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» núm. 240, de 07 de octubre de 2006
Referencia: BOE-A-2006-17498

ÍNDICE

Preámbulo 3

CAPÍTULO I. Disposiciones generales 4

Artículo 1. Objeto, ámbito de aplicación y fuentes. 4

CAPÍTULO II. Del contrato 5

Artículo 2. Forma y contenido del contrato. 5

Artículo 3. Duración del contrato. 5

Artículo 4. Derechos y deberes. 6

Artículo 4 bis. Régimen de incompatibilidades. 7

Artículo 5. Jornada laboral y descansos. 7

Artículo 6. Fiestas, permisos y vacaciones. 10

Artículo 7. Retribuciones. 10

Artículo 8. Rotaciones. 12

Artículo 9. Suspensión del contrato. 12

Artículo 10. Excedencias. 12

Artículo 11. Extinción del contrato. 12

CAPÍTULO III. Régimen disciplinario 13

Artículo 12. Responsabilidad disciplinaria. 13

Artículo 13. Clases de faltas. 13

Artículo 14. Sanciones. 14
Artículo 15. Procedimiento disciplinario.. 14
Artículo 16. Prescripción de las faltas. 14
Disposiciones adicionales 14
Disposición adicional primera. Retribuciones en la Comunidad Foral de Navarra. 14
Disposición adicional segunda. Personal en formación por el sistema de residencia con discapacidad. 14
Disposición adicional tercera. Condiciones especiales de la jornada laboral. 15
Disposición adicional cuarta. Especialidades para la protección integral contra la violencia de género. 15
Disposición adicional quinta. Procedimiento de revisión de las evaluaciones. 15
Disposición adicional sexta. Normas específicas para determinadas especialidades médicas. 16
Disposición adicional séptima. Aplicación de pactos y acuerdos. 16
Disposición adicional octava. Especialistas en formación miembros de las Fuerzas Armadas. 16
Disposición adicional novena. Aplicación del sistema interno de información previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. 16
Disposición adicional décima. Prevención de riesgos laborales del personal en formación sanitaria especializada. 16
Disposición adicional undécima. Movilidad por motivos de protección de la salud del personal residente. 17
Disposiciones transitorias 17
Disposición transitoria primera. Aplicación progresiva de la jornada máxima. 17
Disposición transitoria segunda. Aplicación gradual del sistema retributivo. 17
Disposición transitoria tercera. Normas específicas para las especialidades de enfermería. 18
Disposición transitoria cuarta. Principio de condición más beneficiosa. 18
Disposiciones derogatorias 18
Disposición derogatoria única. Derogación normativa.. 18
Disposiciones finales 18
Disposición final primera. Habilitación competencial. 18
Disposición final segunda. Entrada en vigor. 18

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 06 de noviembre de 2026

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

La Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, constata que la regulación de la relación entre el residente y las entidades titulares docentes en su vertiente laboral se asienta básicamente sobre el contrato individual de trabajo y, tanto en su artí culo 20.3.f) como en su disposición adicional primera, ordena al Gobierno la aprobación de un real decreto que regule la relación laboral de carácter especial de este personal, estableciendo por primera vez un marco general y homogéneo para todo el personal con independencia del centro que se responsabiliza de su formación. Ello asegurará que la realización y cumplimiento de los programas formativos en similares términos en todo el Estado se corresponde con un lógico régimen de derechos y deberes comunes a todos los residentes. Igualmente se ha tenido en cuenta el marco normativo comunitario, especialmente la Directiva 93/16/CEE, del Consejo, de 5 de abril de 1993, destinada a facilitar la libre circulación de los médicos y el reconocimiento mutuo de sus diplomas, certificados y otros títulos, y la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

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

Paralelamente, en la elaboración de este real decreto han participado ampliamente las administraciones sanitarias de las comunidades autónomas, destacando a este respecto el acuerdo que de forma unánime se adoptó en el Pleno de la Comisión de Recursos Humanos celebrado el 21 de noviembre de 2005, por el que se aprobó un marco retributivo común para todos los residentes, permitiendo no obstante que en los servicios de salud y demás entidades titulares, dentro de sus competencias, y de acuerdo con las fuentes reguladoras de la relación laboral de carácter especial, puedan establecerse diferencias específicas más adecuadas a sus propias políticas sanitarias. Asimismo han participado también las organizaciones colegiales de aquellos ámbitos cuyos profesionales se forman mediante el procedimiento de residencia.

