes de 3º curso, el 28% para los residentes de 4º curso y, finalmente, el 38% para los residentes de 5º curso.
- El complemento de atención continuada, destinado a remunerar la atención a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada.
- En plus de residencia, pero únicamente en aquellos territorios en los que esté establecidos, siendo dichos territorios: Ceuta, Melilla, las Islas Baleares y las Islas Canarias³².
- Dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente, una en el mes de junio y, la otra, en diciembre, las cuales se abonarán junto al salario correspondiente a tales meses. El importe de cada una de ellas será, como mínimo, de una mensualidad del sueldo y del complemento de grado de formación que existe para los residentes a partir del 2º curso.
- En cuanto a los residentes que ha sido contratados por entidades privadas titulares de unidades docentes acreditadas para impartir la formación, percibirán su retribución conforme a lo establecido en el convenio colectivo aplicable, sin que el salario correspondiente a la jornada ordinaria sea inferior al establecido en los apartados 1.a) y b) y 2 del artículo 7 del RD 1146/2006, concernientes al sueldo base, así como al complemento de grado de formación que existe para los residentes a partir del 2º curso, respectivamente.

Dos especialidades o peculiaridades a diferenciar por lo que respecta a la retribución de los residentes en comparación con una relación laboral común/general son: en primer lugar, que sólo se retribuye el tiempo de trabajo efectivo (y, por ende, no los periodos de descanso entre jornadas) y, en segundo término, que no se han tomado en consideración otros pluses tales como, a título ilustrativo, el de nocturnidad, el de peligrosidad, el de turnicidad o el de exclusividad³³.

32. PALOMINO SAURINA, P., "Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud", *DS: Derecho y salud, op. cit.*, p. 55.

33. PALOMINO SAURINA, P., "Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud", *DS: Derecho y salud, op. cit.*, p. 55.

Como novedad al respecto, la disposición adicional cuarta del reciente Real Decreto 704/2020, de 28 de julio, por el que se establece el acceso al título de médico/a especialista en Medicina Legal y Forense por el sistema de residencia ha añadido un apartado quinto al artículo 7 del RD 1146/2006, en virtud de la cual, los residentes contratados por el Ministerio de Justicia o por las Consejerías de las comunidades autónomas con competencias en justicia percibirán su retribución conforme a lo establecido en la legislación que resulte aplicable, incluyendo la retribución por las guardias que realicen, sin que en ningún caso la remuneración correspondiente a la jornada ordinaria pueda ser inferior a la establecida en los apartados 1.a) y b) y 2 referentes al sueldo base, así como al complemento de grado de formación que existe para los residentes a partir del 2º curso, respectivamente.

Así pues, continúa expresando dicha Sentencia que, tal y como establece el artículo 7 del RD 1146/2006, el importe de la paga extraordinaria será como mínimo de una mensualidad del sueldo y del complemento de grado de formación, pero advierte que, sin embargo, la parte actora no realiza el abono en la forma establecida, sino en cuantía inferior al sueldo correspondiente a un mes ordinario, y ello con base en las respectivas leyes de presupuestos tanto de ámbito estatal como autonómica así como en el RD-1 8/2010.

Ahora bien, adiciona que si acudimos a las leyes de presupuestos autonómicas se advierte que no se contempla al personal en formación recogiendo, en el caso de la correspondiente al año 2021, en el artículo 41 la retribución al personal funcionario y al personal estatutario y en el artículo 42 relativo al personal laboral regula la masa salarial, sin perjuicio de que, además, la composición de las pagas extraordinarias del citado personal, es cuestión de Derecho laboral sustantivo, por lo que su modificación no puede ser realizada por una norma presupuestaria de carácter autonómico dado que su configuración se ha llevado a cabo en el RD 1146/2006 que forma parte de la legislación laboral siendo de competencia exclusiva del Estado en virtud de lo establecido en el artículo 149. 7ª de la Constitución Española.

Por otro lado, entiende la Sala de lo Social que la referencia realizada al RD-1 8/2010, normativa de naturaleza excepcional con una clara finalidad de actuar frente a la situación de extraordinaria y urgente necesidad de reducción del déficit público existente en ese momento, no puede ser tenida en cuenta a los efectos pretendidos, dado que las limitaciones establecidas, al ser normas restrictivas de derechos han de aplicarse en sus estrictos términos, siendo en consecuencia lo importante a los efectos de su aplicación, que las circunstancias que justificaron la legislación de urgencia efectivamente concurren en el momento en que debe ser aplicada, sin que sea asumible una pretendida congelación de la situación que lo motivó, y en este caso han transcurrido prácticamente diez años, desde el momento en que fue dictado, y no concurren en este momento las razones que hicieron necesaria la adopción de las medidas de reducción que se contemplan en el mismo, debiendo ser las normas interpretadas conforme a lo establecido en el artículo 3 del Código Civil, conforme a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas.

