

RESIDENTES

Medicina

Enfermería

Farmacia

Biología

Psicología

Química

Física

(actualizado marzo 2026)



federació de sanitat i sectors
socio-sanitaris del País Valencià



DATOS DE INTERÉS SOBRE TU RESIDENCIA

¿Qué tiene de especial la relación laboral de residencia?

Lo que hace especial la relación laboral del personal residente es que concurren dos circunstancias que han de conjugarse: una parte laboral como es la prestación de servicios y otra parte formativa que permitirá la adquisición de las capacitaciones requeridas para el acceso a la especialidad.

Características generales del contrato de residencia

El contrato es temporal y debe formalizarse siempre por escrito, con una duración de un año y renovaciones si se superan las evaluaciones del programa formativo. Dicho programa exige dedicación exclusiva, siendo incompatible con cualquier otra actividad profesional o formativa, a excepción de los estudios de doctorado. La actividad laboral y formativa debe desarrollarse en el lugar asignado, aunque la norma contempla la posibilidad de rotaciones externas en centros no previstos en el programa.

Supuestos de evaluación negativa

Esta situación se encuentra regulada en el artículo 22 del RD 183/2008 en los siguientes términos:

1. Por no alcanzar los objetivos formativos fijados por insuficiencias de aprendizaje susceptibles de recuperación. El comité de evaluación establecerá una recuperación específica a realizar en el siguiente año formativo conjuntamente con las actividades programadas para éste. La evaluación negativa del periodo de recuperación no tendrá carácter recuperable y supondrá la extinción del contrato salvo que se solicite la revisión y el resultado fuera positivo.

2. Por imposibilidad de prestación de servicios por un periodo superior al 25% de la jornada anual como consecuencia de la suspensión de contrato (IT, maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo, lactancia, etc.) o de otras causas legales. En estos supuestos, el comité de evaluación establecerá la prórroga del contrato formativo por el tiempo necesario, o incluso la repetición completa del año, cuando así lo aconseje la duración de la suspensión o las circunstancias del caso.

3. Por reiteradas faltas de asistencia no justificadas, notoria falta de aprovechamiento o insuficiencias de aprendizaje no susceptibles de recuperación. En estos supuestos, el comité de evaluación propondrá la extinción del contrato salvo que el residente solicite la revisión.

Grado de autonomía del residente

Esta cuestión está regulada en el artículo 15 del RD 183/2008. En el mismo se indica que la capacidad para realizar determinadas actividades asistenciales guarda relación con el nivel de conocimientos y la experiencia, determinados ambos en buena medida por el año de residencia en que se encuentra. Estos factores determinan la asunción progresiva de responsabilidades y un nivel decreciente de supervisión. Asimismo, el citado artículo establece que la supervisión de primer año será de presencia física, siendo decreciente a partir del segundo año. Las Comisiones de Docencia elaborarán protocolos de actuación para graduar la supervisión de las actividades asistenciales y el grado de autonomía del personal residente en cada caso.

Normativa sobre prevención de riesgos laborales

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales establece el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y especifica que forman parte de ese derecho la información, consulta y participación, la formación en materia preventiva y la vigilancia del estado de salud. Como desarrollo de dicha ley, se aprobó también el Reglamento de los Servicios de Prevención de la Administración de la Generalitat Valenciana y la Orden de 6 agosto de 2001 de Estructura y Organización de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Sanitario de la Generalitat Valenciana.

A tal fin, es importante ponerse en contacto con los delegados/as de prevención de CCOO del centro, puesto que son la representación de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales y que te asesorarán e informarán de todo lo relativo a esta cuestión.

Con arreglo a lo dispuesto en la Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos, las personas con discapacidad serán admitidas y participarán en condiciones que garanticen el principio de igualdad en el proceso de formación por el sistema de residencia. A tal efecto, la disposición adicional segunda del RD 1146/2006 establece la obligación de asegurar

la accesibilidad a todas las actividades del programa formativo o en el caso de imposibilidad de adaptación, ofertar otra plaza que reúna las cualidades para la integración en las actividades asistenciales. Si la discapacidad impide la realización de jornadas de trabajo prolongadas, se organizará de tal modo que, sin disminuir el número de horas que determina el programa, se adapte a sus capacidades funcionales. A estos efectos, se entiende por persona con discapacidad aquella que tenga reconocido un grado igual o superior al 33%.