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

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

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

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

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

Igualmente, al considerar que el objetivo de esta relación laboral es la obtención del título de especialista mediante la superación de un programa de formación, también se prevé una especial organización del tiempo de trabajo que, en algunos casos, permitirá al personal

residente la conciliación de la vida familiar y laboral sin hacer uso de la reducción de jornada o de la suspensión del contrato, ya que estas situaciones imposibilitan realizar un curso formativo completo en periodo anual.

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

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

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

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

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

D I S P O N G O :

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto, ámbito de aplicación y fuentes.*

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

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

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

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

4. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial de residencia se regularán por este real decreto y, con carácter supletorio, por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por la demás legislación laboral que le sea de aplicación, por los convenios colectivos y por la voluntad de las partes manifestada en los contratos de trabajo, sin que en ningún caso se puedan establecer en ellos condiciones menos favorables al trabajador o contrarias a las previstas en las disposiciones legales y convenios colectivos antes referidos.

CAPÍTULO II

Del contrato

Artículo 2. *Forma y contenido del contrato.*

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

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

a) La identidad de las partes que lo suscriben.

b) El domicilio social de la empresa.

c) La unidad docente donde se desarrollará el programa de formación y centro al que pertenece o, en su caso, los dispositivos que la integran. Si en la acreditación de la misma se prevé la rotación por más de un centro se hará constar esta circunstancia.

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

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

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

g) Las cuantías de sus retribuciones.

h) La jornada laboral.

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

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

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

4. **(Derogado).**

Artículo 3. *Duración del contrato.*

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

En el caso de las personas especialistas en formación en área de capacitación específica el contrato tendrá la duración del programa formativo del área correspondiente.

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

3. Cuando el residente obtenga una evaluación anual negativa por no alcanzar los objetivos formativos fijados en cualquiera de los años de formación, pero el comité de evaluación considere que puede alcanzarlos mediante un plan de recuperación específica y programada, el contrato se prorrogará por un período máximo de tres meses, quedando supeditada la prórroga anual del contrato del siguiente curso de formación a la evaluación positiva del mencionado período de recuperación.

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

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

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

Artículo 4. *Derechos y deberes.*

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

1. Derechos:

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

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

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

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

e) A ejercer su profesión y desarrollar las actividades propias de la especialidad con un nivel progresivo de responsabilidad a medida que se avance en el programa formativo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

p) A ser informado de la distribución de su jornada, antes del inicio de la prestación de servicios o, cuando se trate de una modificación, con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que el cambio deba surtir efectos.

2. Deberes:

a) Realizar todo el programa de formación con dedicación a tiempo completo, sin compatibilizarlo con cualquier otra actividad profesional. Tampoco podrá compatibilizarlo con otras actividades formativas cuando estas últimas se desarrollen dentro de la jornada correspondiente a la relación laboral especial de residencia Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 4 bis de este real decreto.

b) Formarse siguiendo las instrucciones de su tutor y del personal sanitario y de los órganos unipersonales y colegiados de dirección y docentes que, coordinadamente, se encargan del buen funcionamiento del centro y del desarrollo del programa de formación de la especialidad correspondiente.

c) Conocer y cumplir los reglamentos y normas de funcionamiento aplicables en las instituciones que integran la unidad docente, especialmente en lo que se refiere a los derechos del paciente.

d) Prestar personalmente los servicios y realizar las tareas asistenciales que establezca el correspondiente programa de formación y la organización funcional del centro, para adquirir la competencia profesional relativa a la especialidad y también contribuir a los fines propios de la institución sanitaria.