Lo que añade que el Tribunal Supremo, en sentencia de fecha 6 de octubre de 2021, ha denominado “dimensión cronológica”, y si bien desestima el recurso de casación al estimar falta de contradicción entre las sentencias aportadas, en las cuales se examinan pretensiones de residentes para la formación de especialistas en ciencias de la salud relativas a las limitaciones que afectan a la paga extraordinaria, como consecuencia

de la aplicación del RD-I 8/2010 y las posteriores leyes de presupuestos generales del Estado señala lo siguiente:

En primer lugar, que en la sentencia recurrida las demandantes reclaman que una vez las situaciones de crisis y déficit público que dieron lugar a las normas presupuestarias que limitaban la cuantía de sus pagas extra han desaparecido, mantenerlas en los años 2018 y 2019 rompe el principio de equivalencia y de no discriminación respecto de las retribuciones de los facultativos hospitalarios.

Y, en segundo lugar, que en la sentencia de contraste las reclamaciones versan sobre las pagas extraordinarias de los años 2011 y 2012, períodos en los que la crisis económica y los compromisos de contención del déficit público de nuestro país estaban plenamente vigentes.

Por ello la solución dada por la sentencia recurrida, referida a que las limitaciones establecidas en el RD-I 8/2010 y las Leyes de Presupuestos Generales de los años siguientes tienen que aplicarse siempre en sus propios y estrictos términos, no es contradictoria con la aplicación de las normas limitativas de carácter presupuestario en la sentencia de contraste.

En virtud de todo lo anterior, entiende el Tribunal Superior de Justicia en este caso en cuanto a la primera cuestión planteada que la cuantía correspondiente al concepto de sueldo que integra las pagas extraordinarias reguladas en el artículo 7.2 del RD 1146/2006 debe ser la misma que el que se corresponde a un mes normal.

Por lo que se refiere a la segunda cuestión planteada concerniente a si en la gratificación extraordinaria debe incluirse la media de las guardias realizadas en los seis meses anteriores al devengo, dispone el Fundamento de Derecho Tercero que el párrafo segundo del artículo 7 del RD 1146/2006 estipula los siguientes términos:

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

Y trae de nuevo a colación el contenido del artículo 3.1 del Código Civil cuando determina que las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas.

Por lo que, en virtud de lo anterior, entiende la Sala que parece que la expresión “mínimo” que recoge el precepto legal se refiere a que la cuantía de la gratificación extraordinaria en ningún caso puede ser inferior a la cuantía que resulte de la suma de los conceptos relativos a una mensualidad del suelo y al complemento de grado de formación, el cual, según la letra b) del apartado primero de la misma, oscilará entre un 8% y un 38% en función del curso de residencia, sin que por lo tanto puedan ser incluidos en la misma conceptos diferentes a los que expresamente determina el precepto.

Motivos todos por los cuales, finalmente estima parcialmente la demanda interpuesta declarando en su fallo que la paga extraordinaria del personal residente en formación de especialidades en Ciencias de la Salud está constituida por la cuantía de la paga ordinaria de un mes normal, así como por el complemento de grado de formación.

III. CONCLUSIONES

1. La relación de trabajo de los residentes ha carecido en nuestro país de una regulación específica desde que las órdenes ministeriales de fecha 3 de septiembre del año 1969 y 28 de julio del año 1971 crearan las figuras de médicos internos y residentes, estableciendo una vinculación contractual de carácter laboral con las instituciones sanitarias de la Seguridad Social.
2. *Grosso modo*, las particularidades del régimen jurídico de esta relación laboral de carácter especial contenidas en el RD 1146/2006 en comparación con la relación laboral ordinaria/común son, entre otras: la retribución, las rotaciones entre distintos centros o unidades de formación y las consecuencias jurídicas del despido calificado judicialmente como improcedente.
3. Por lo que se refiere a la retribución de los residentes, que depende en última instancia de las leyes presupuestarias de cada año³⁴, comprende los siguientes conceptos³⁵:
 - El 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.
 - El complemento de grado de formación, cuya percepción se devengará a partir del segundo curso de formación, que se encuentra destinado a retribuir el nivel de conocimientos así como la progresiva adquisición de responsabilidades en el ejercicio de las tareas asistenciales y cuya cuantía será porcentual respecto al sueldo. Los porcentajes son: el 8% para los residentes de 2º curso, el 18% para los residentes de 3º curso, el 28% para los residentes de 4º curso y, finalmente, el 38% para los residentes de 5º curso.
 - El complemento de atención continuada, destinado a remunerar la atención a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada.
 - En plus de residencia, pero únicamente en aquellos territorios en los que esté establecidos, siendo dichos territorios: Ceuta, Melilla, las Islas Baleares y las Islas Canarias³⁶. Al respecto también se establece una regla particular en la disposición adicional primera del RD 1146/2006 referente a la Comunidad Foral de Navarra.
 - Dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente, una en el mes de junio y, la otra, en diciembre, las cuales se abonarán junto al salario correspondiente a tales meses. El importe de cada una de ellas será, como

34. MERCADER UGUINA, J. R., GOERLICH PESET, J. M., ARADILLA MARQUÉS, M. J., MORENO SOLANA, A. y GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., *Practicum Social 2017*, op. cit, p. 259.