Detalle de las retribuciones

Las retribuciones del personal residente se componen de:

- Sueldo: cantidad fija para todos los años de residencia.
- Complemento de grado: su cuantía es porcentual respecto del sueldo, se percibe a partir del segundo año de residencia y va aumentando cada año.
- Complemento de residencia: se retribuye desde el primer año y es distinto según el año de residencia.
- Atención continuada (guardias): se retribuye por horas y varía si el día que se realiza la guardia es festivo. Su cuantía aumenta según el año de residencia.

Facultativos/as en formación. Retribuciones (en euros):*

	Sueldo	Comp. Grado	Comp. Residencia	Hora guardia	Guardia festivo	festivo especial
1º año	1.379,92	0	121,92	13,90	15,90	27,80
2º año	1.379,92	110,39	131,56	16,42	18,42	32,84
3º año	1.379,92	248,39	141,24	18,95	20,95	37,90
4º año	1.379,92	386,38	150,93	21,48	23,48	42,96
5º año	1.379,92	524,37	160,61	21,48	23,48	42,96

Enfermeros/as en formación. Retribuciones (en euros)*

	Sueldo	Comp. Grado	Comp. Residencia	Hora guardia	Guardia festivo	festivo especial
1º año	1.171,16	0	91,42	10,74	12,74	21,48
2º año	1.171,16	93,69	101,11	11,36	13,36	22,72

En aplicación del Decreto 137/2003, la jornada ordinaria de trabajo se minorará con tantos días libres como festivos figuren en el calendario laboral (14) así como la libranza de las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre y de la víspera de la fiesta local más señalada, que se disfrutarán preferentemente en el propio festivo siempre que el servicio lo permita.

Normativa específica en la relación laboral de residencia

- La **Ley 44/2003**, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias. El capítulo III del título II de esta ley (artículos 15 a 32) está monográficamente destinado a la formación especializada en Ciencias de la Salud y sus previsiones han sido desarrolladas por las disposiciones que se citan en los párrafos siguientes.

- **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.

- **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.

- **Orden de 22 de junio de 1995** por la que se regulan las Comisiones de Docencia y los sistemas de evaluación de la formación de Médicos/as y de Farmacéuticos/as Especialistas.

- **Ley 55/2003** del Estatuto marco del personal estatutario de servicios de salud.

- **Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

- **Decreto 137/2003** por el que se regula la jornada laboral del personal de instituciones Sanitarias de la Conselleria de Sanidad.

- **Guía del Personal Residente** de formación sanitaria especializada del Ministerio de Sanidad.

Condiciones y límites de la jornada laboral

La jornada laboral puede ser ordinaria y complementaria (guardias). La jornada ordinaria no debe superar las 37,5 horas semanales en cómputo semestral, siendo la jornada anual ordinaria de 1.589 horas. La jornada máxima conjunta de tiempo de trabajo correspondiente a la jornada ordinaria y la complementaria está fijada en 48 horas semanales en cómputo semestral. Entre el final de una jornada y la siguiente debe haber un descanso mínimo de 12 horas.

El turno de guardia se prestará en turnos de hasta 24 horas, aunque si se realiza a continuación de la jornada ordinaria, la suma de ambos periodos tampoco podrá exceder de 24 horas. El descanso consecuente al turno de guardia será de 24 horas. En ningún caso se realizarán más de siete guardias al mes.

En los supuestos de embarazo, guarda legal de menores o discapacitados o cuidado directo de familiar, se garantiza el derecho a no realizar jornadas laborales superiores a 12 horas diarias, sin que ello suponga disminución de las horas anuales establecidas.

Vacaciones, permisos y licencias

Están regulados en el artículo 6 del RD 1146/2006 (que remite a los artículos 37 y 38 del Estatuto de los Trabajadores) y en el Decreto 137/2003. Se añaden permisos del RDL 6/2019 de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. Además de los nuevos permisos recogidos en el Real Decreto 5/2023.