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

Artículo 4 bis. *Régimen de incompatibilidades.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 4.2.a), las actividades de producción y creación literarias, artísticas, científicas y técnicas serán compatibles con la residencia cuando cumplan las siguientes condiciones:

a) Que no constituyan una relación laboral o de prestación de servicios.

b) Que no tengan el carácter de actividad profesional, tal y como establece el artículo 20.3.a) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre.

c) Que se lleven a cabo fuera de la jornada laboral prevista en el programa formativo.

d) Que no afecten a la dedicación exigida por el programa formativo ni interfieran en la actividad laboral desarrollada por el personal residente.

e) Que sean previa y expresamente comunicadas por escrito a la dirección del centro. Cuando, por sus características, puedan suscitarse dudas razonables sobre el cumplimiento de las condiciones previstas en este artículo, la dirección del centro podrá recabar informe de la Comisión de Docencia y resolver motivadamente sobre su compatibilidad.

Artículo 5. *Jornada laboral y descansos.*

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

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

La duración máxima de la jornada ordinaria no podrá exceder de 35 horas semanales de tiempo efectivo de promedio en cómputo semestral, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio se establezca otro cómputo.

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

En la realización de la jornada ordinaria, el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 24 horas ininterrumpidas, período que se incrementará, cuando corresponda, con el mínimo de descanso diario previsto en el párrafo anterior.

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

Los períodos mínimos de descanso diario y semanal tendrán carácter obligatorio, efectivo, irrenunciable y no recuperable. Ambos descansos constituyen derechos autónomos y acumulativos, debiendo garantizarse en todo caso su disfrute efectivo en los términos previstos en este real decreto.

c) Cuando no se hubiera disfrutado los períodos mínimos de descanso semanal establecidos en la letra anterior, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos, que habrán de disfrutarse en un período de referencia de, como máximo, 14 días.

Esta compensación no supondrá la reducción de la duración de los periodos de descanso del personal residente y solamente será posible cuando la entidad titular de la unidad docente acreditada para impartir la formación motive, por escrito y con antelación, la necesidad puntual que justifica dicha compensación.

2. La organización de la actividad asistencial del personal residente durante su jornada de trabajo se realizará atendiendo prioritariamente a los objetivos docentes y competenciales de su programa formativo, garantizando la adecuada supervisión y la progresiva asunción de responsabilidades hasta alcanzar el grado de responsabilidad inherente al ejercicio autónomo de la profesión sanitaria de especialista, conforme a lo previsto en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, y en el Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada.

3. La jornada laboral asegurará el cumplimiento íntegro de los programas formativos.

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

A estos efectos, en los supuestos de reducción de jornada por cualquier causa legal o convencionalmente prevista, se adoptarán las medidas organizativas necesarias para garantizar la adquisición completa de las competencias previstas en el programa formativo.

Asimismo, las entidades titulares de las unidades docentes adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal residente que tenga a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio y que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, precisen apoyos intensos y continuados para su autonomía personal.

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

4. El personal residente no podrá desarrollar su jornada de trabajo a tiempo parcial.

5. El personal residente podrá realizar jornada de guardia para la adquisición de las competencias establecidas en el programa formativo, con sujeción a las siguientes reglas:

a) El programa formativo de la especialidad debe justificar expresamente la necesidad de realizar la jornada de guardia.

b) La jornada de guardia será adicional a la jornada ordinaria.

c) La duración de la jornada de guardia se establecerá en cada centro, sin que pueda superar las 17 horas de trabajo efectivo. En el caso de que la jornada ordinaria y la jornada de guardia se desarrollen de forma consecutiva, sin que entre ambas se haya disfrutado íntegramente del descanso entre jornadas, la suma de ambas no excederá de 17 horas.

d) No podrá desarrollarse una jornada ordinaria de trabajo inmediatamente posterior a una jornada de guardia, salvo que medie entre ellas el descanso entre jornadas previsto en la letra b) del apartado 1.

e) Se establece un límite máximo de 68 horas mensuales de jornada de guardia. Este límite se corresponde, con carácter general, con la realización de cuatro módulos de guardia mensuales con la duración máxima prevista en la letra c) de este apartado.

