

**NOVIEMBRE de 2005**

**BORRADOR DEL CONTENIDO DE LA REGULACIÓN DE LA RELACIÓN  
LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE RESIDENCIA**

**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 la disposición adicional primera de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.
2. Será de aplicación, como trabajadores, a los titulados universitarios que, previa participación en la prueba nacional selectiva, hayan obtenido plaza en las unidades docentes acreditadas con la finalidad de obtener el título de especialistas mediante el correspondiente Programa de Formación por el sistema de residencia previsto en el artículo 20 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, percibiendo las retribuciones legalmente establecidas.

También será de aplicación a los especialistas en Ciencias de la Salud que, conforme a lo establecido en el artículo 25 de la citada Ley, 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 las unidades docentes acreditadas para la docencia y 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 la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como 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, contenido y eficacia 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. 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 de atribución y determinación de las mismas.
  - 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. En esta relación laboral de carácter especial de residencia no podrá establecerse período de prueba.
5. Con carácter previo a la formalización del contrato, cada residente se someterá a un examen médico para 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. El contrato quedará sin efecto si, cumplido el procedimiento previsto en la Orden de Convocatoria por la que el residente obtuvo la plaza, se resolviese la no superación de dicho examen.

### **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.
2. En los supuestos previstos en el artículo 11.2 de este Real Decreto, 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, 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 este, quedando supeditada la prórroga sucesiva al resultado de su posterior evaluación.

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% 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 la repetición completa del mismo, previo informe de la Comisión de Docencia correspondiente, en el que se formulará propuesta fundamentada de una u otra posibilidad. La propuesta de repetición será resuelta por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

## **Artículo 4. Derechos y deberes**

Dadas las cualidades especiales de esta relación laboral, además de los regulados con carácter general por 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 del mismo.
- 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, supervisada 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 de los mismos.
- e)** A ejercer su profesión y desarrollar las actividades propias de la especialidad con el nivel de responsabilidad alcanzado en cada una de las fases de su período 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 Especialista en Formación.
- 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 las condiciones fijadas en los apartados 3 y 4 del artículo anterior.
- k) A la revisión de las evaluaciones anuales y finales otorgadas según el procedimiento que se regula en este Real Decreto.
- l) A participar, 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 no ser desposeído de su plaza si no es por alguna de las causas de extinción previstas en este Real Decreto.

## **2. Deberes**

- a) Realizar todo el Programa de Formación con dedicación a tiempo completo, sin compatibilizarlo con cualquier otra actividad profesional o formativa, con excepción de los estudios de doctorado.
- 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 5. Jornada laboral.**

.....

*El disfrute de las vacaciones anuales retribuidas de los residentes se fijará atendiendo al cumplimiento de los programas de docencia y a las necesidades asistenciales, de acuerdo con la programación funcional del Centro.*

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

#### **Artículo 6. Fiestas y permisos.**

1. El personal residente disfrutará de las fiestas y permisos conforme a lo regulado en el artículo 37, apartados 2, 3, 4, 4 bis, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.
2. El disfrute de las fiestas laborales se fijará para cada residente atendiendo a las circunstancias señaladas en el apartado 2 del artículo anterior.

#### **Artículo 7. Retribuciones.**

1. Cada Servicio de Salud y Entidad Titular Docente, de acuerdo con lo que se determine en sus respectivas leyes de presupuestos, fijará las retribuciones de los residentes que incluirán 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:

- 1º Residentes de segundo curso: ocho por ciento.
- 2º Residentes de tercer curso: dieciocho por ciento.
- 3º Residentes de cuarto curso: veintiocho por ciento.
- 4º Residentes de quinto curso: treinta y ocho por ciento.

c) Complemento de atención continuada, destinado a remunerar la atención a los usuarios fuera de la jornada ordinaria.

2. Los residentes percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente, a partir del primer día de 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.

### **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 al mismo.

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.
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 sólo podrá suspenderse por las causas siguientes:
  - a) Incapacidad temporal del residente.
  - b) Maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.
  - c) Ejercicio de cargo público representativo.
  - d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
  - e) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
  - f) Fuerza mayor temporal.
  - g) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
  - h) Excedencia forzosa.
  - i) Por el ejercicio del derecho de huelga.
  - j) Cierre legal de la empresa o centro.
  - k) Por decisión de la residente que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
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 Docente de la especialidad, aunque ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente.

#### **Artículo 10. Excedencias**

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

#### **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 de carácter definitivo, 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 sin causa justificada o cuando no se incorporara al plan específico de recuperación acordado por el Comité de Evaluación.
  - e) Por las causas previstas en los apartados g), h), i) y j) del artículo 49 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.
  - 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) de este artículo, 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.

### **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 graduación y tipificación de las faltas será la establecida para el personal estatutario sanitario de los servicios de salud en el artículo 72 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del

Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

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

#### **Artículo 14. Sanciones**

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 estas 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. La calificación de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas serán revisables ante la jurisdicción social.
5. 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 la notificación prevista en el apartado 2 del artículo anterior, volviendo a correr el plazo pasado el período de diez días establecido para hacer alegaciones.