TIEMPO	CONCEPTO
15 días nat.	Por matrimonio.
19 semanas	Maternidad y paternidad (nacimiento, acogimiento o adopción). Se añaden dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a en el mismo parto.
5 días (1.º grado)	Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. 2 días por defunción, hasta 2º grado, si hay desplazamiento 2 días más.
1 día	Por traslado del domicilio habitual.
	El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable.
	Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
	Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
Una hora	Fraccionable en dos para la lactancia de un hijo menor de nueve meses.
Una hora diaria	Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados después del parto. Podrá ser ampliable a dos, con la reducción proporcional del salario.
Reducción de la jornada	Con disminución proporcional del salario, entre un octavo y, la mitad, por razones de guarda legal de un menor de 12 años, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

Días de libre disposición	Los mismos que el personal estatutario homólogo.
8 semanas	Permiso parental cuidado de hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año. Semanas continuas o no, supeditadas a la necesidad del servicio. No retribuido. Por semanas completas. Menors de 8 anys.

Foro de negociación del personal en formación

En agosto de 2020 se creó el Foro de Negociación del Personal Laboral en Formación Especializada. En este foro se aprobaron algunas **mejoras con respecto a las condiciones del RD 1146/2006**. Como son:

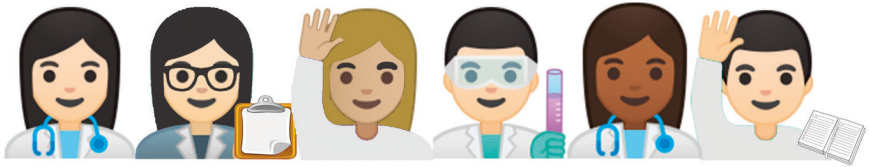
- 1.** Aplicación de los días de compensación por número de guardias, guardias de domingo o en festivo especial, en los mismos términos que el personal estatutario (con informe favorable de la comisión de docencia).
- 2.** Aplicación de la reducción por **conciliación de la vida familiar en los mismos términos que al personal estatutario**.
- 3.** Un incremento salarial en el complemento de residencia, a partir del 1 de enero de 2021.
- 4.** Aplicación de la normativa en relación a las dietas para el que realice guardias en A.Primaria en los mismos términos que el personal estatutario.
- 5.** Aumento de la concesión de licencias para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional hasta 70 horas al año. Podrán ser másters o tesis doctorales, todo directamente relacionado con el puesto de trabajo.
- 6.** Creación de un órgano supervisor de las condiciones de trabajo del personal residente.

Además, el **compromiso de la Conselleria de Sanitat de llevar al Ministerio de Sanidad** las siguientes cuestiones de competencia estatal:

- 1.** Negociación de todos los componentes retributivos del personal laboral en formación a efectos de su unificación en todas las CCAA.
- 2.** Reconocimiento al derecho del abono del desplazamiento diario y puntual inter-jornada en actividades obligatorias fuera del centro formativo (RD 1146/2006, art. 8, apartados 2 y 4).
- 3.** Modificación del RD 183/2008 para reconocer el derecho a 4 meses de rotación externa por año. Mientras, la Conselleria de Sanidad dará instrucciones para que las denegaciones estén justificadas.
- 4.** Modificación del RD 183/2008 para que se reconozca un ratio máximo de 4 residentes por adjunto, con un máximo de un R1. Mientras tanto, la Conselleria realizará una Guía que se remitirá a los Departamentos, para que se cumpla esta premisa.
- 5.** Petición de otorgar visado de Residencia y Trabajo por cuenta ajena a especialistas extracomunitarios, para paliar la pérdida de personal formado en nuestro sistema sanitario.

¡¡BIENVENIDAS!!

¡¡BIENVENIDOS!!



Federació de Sanitat i Sectors
Sociosanitaris de CCOO PV



@Sanitat_CCOOPV



@fss_ccoo_pv



@fss.ccoo.pv



federació de sanitat i sectors
sociosanitaris del País Valencià