No obstante, dicho límite podrá ampliarse a propuesta de la Comisión de Docencia del Centro, de forma excepcional, en un módulo de guardia adicional, o en el número de horas equivalente, previo informe motivado del servicio de prevención de riesgos laborales y de la comisión de docencia del centro, cuando concurran razones justificadas de carácter docente y, en todo caso, con el consentimiento expreso previo de la persona residente. La ampliación no podrá fundamentarse exclusivamente en necesidades ordinarias de cobertura asistencial o en insuficiencias estructurales de plantilla y, en ningún caso, podrá determinar la superación de la duración máxima de la jornada conjunta establecida en el apartado 6 ni la reducción de los periodos mínimos de descanso.

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

6. La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo que comprende la jornada ordinaria y la jornada de guardia será de 45 horas semanales de tiempo efectivo de

promedio en cómputo trimestral, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio colectivo se establezca otro cómputo.

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

7. Las personas residentes podrán, previo consentimiento, ampliar el límite máximo mensual establecido para la jornada de guardia en la letra e) del apartado 5 en dos módulos más, hasta un total de siete al mes, o su equivalente en horas. En todo caso, deberán respetarse como límites indisponibles tanto la duración del descanso entre jornadas como las reglas que regulan la jornada de guardia, salvo la citada letra e).

El consentimiento de la persona residente tendrá carácter voluntario y expreso, y podrá ser revocado por la propia persona en cualquier momento sin consecuencia desfavorable alguna ni afectación a su evaluación, progresión formativa o relación laboral.

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

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

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

9. Las instrucciones internas, protocolos, criterios organizativos o cualesquiera otras disposiciones adoptadas por los centros o unidades docentes no podrán contravenir, restringir o desvirtuar los derechos, límites y garantías en materia de jornada, tiempo de trabajo y descansos establecidos en este real decreto.

Téngase en cuenta que esta actualización, establecida por el art. único.4 del Real Decreto 951/2026, de 4 de noviembre, Ref. BOE-A-2026-23266, será aplicable a partir del 1 de septiembre de 2027, según determina su disposición final única.a).

Redacción anterior:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 6. *Fiestas, permisos y vacaciones.*

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

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

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

Artículo 7. *Retribuciones.*

1. La retribución de las personas residentes que presten servicios en las entidades titulares docentes dependientes del Sistema Nacional de Salud, de acuerdo con lo que se determine en las respectivas leyes de presupuestos, comprenderá los siguientes conceptos:

a) Sueldo, cuya cuantía será equivalente a la asignada, en concepto de sueldo base, al personal estatutario de los servicios de salud en función del título universitario exigido para el desempeño de su profesión, atendiendo, en el caso de las personas residentes, al exigido para el ingreso en el correspondiente programa de formación.

b) Complemento de grado de formación, cuya percepción se devengará a partir del primer curso de formación.

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

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

1.º Personas residentes de primer curso: 18 por ciento.
2.º Personas residentes de segundo curso: 28 por ciento.
3.º Personas residentes de tercer curso: 38 por ciento.
4.º Personas residentes de cuarto curso: 48 por ciento.
5.º Personas residentes de quinto curso: 58 por ciento.

En los supuestos de personal en formación en áreas de capacitación específica, los porcentajes del complemento de grado de formación y de atención continuada deberán fijarse, en el ámbito negociador que en cada caso corresponda, teniendo en cuenta el título de especialista y la experiencia profesional requerida para acceder a un área de capacitación específica.

c) Complemento de atención continuada, destinado a retribuir la participación del personal residente en actividades asistenciales fuera de la jornada ordinaria, integradas en su itinerario formativo y orientadas a la adquisición progresiva de competencias profesionales. Este complemento retribuirá la jornada de guardia que lleve a cabo el personal residente.