35. Artículo 7 del RD 1146/2006.

36. PALOMINO SAURINA, P., “Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud”, *DS: Derecho y salud*, op. cit, p. 55.

mínimo, de una mensualidad del sueldo y del complemento de grado de formación que existe para los residentes a partir del 2º curso.

- En cuanto a los residentes que ha sido contratados por entidades privadas titulares de unidades docentes acreditadas para impartir la formación, percibirán su retribución conforme a lo establecido en el convenio colectivo aplicable, sin que el salario correspondiente a la jornada ordinaria sea inferior al establecido en los apartados 1.a) y b) y 2 del artículo 7 del RD 1146/2006, concernientes al sueldo base, así como al complemento de grado de formación que existe para los residentes a partir del 2º curso, respectivamente.
4. Así pues, en la reciente Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 11 de febrero de 2022, en la que se dilucidaba un procedimiento sobre conflicto colectivo en virtud de demanda que afectaba a todo el personal con relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud en las instituciones del SESCAM, con incidencia en trabajadores de las cinco provincias de Castilla-La Mancha, en la que se pretendía por la parte actora que se declarase con respecto a las pagas extraordinarias que percibe el personal laboral residente en formación, si el concepto de sueldo de las mismas debe ser igual al sueldo ordinario de un mes normal, o si la reducción que realiza el SESCAM, es acorde a derecho, y por otra parte, si la paga extra debe incluir la media de las guardias realizadas en los 6 meses anteriores a su devengo, alegando que el cálculo de éstas se ha realizado atendiendo a las Leyes de Presupuestos Generales de Castilla La Mancha, concretamente a las de los años 2020 y 2021, así como al Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público y al RD 1146/2006, ha entendido en primer lugar el Tribunal Superior de Justicia que la cuantía correspondiente al concepto de sueldo que integra las pagas extraordinarias reguladas en el artículo 7.2 del RD 1146/2006 debe ser la misma que el que se corresponde a un mes normal.

Y, en segundo lugar, que la cuantía de la gratificación extraordinaria en ningún caso puede ser inferior a la cuantía que resulte de la suma de los conceptos relativos a una mensualidad del sueldo y al complemento de grado de formación, el cual, oscilará entre un 8% y un 38% en función del curso de residencia, sin que por lo tanto puedan ser incluidos en la misma conceptos diferentes a los que expresamente determina el artículo 7.2 del RD 1146/2006.

Por lo que, en virtud de todo lo anterior, estima de manera parcial la demanda interpuesta declarando en su parte dispositiva que la paga extraordinaria del personal residente en formación de especialidades en Ciencias de la Salud está constituida por la cuantía de la paga ordinaria de un mes normal, así como por el complemento de grado de formación.

IV. BIBLIOGRAFÍA

BAZ RODRÍGUEZ, J. *El contrato de trabajo de los residentes sanitarios*, Bomarzo, Albacete, 2008.

- EDITORIAL. TS. El Tribunal Supremo recuerda que los extracomunitarios que han realizado el MIR tienen derecho a la protección por desempleo, en *CEF. Laboral Social*, 2019. Web: <https://www.laboral-social.com/tribunal-supremo-recuerda-extracomunitarios-mir-tienen-derecho-proteccion-desempleo.html>
- GARCÍA MURCIA, J. “La relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”, *Extraordinario XV Congreso “Derecho y Salud”*, vol. 15, núm. Extraordinario 1, 2007.
- LÓPEZ GANDÍA, J. *Las relaciones laborales especiales*, Bomarzo, Albacete, 2008.
- MERCADER UGUINA, J.R., GOERLICH PESET, J. M., ARADILLA MARQUÉS, M. J., MORENO SOLANA, A. Y GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P. *Practicum Social 2017*, Aranzadi, Navarra, 2017.
- ORTEGA LOZANO, P.G. *Il licenziamento disciplinare in Spagna: causali e costi*, Milano, Wolters Kluwers – CEDAM, 2021.
- ORTEGA LOZANO, P.G. *Poderes empresariales y resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador: España e Italia*, Granada, Comares, 2020.
- ORTEGA LOZANO, P.G. “Las prestaciones por desempleo y cese de actividad en España y su coordinación en la Unión Europea: el Reglamento (CE) núm. 883/2004. Análisis comparativo con el régimen jurídico general de Seguridad Social del trabajador asalariado”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 209, 2018.
- ORTEGA LOZANO, P.G. “El despido colectivo en el ordenamiento interno y comunitario. Interpretación valorativa y discrecional en el juicio de razonabilidad: los conceptos jurídicos indeterminados”, *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 7, 2017.
- PALOMINO SAURINA, P. “Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud”, *DS: Derecho y salud*, vol. 18, núm. 2, 2009.