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

En la Comunidad Foral de Navarra, la referencia al sueldo base que recoge el artículo 7.1.a) de este Real Decreto se entenderá a lo previsto expresamente 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.

### **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**

Dado el carácter especial de la relación laboral de residencia, cuyo objetivo es la obtención del título de especialista mediante la superación de un Programa de Formación, hacer uso del derecho a la reducción de jornada para la conciliación de la vida familiar y laboral puede imposibilitar la realización del curso en su totalidad. También perjudica al logro de dicho fin la suspensión prolongada del contrato de trabajo.

Por este motivo, cuando sus condiciones personales lo hagan posible, el residente podrá elegir entre esas opciones o 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) A partir del sexto mes de embarazo o del cuarto mes si el embarazo es múltiple.
- b) Por razones de guarda legal, el residente que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años 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 consanguinidad 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.

**Disposición adicional cuarta. Condiciones laborales especiales para la protección integral contra la violencia de género.**

1. Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, la residente víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean posibles en el Centro.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre el Centro y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre el Centro y la residente afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la residente, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

2. La residente víctima de violencia de género que 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.

3. Cuando la causa de la suspensión del contrato de trabajo haya sido la decisión de la residente que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de la tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el

juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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

Cuando las evaluaciones anuales o la evaluación final sean negativas y el Comité de Evaluación considere que no procede recuperación y, por lo tanto, sólo quepa la extinción del contrato, los afectados podrán solicitar su revisión. También podrán solicitar la revisión de la evaluación final si es positiva pero consideran que la calificación obtenida es desfavorable. Estas revisiones se realizarán mediante los siguientes procedimientos.

#### **1. Revisión de la evaluación anual negativa**

Dentro de los diez días siguientes a la publicación de la evaluación, el residente podrá solicitar por escrito su revisión ante la Comisión de Docencia, que previa citación del interesado, se reunirá dentro de los quince días posteriores a la recepción de la solicitud.

Al acto de revisión el residente podrá acudir acompañado por su tutor. Los miembros de la Comisión formularán las preguntas que consideren convenientes y la calificación, que resultará definitiva, se decidirá por mayoría absoluta de sus miembros.

En el caso de que la Comisión acuerde una evaluación positiva, se procederá a su publicación en el plazo de cinco días contados desde la fecha de la revisión.

Si el acuerdo fuera mantener la evaluación negativa, en el mismo plazo, la Comisión se lo notificará al residente mediante resolución motivada y al Gerente del Centro para que se proceda a la extinción de la relación laboral.

#### **2. Revisión de la evaluación final negativa**

En el supuesto de que la evaluación final sea negativa, en el plazo de diez días desde su publicación, el interesado podrá solicitar su revisión ante la Comisión Nacional de la Especialidad correspondiente. Recibida la solicitud, la Comisión fijará una fecha para la realización de una prueba dentro de los treinta días posteriores, tras la cual decidirá la calificación por mayoría absoluta de sus miembros.

Si se mantuviera la evaluación negativa, el interesado tendrá derecho a realizar una prueba extraordinaria ante la misma Comisión, entre los seis meses como mínimo y un año como máximo a contar desde la prueba anterior. La Comisión estará obligada a notificar al interesado la fecha de la prueba con un mes antelación. La

calificación se decidirá también por mayoría absoluta y será definitiva.

**3. Revisión de la calificación de la evaluación final positiva.**

En el supuesto de que la evaluación final sea positiva pero el interesado considere que la calificación le es desfavorable, tendrá derecho a realizar una prueba ante la Comisión Nacional de la Especialidad correspondiente, con la finalidad de mejorar dicha calificación. El procedimiento será el mismo que el previsto para la primera prueba de la revisión de la evaluación final negativa. La decisión de la Comisión será definitiva, sin posibilidad de prueba extraordinaria.

**Disposición adicional sexta. Jurisdicción competente**

Los conflictos que surjan entre las partes como consecuencia del contrato de trabajo serán competencia de la Jurisdicción Social a excepción de los motivados por las revisiones de las evaluaciones que serán competencia de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

**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 del presente Real Decreto se efectuará, por parte de los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Titulares Docentes, 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 veinticinco 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 veinticinco por ciento a partir del 1 de enero de 2007.
  - c) El cincuenta 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 se viniera percibiendo actualmente.

A estos efectos, las Comunidades Autónomas podrán modificar los porcentajes previstos en el apartado anterior.

**Disposición derogatoria única. Derogación normativa.**

Quedan derogadas cuantas disposiciones reglamentarias de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en este Real Decreto.

**Disposición final primera. Habilitación competencial.**

Este Real Decreto se dicta al amparo de lo establecido en los artículos 149.1.7ª, 16ª y 30ª de la Constitución.

**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.