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

e) En el ámbito de cada servicio de salud y de conformidad con lo que se establezca en su normativa y en los correspondientes instrumentos de negociación colectiva, se garantizará un complemento retributivo que deba percibir el personal residente desde el primer día y por todo el tiempo en que se encuentre en las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, riesgo

durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Este complemento alcanzará el cien por cien de las retribuciones ordinarias, fijas y periódicas, tanto básicas como complementarias, que le correspondan, una vez descontada la prestación económica del régimen de seguridad social que corresponda.

Las retribuciones que se tendrán en cuenta en el cálculo del complemento citado deberán incluir, al menos, todas las percibidas en el periodo de seis meses previos al inicio de la situación protegida. Cuando la relación laboral tenga una duración inferior a seis meses se tomará como referencia el promedio correspondiente al período efectivamente trabajado.

Téngase en cuenta que esta actualización del apartado 1, establecida por el art. único.5 del Real Decreto 951/2026, de 4 de noviembre, Ref. BOE-A-2026-23266, será aplicable a partir del 1 de enero de 2027, según determina su disposición final única.b).

Redacción anterior:

"1. La retribución de los residentes que presten servicios en las entidades titulares docentes dependientes del Sistema Nacional de Salud, de acuerdo con lo que se determine en las respectivas leyes de presupuestos, comprenderá los siguientes conceptos:

a) Sueldo, cuya cuantía será equivalente a la asignada, en concepto de sueldo base, al personal estatutario de los servicios de salud en función del título universitario exigido para el desempeño de su profesión, atendiendo, en el caso de los residentes, al exigido para el ingreso en el correspondiente programa de formación.

b) Complemento de grado de formación, cuya percepción se devengará a partir del segundo curso de formación.

Estará destinado a retribuir el nivel de conocimientos, así como, la progresiva adquisición de responsabilidades en el ejercicio de las tareas asistenciales.

Su cuantía será porcentual respecto al sueldo. Los porcentajes serán los siguientes:

1.º Residentes de segundo curso: ocho por ciento.
2.º Residentes de tercer curso: 18 por ciento.
3.º Residentes de cuarto curso: 28 por ciento.
4.º Residentes de quinto curso: 38 por ciento.

En los supuestos de personal en formación en áreas de capacitación específica, los porcentajes del complemento de grado de formación y de atención continuada deberán fijarse, en el ámbito negociador que en cada caso corresponda, teniendo en cuenta el título de especialista y la experiencia profesional requerida para acceder a un área de capacitación específica.

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

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

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

3. Las retribuciones aquí establecidas corresponden al tiempo de trabajo efectivo, no computándose como tal los períodos de descanso entre jornadas.

4. Los residentes contratados por entidades privadas titulares de unidades docentes Acreditadas para impartir la formación percibirán su retribución conforme a lo establecido en el convenio colectivo que resulte aplicable. En ningún caso la remuneración correspondiente a la jornada ordinaria podrá ser inferior a la establecida en los apartados 1. a) y b) y 2 de este artículo.

5. 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. En ningún caso la remuneración correspondiente a la jornada ordinaria podrá ser inferior a la establecida en los apartados 1.a) y b) y 2.

Artículo 8. *Rotaciones.*

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

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

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

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

d) Que la gerencia del centro de origen se comprometa expresamente a continuar abonando al residente la totalidad de sus retribuciones, incluidas las derivadas de la atención continuada que realice durante la rotación externa.

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

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

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

Artículo 9. *Suspensión del contrato.*

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

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

Artículo 10. *Excedencias.*

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

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

Artículo 11. *Extinción del contrato.*

1. El contrato se extinguirá por las siguientes causas:

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

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

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

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

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

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

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

h) Por jubilación del trabajador.

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

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

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

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

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

5. En los casos en los que el personal residente obtenga una nueva plaza en la misma convocatoria en aplicación del artículo 23.3 del Real Decreto 589/2022, de 19 de julio, por el que se regulan la formación transversal de las especialidades en Ciencias de la Salud, el procedimiento y criterios para la propuesta de un nuevo título de especialista en Ciencias de la Salud o diploma de área de capacitación específica, y la revisión de los establecidos, y el acceso y la formación de las áreas de capacitación específica; y se establecen las normas aplicables a las pruebas anuales de acceso a plazas de formación en especialidades en Ciencias de la Salud, se permitirá excepcionalmente la renuncia a la plaza obtenida inicialmente sin que resulte de aplicación lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo.

CAPÍTULO III

Régimen disciplinario

Artículo 12. *Responsabilidad disciplinaria.*

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

Artículo 13. *Clases de faltas.*

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

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

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

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

Artículo 14. *Sanciones.*

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

1. Por faltas leves: apercibimiento.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos meses.
3. Por faltas muy graves: despido.

Artículo 15. *Procedimiento disciplinario.*

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

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

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

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

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

Artículo 16. *Prescripción de las faltas.*

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

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

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

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

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

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

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

3. Si por motivos arquitectónicos insalvables o graves problemas presupuestarios u otras razones análogas que pudieran suponer una carga excesiva esto no se hiciera, y por lo tanto, la imposibilidad de realizar las actividades a las que obliga el programa formativo se debiera a las condiciones del centro y no a las limitaciones funcionales del residente, no se

le podrá declarar no apto en el examen médico preceptivo, y la Administración sanitaria donde se ubique la unidad docente estará obligada a ofertarle otra plaza en una unidad docente que reúna las cualidades que permitan su formación y su integración en las actividades asistenciales en situación de igualdad respecto a los demás residentes de la misma especialidad.

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

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

Disposición adicional tercera. *Condiciones especiales de la jornada laboral.*

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

a) Durante el embarazo.

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

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

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

e) Por motivos de salud, cuando se trate de una medida preventiva para la adaptación del puesto de trabajo, debidamente acreditada mediante informe de los servicios de prevención.

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

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

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

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

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

Disposición adicional quinta. *Procedimiento de revisión de las evaluaciones.*

(Derogada)

Disposición adicional sexta. *Normas específicas para determinadas especialidades médicas.*

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

Disposición adicional séptima. *Aplicación de pactos y acuerdos.*

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

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

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

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

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

Disposición adicional décima. *Prevención de riesgos laborales del personal en formación sanitaria especializada.*

1. Las entidades titulares de las unidades docentes acreditadas garantizarán la integración de la prevención de riesgos laborales respecto del personal residente y realizarán una evaluación inicial de los riesgos del personal residente a su servicio, por cada puesto de trabajo, de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y con el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. La evaluación de riesgos se llevará a cabo con las siguientes peculiaridades:

a) Tendrá en cuenta todos los riesgos a los que las personas trabajadoras estén expuestas y, en todo caso, los riesgos psicosociales y los derivados de las agresiones a profesionales sanitarios.
b) Se actualizará siempre que resulte necesario y, como mínimo, cada dos años, salvo que, por aplicación de normas o medidas preventivas, se determine la necesidad de llevar a cabo actualizaciones adicionales.
c) Tendrá en cuenta el impacto sobre la seguridad y salud de la jornada y, en particular, de sus ampliaciones autorizadas.

2. Los centros sanitarios de los que dependan las unidades docentes planificarán y adoptarán las medidas preventivas que resulten necesarias a la vista de los resultados de la evaluación de riesgos, asegurando su seguimiento y revisión periódica.
La participación en estas actividades tendrá la consideración de tiempo de formación y se integrará en la planificación ordinaria de la actividad docente y asistencial.
3. Cuando se produzca cualquier situación que pueda producir un daño para la salud se llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos, se revisará la evaluación de riesgos y la planificación preventiva y se adoptarán las medidas oportunas, en cumplimiento de la normativa preventiva que resulte de aplicación.

Entre otras medidas, se podrán establecer protocolos específicos de actuación que definan las medidas que se deben adoptar.

Disposición adicional undécima. *Movilidad por motivos de protección de la salud del personal residente.*

Cuando el servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral, teniendo en cuenta la evaluación de riesgos laborales del puesto y las conclusiones de la vigilancia de la salud, determine que las condiciones de trabajo en una unidad docente, centro o dispositivo acreditado comportan un riesgo para la salud física o mental de la persona residente y que no es posible garantizar su protección eficaz mediante la adopción de medidas preventivas y de adaptación, por no resultar estas técnicamente posibles o por no permitir controlar adecuadamente dicho riesgo, podrá acordarse su traslado temporal o definitivo a otra unidad docente acreditada de la misma especialidad en la que puedan garantizarse condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, siendo informados los delegados de prevención y, en su caso, el comité de seguridad y salud.

La movilidad se realizará con garantía de la continuidad de la relación laboral especial de residencia, del mantenimiento de las condiciones retributivas y del reconocimiento de los períodos formativos superados, sin que pueda ocasionar perjuicio económico o profesional ni determinar, por sí misma, la prolongación del periodo formativo.

Disposición transitoria primera. *Aplicación progresiva de la jornada máxima.*

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

a) Jornada máxima de 58 horas semanales de promedio en cómputo anual hasta el 31 de julio de 2007.

b) Jornada máxima de 56 horas semanales de promedio en cómputo semestral, entre el 1 de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008.

c) A partir del 1 de agosto de 2008 la jornada máxima será de 48 horas semanales de promedio en cómputo semestral.

Disposición transitoria segunda. *Aplicación gradual del sistema retributivo.*

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

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

a) Un 25 por ciento de la indicada diferencia a partir de la entrada en vigor de este real decreto, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2006.

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

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

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

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

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

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

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

1. Las referencias hechas a las comisiones de docencia, en el caso de las especialidades de enfermería, se entenderán realizadas al comité de evaluación, en tanto en cuanto no se creen las citadas comisiones de docencia.
2. El comité de evaluación estará integrado por el coordinador de la unidad docente, el tutor del residente y un enfermero especialista que preste servicios en la correspondiente unidad.
3. La evaluación se efectuará utilizando las calificaciones de suficiente, destacado o de excelente, cuando la evaluación sea positiva o de no apto cuando fuera negativa.
4. La prórroga de recuperación que se prevé en el artículo 3.3 será de un mes en las especialidades cuya duración sean de un año y de dos meses en aquellas cuyo programa formativo sea de duración superior.
5. La revisión de las evaluaciones anuales negativas no recuperables a la que se refiere el apartado primero de la disposición adicional quinta, se llevará a cabo ante la comisión nacional de la especialidad. A estos efectos se incrementará a un mes el plazo de quince días previsto en el párrafo primero del citado apartado.

Disposición transitoria cuarta. *Principio de condición más beneficiosa.*

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

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto y, en particular, el artículo 9.5 y 6 de la Orden de 24 de junio de 1998, por la que se desarrolla el Real Decreto 992/1987, de 3 de julio, sobre la obtención del título de enfermero especialista.
2. A la entrada en vigor de este real decreto, será efectiva la derogación de la Ley 24/1982, de 16 de junio, sobre prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la disposición derogatoria única de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre.

Disposición final primera. *Habilitación competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.ª, de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en legislación laboral, sin perjuicio de la ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

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

Dado en Madrid, el 6 de octubre de 2006.

JUAN CARLOS R.

La Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia,
MARÍA TERESA FERNÁNDEZ DE LA VEGA SANZ

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico.