

**DENEGACIÓN DEL COMPLEMENTO POR
ANTIGÜEDAD DE LOS MÉDICOS
INTERNOS RESIDENTES**

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad
Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 5 de junio de 2008*

FERNANDO PÉREZ DOMÍNGUEZ

Doctor en Derecho

Grupo PAI-SEJ 322

Universidad de Huelva

SUPUESTO DE HECHO: La figura del médico interno residente, que suele prestar sus servicios profesionales por cuenta y orden del Servicio Autónomo de Salud correspondiente, en virtud de contrato de trabajo para la formación como especialista por el sistema de residencia, es la protagonista de esta resolución. En esta ocasión, la controversia se centra en un aspecto salarial como es el relativo al derecho a percibir el complemento salarial por antigüedad, una vez perfeccionado el primer trienio de prestación de servicios en virtud de las sucesivas prórrogas anuales del inicial contrato temporal para la formación suscrito por el médico interno y residente.

RESUMEN: La Sentencia del Tribunal Superior manifiesta un cambio de criterio de la Sala de lo Social respecto al mantenido en cuestión semejante en diversas sentencias anteriores, en las que se estimaba la reclamación formulada en concepto de trienios por quienes prestaban servicios como médicos internos y residentes. Resulta determinante del referido giro jurisprudencial la entrada en vigor del Real Decreto 1146/2006 por el que se regula la Relación Laboral Especial de Residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, que obliga a la Sala a reconsiderar los argumentos esgrimidos con anterioridad. De esta forma se pone fin a una incómoda situación de discrepancia entre las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de Cantabria y de la Comunidad Valenciana al respecto del reconocimiento o negación del derecho a trienios de los médicos internos y residentes.

ÍNDICE:

1. LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA ANTES DEL REAL DECRETO 1146/2006
2. LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA DESPUÉS DEL REAL DECRETO 1146/2006
3. LA ASUNCIÓN PARCIAL DE LA DOCTRINA CÁNTABRA
4. CONCLUSIONES: EL ELEMENTO FORMATIVO COMO FUNDAMENTO DEL CARÁCTER ESPECIAL DE LA RELACIÓN DE RESIDENCIA

1. LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA ANTES DEL REAL DECRETO 1146/2006

Al objeto de calibrar el alcance del cambio de criterio operado por la Sentencia que sirve de centro de interés del presente comentario, conviene detenerse brevemente y de forma previa tanto en los argumentos tradicionalmente esgrimidos por los actores (médicos internos residentes) para sustentar su pretensión, como en los argumentos sostenidos por la Sala de lo Social del Superior valenciano a favor del reconocimiento del derecho a la percepción de trienios con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto que regula la relación laboral especial del personal MIR.

Desde la perspectiva de los médicos internos y residentes, la discusión sobre los trienios se ha planteado siempre en el terreno de la discriminación¹. Discriminación fundada en la modalidad contractual temporal a través de la que prestan sus servicios frente al carácter indefinido de las relaciones laborales o estatutarias del resto de sus compañeros facultativos, a los que sí se les reconoce el complemento salarial por antigüedad. De acuerdo con ello, interpretan la negación de dicho complemento como infracción del principio de igualdad de derechos entre los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada y los trabajadores con contratos de duración indefinida, que consagra el art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio² (por la que se procede a incorporar – entre otras

¹ Así se observa en las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 2147/2006, de 20 de junio, 2201/2006, de 20 de junio y 2227/2006, de 23 de junio; todas ellas dictadas con anterioridad a la entrada en vigor del 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.

² Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE núm. 164, de 10/7/2001). Vid. Preámbulo y art. 1.

– la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada³).

En coherencia con lo anterior, la representación del personal MIR intenta con frecuencia hacer valer en su favor la asentada doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional⁴ en relación con el alcance del principio de igualdad y no discriminación ante la regulación diferente de condiciones de trabajo. En este sentido, sus alegaciones niegan que la temporalidad de la relación laboral de los médicos internos y residentes sea un hecho diferencial con consistencia suficiente para justificar de forma objetiva y razonable un tratamiento retributivo desigual, pero lícito, respecto al previsto para los médicos que prestan sus servicios en el marco de relaciones laborales de carácter indefinido.

La posición del personal MIR a favor del reconocimiento del derecho a la percepción de trienios, se completa con la delimitación del marco normativo regulador de sus condiciones de trabajo. En tal sentido, su representación entiende que la naturaleza especial de la relación laboral no es óbice para considerar aplicable el Estatuto de los Trabajadores; circunstancia que permitiría la aplicación del art. 15.6 ET en los términos de igualdad de trato antes referidos.

La aprobación y entrada en vigor del RD 1146/2006, no ha hecho variar en esencia la argumentación de los médicos residentes a favor de su pretensión de cobro de trienios. Así, manifiestan que el hecho de que la nueva norma reguladora de las condiciones de trabajo del personal MIR prevea en su artículo 7 un régimen retributivo *ad hoc*, no excluye expresamente el derecho a la percepción del complemento de antigüedad; conclusión a la que se llegaría mediante la aplicación supletoria del art. 15.6 ET.

Por su parte, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana ha aceptado el debate sobre el derecho a trienios en los mismos términos planteados por la representación del personal MIR, acogiendo favorablemente sus pretensiones hasta la entrada en vigor de la Relación Laboral Especial de Residencia para la Formación de Especialistas en Ciencias

³ DOUE nº L 175 de 10/07/1999, 43-48.

⁴ En particular, citan la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 177/1993, en la que se resume la ya clásica doctrina sobre el alcance del principio de igualdad ante la ley en los siguientes criterios: a) no toda desigualdad de trato en la ley supone una infracción del art. 14 CE, sino sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable; b) deben considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la introducción de elementos diferenciadores sea arbitraria o carezca de fundamento racional; c) el principio de igualdad no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas; d) por último, para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin.

de la Salud⁵. De esta forma, se afirmaba la vigencia del artículo 15.6 ET y, muy especialmente, de la Directiva 1999/70/CE dentro del marco regulador de las condiciones de trabajo de los médicos internos y residentes⁶. La aplicación de esta última era particularmente destacada por cuanto se hacía constar que en ningún momento España hizo uso de la posibilidad de exceptuar la relación laboral del personal MIR de la aplicación de la Directiva, tal como ofrecía su cláusula segunda para los supuestos de: a) las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje; y b) los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos. Supuestos, en particular el segundo de ellos, en los que la relación laboral de los médicos internos y residentes podría haber tenido perfecta cabida y acomodo.

A lo ya expuesto se sumaba la exclusión de cualquier tipo de analogía entre la relación laboral especial del personal MIR y la derivada de los contratos formativos previstos en el artículo 11 ET, cuyo régimen retributivo marca claras diferencias respecto al salario de “un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo”. Así delimitado el marco normativo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia valenciano procedía a la aplicación al caso controvertido del principio de no discriminación contenido en la cláusula cuarta⁷ de la Directiva 1999/70/CE.

Como si de algo evidente se tratara, la Sala de lo Social consideraba – sin entrar a realizar un análisis del objeto y la causa de los respectivos contratos – que la figura de otros facultativos con contrato de duración indefinida en hospi-

⁵ Vid sentencias citadas en la nota 2.

⁶ Conviene recordar que hasta la entrada en vigor del Real Decreto 1146/2006 la relación de trabajo de los residentes ha carecido de una regulación específica de sus condiciones laborales desde que las Órdenes Ministeriales de 3 de septiembre de 1969 y de 28 de julio de 1971 crearan las figuras de médicos internos y residentes, estableciendo una vinculación contractual de formación posgraduada y asistencia médica de carácter laboral. Posteriormente, el Real Decreto 2015/1985, de 15 de junio, reconoció el sistema de residencia como medio general para la obtención del título de médico especialista; por su parte, El Real Decreto-Ley 1/1981 y la Ley 24/1982 fijaron la duración máxima de los contratos de trabajo de los profesionales sanitarios en formación para la obtención del título de especialista; y finalmente, el Real Decreto 127/1984, de 11 de enero, articuló de manera definitiva la figura del médico interno residente y declaró la naturaleza laboral de su relación contractual. Sin embargo, ninguna de tales normas se ocuparon de ofrecer una regulación sistemática de las condiciones de trabajo del personal MIR y, por tanto, tampoco de los aspectos salariales.

⁷ Su apartado primero señalaba: “por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.

tales públicos resultaba comparable a la del médico interno y residente con contrato de duración determinada; razón por la cual la previsión del complemento por antigüedad en favor de los primeros suponía una diferencia de trato menos favorable en perjuicio del personal MIR, sin que el Tribunal advirtiera la existencia de razones objetivas que justificaran dicho trato desigual.

La determinación de una figura laboral comparable no resultaba tarea fácil, toda vez que venían descartados tanto los facultativos que prestan sus servicios de forma indefinida en hospitales de la Generalitat Valenciana, por ser personal estatutario; como el personal laboral al servicio de la Generalitat, pues su Convenio Colectivo excluye expresamente de su ámbito de aplicación al personal laboral del Servicio Valenciano de Salud. Sin embargo, aceptados como figuras comparables el personal MIR y cualquier otro facultativo con contrato de duración indefinida al servicio de la administración sanitaria autonómica, bastaba encontrar un solo convenio colectivo que previera la retribución de trienios en beneficio de éstos últimos para que la pretensión del personal MIR resultara atendida⁸.

2. LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA DESPUÉS DEL REAL DECRETO 1146/2006

La entrada en vigor del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia del personal MIR⁹, obliga a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana a dar un giro al sentido de sus pronunciamientos recaídos con anterioridad en cuestiones semejantes, pues – tal como reconoce la propia Sala –

⁸ En el caso de la serie de sentencias del TSJ de la Comunidad Valenciana antes referidas, estimatorias de la pretensión del personal MIR al cobro de trienios, fue el Convenio colectivo de trabajo del Consorcio Hospital General Universitario de Valencia (BOP Valencia núm. 28, 03/02/2003) el que sirvió de referencia al prever en su artículo 46 la retribución de la antigüedad – computada por trienios – “entendida como permanencia en la Diputación de Valencia y en el Consorcio Hospital General Universitario de Valencia durante el transcurso del tiempo”.

⁹ Un estudio completo y detallado del mismo en De La Puebla Pinilla, A. M^a: “La relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud. Comentario al RD 1146/2006, de 6 de octubre (BOE 7 de octubre de 2006)”, en *Relaciones Laborales*, núm. 3, 2007, 797-813. Vid. igualmente Cabeza Pereiro, J.: “Las relaciones laborales especiales de los médicos internos residentes y de penados en instituciones penitenciarias”, en *Estudios de Derecho Judicial*, núm. 141, 2007, 167-189; y García Murcia, J.: “La relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”, en *Derecho y Salud*, vol. 15, núm. extra 1, 2007, 1-8.

“los criterios jurídicos expuestos en aquellas sentencias¹⁰ para estimar las reclamaciones formuladas, deben ser revisados a la luz de la nueva regulación”.

Sin embargo, conviene destacar que dicha revisión no sólo alcanza a los criterios jurídicos aplicables como consecuencia del cambio normativo, sino que el giro jurisprudencial trae causa principalmente de un cambio de planteamiento o enfoque del problema suscitado: si con anterioridad al Real Decreto, el Tribunal Superior valenciano planteaba la pretensión del personal MIR al cobro de trienios en el terreno de la discriminación, tras la entrada en vigor de aquel se advierte un cambio de escenario, pues la controversia se enfoca como un problema de fuentes (determinación de la normativa aplicable y, en particular, activación del principio de supletoriedad), así como desde la perspectiva de la naturaleza del complemento por antigüedad.

El cambio de criterio se opera a través de la adhesión a la doctrina ya asentada por el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en su sentencia 1057/2007, de 5 de diciembre y otras precedentes¹¹, en las que niega al personal MIR el derecho a la percepción de trienios. La doctrina cántabra suponía, por tanto, una posición frontalmente opuesta a la doctrina jurisprudencial sostenida hasta ese momento por el Tribunal Superior de Justicia valenciano.

La nueva y compartida doctrina toma como punto de partida la naturaleza del complemento salarial por antigüedad, cuyo carácter dispositivo ha sido afirmado por la Jurisprudencia¹². Así se deriva de las remisiones que los artículos 26.3 y 25.1 ET hacen a la negociación colectiva o, en su defecto, al contrato individual para la determinación de la estructura salarial y el establecimiento del complemento de antigüedad como fórmula de satisfacer el derecho a la promoción económica del trabajador. El hecho de no ser mínimo de derecho necesario determina que la previsión del complemento de antigüedad quede reservada a la autonomía de las partes, por lo que en ningún caso el Legislativo o el Ejecutivo podían entenderse obligados a contemplarlo en el desarrollo de la normativa reguladora de las condiciones de trabajo de los médicos internos y residentes en formación.

¹⁰ Como es obvio se refiere a la serie de sentencias estimatorias del derecho a percibir trienios antes referidas en la nota 2.

¹¹ El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria inicia dicha línea jurisprudencial con su sentencia 689/2007, de 18 de julio, seguida por las sentencias 799/2007, de 20 de septiembre, y 827/2007 de 27 de septiembre.

¹² Al respecto vid. STS 9037/1997, de 9 de diciembre de 1997: “el párrafo primero del artículo 25 establece que el complemento posible por antigüedad se devengará en los términos fijados en convenio colectivo o en contrato individual, precisión esta última que evidencia que tal complemento no tiene naturaleza de derecho necesario. Que las partes pueden regular en la forma que estimen conveniente a sus intereses y que habrá de ser satisfecho conforme a lo pactado”.

En efecto, el propio Real Decreto 1146/2006 así como sus antecedentes normativos, son suficientemente reveladores de la intención de dotar al personal MIR de un marco retributivo común, en el que no se prevé necesariamente la figura del complemento de antigüedad por trienios. Así, la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, fue la primera en habilitar al Gobierno para regular, mediante real decreto, la relación laboral especial de residencia sin que tal reserva reglamentaria estableciera condicionamiento alguno en cuanto al régimen retributivo. Sí merecieron, por el contrario, mayor atención – por las particularidades que presentan en el seno de la relación laboral de los médicos internos y residentes – otras condiciones de trabajo como: “las peculiaridades de su jornada de trabajo y régimen de descansos, los supuestos de resolución de los contratos cuando no se superen las evaluaciones establecidas, los procedimientos para la revisión de las evaluaciones otorgadas, la duración máxima de los contratos en función de la duración de cada uno de los correspondientes programas formativos, y los supuestos excepcionales para su posible prórroga cuando se produzcan casos, no imputables al interesado, de suspensión de la relación laboral¹³”.

Por su parte, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de Servicios de Salud, volvía a hacer referencia al mandato dirigido al Ejecutivo con motivo de la creación del denominado Foro Marco para el Diálogo Social. Entre las funciones de dicho Foro se incluía la de negociar entre Gobierno y Sindicatos los aspectos relacionados con la relación laboral especial de residencia. Tampoco en esta ocasión se señalaba cautela especial alguna que en el marco de la negociación hubiera que atender en relación con la cuestión salarial; mientras se reiteraba la necesidad de que el Real Decreto regulador de la relación laboral especial de residencia previera “las peculiaridades de la duración de la jornada de trabajo y régimen de descansos de este personal en formación¹⁴”.

Mayor atención merece si cabe la Ley 55/2003, reguladora del Estatuto Marco del Personal Estatutario de Servicios de Salud, por el hecho de establecer en su artículo 42 las retribuciones básicas del personal estatutario; cuya estructura es tomada como referencia por el Real Decreto 1146/2007 para establecer el régimen retributivo del personal MIR, en el que el complemento de antigüedad no es contemplado. En efecto el artículo 7 del Real Decreto fija los conceptos que componen la estructura salarial de los residentes, señalando los siguientes:

¹³ Vid. art. 20 y Disposición Adicional 1ª Ley 44/2003.

¹⁴ Vid. art. 11.4 Ley 55/2003.

“a) Sueldo, cuya cuantía será equivalente a la asignada, en concepto de sueldo base, al personal estatutario de los servicios de salud (...).

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. (...)

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. 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”.

De los tres conceptos que componen las retribuciones básicas del personal estatutario (*ex art. 42 Ley 55/2003*) – sueldo base, trienios y pagas extraordinarias – el Real Decreto mantiene sólo dos, eliminando los trienios en el marco de la relación laboral especial de residencia. Como se encarga de recordar la Exposición de Motivos del Real Decreto 1146/2006, la determinación de dicho régimen retributivo trae causa de un amplio consenso en el que, además de los sindicatos, participaron también las administraciones sanitarias autonómicas, como queda patente en “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”.

Sobre la base del carácter especial de la relación laboral de residencia, y de acuerdo con tales precedentes normativos, las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de Cantabria y la Comunidad Valenciana concluyen que la ausencia del complemento de antigüedad por trienios de la estructura salarial del personal MIR obedece a una decisión deliberada del legislador delegado, que define en el art. 7 el régimen retributivo de los médicos internos y residentes de forma cerrada, completa y de acuerdo con las particularidades de su relación laboral. Así, la falta de previsión del complemento de antigüedad por trienios no es un supuesto de olvido del legislador o vacío normativo; circunstancias éstas que activarían la aplicación supletoria de la legislación laboral común – el Estatuto de los Trabajadores, en este caso –, tal como pretende la representación del personal laboral MIR en formación.

Sin embargo, el propio Real Decreto 1146/2006 deja bien claro en el apartado cuatro de su artículo 1 su carácter de normativa especial, que habilita la aplicación supletoria o complementaria del ET sólo en los casos de vacío normativo o remisión expresa¹⁵. Tales circunstancias en ningún caso se dan en materia retributiva, por lo que el recurso a las previsiones del Estatuto de los Trabajadores no estaría justificado bajo ningún concepto, ni siquiera por la vía del derecho a la promoción económica (*ex art. 25 ET*), como bien señala la sentencia del Superior de Cantabria¹⁶.

Planteada, entonces, la cuestión en el terreno de las fuentes, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana llega a una conclusión clara y contundente en sentido desestimatorio del derecho a la percepción de trienios del personal MIR. En la medida en que su normativa específica no lo prevé, no cabe la aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores y tampoco consta la previsión del complemento de antigüedad en ningún Convenio Colectivo aplicable ni en los correspondientes contratos de trabajo individuales de los médicos internos y residentes. Como se señalaba anteriormente, se pone fin de esta forma a una incómoda situación de discrepancia entre los dos Tribunales Superiores que planteaba serios problemas desde la perspectiva del principio de seguridad jurídica y de igualdad en la aplicación de la ley, además de afectar indirectamente a la prestación de un servicio público esencial como es la asistencia sanitaria.

3. LA ASUNCIÓN PARCIAL DE LA DOCTRINA CÁNTABRA

Siendo la cuestión del marco normativo aplicable un argumento suficientemente determinante como para fundar por sí solo la negación del derecho a la

¹⁵ El art. 1.4 RD establece las fuentes normativas que regularán la relación laboral especial del personal MIR, señalando que “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”.

¹⁶ Vid. F.J. Tercero STSJ Cantabria 1057/2007, de 5 de diciembre: “Ciertamente, como se ha dicho, el artículo 25.1 del Estatuto de los Trabajadores establece el derecho de los trabajadores a una promoción económica, en función del trabajo desarrollado, en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual, pero no por ello, y en base exclusivamente a tal precepto, puede serle reconocido a las demandantes el complemento de antigüedad reclamado, cuando el mismo no se encuentra expresamente previsto en el contrato de trabajo, (...) y tampoco le es de aplicación el VII Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (...)”.

percepción de los trienios, llama la atención, sin embargo, que el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana no haga referencia alguna a la línea argumental que había seguido en ocasiones anteriores, obviando totalmente la perspectiva del principio de igualdad que en la línea interpretativa anterior resultaba clave.

Por ese motivo este comentario no puede analizar de forma aislada la Sentencia 1863/2008, de 5 de junio, del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, sino que debe contemplarla en relación con la doctrina del Tribunal Superior de Cantabria de la que se sirve – como se expondrá a continuación – sólo de forma parcial.

En efecto, el Superior valenciano hace una asunción parcial de la argumentación de la Sala de lo Social de su homólogo cántabro, pues este último sí aborda la controversia planteada en relación a la percepción de trienios desde la perspectiva del principio de igualdad de trato de los médicos internos y residentes en materia retributiva. Sin embargo, el cambio de criterio jurisprudencial en Valencia se hace depender exclusivamente de la entrada en vigor de la nueva normativa reguladora de la relación laboral del personal MIR, haciendo propios los argumentos del Tribunal Superior cántabro en los términos expuestos anteriormente, pero obviando por completo su discurso relativo a la aplicación del principio de igualdad de trato; el cual choca frontalmente con lo mantenido anteriormente por el Tribunal Superior valenciano en el mismo terreno.

Al margen de otras perspectivas, el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria analiza la controversia también desde la perspectiva de la discriminación¹⁷, haciéndose el mismo planteamiento que se hacía el Superior valenciano en sus sentencias anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto 1146/2006, pero resolviéndolo en sentido contrario: esto es, negando el derecho a la percepción de los trienios al no considerar comparable la figura del personal MIR y la de otros facultativos con contrato de duración indefinida. La diversidad y singularidad de las actividades laborales desempeñadas por los médicos internos y residentes, que explican su consideración como relación laboral de carácter especial, justifican objetiva y razonablemente la diferencia de trato en materia retributiva y evitan, por tanto, la comparación con otras figuras profesionales – laborales o estatutarias – de carácter indefinido en los servicios públicos de salud.

Podría concluirse, por tanto, que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia no se desdice en puridad de su doctrina anterior, sino

¹⁷ Vid. F.J. 2º STSJ Cantabria 1057/2007, de 5 de diciembre.

que – a partir de la sentencia 1863/2008, de 5 de junio – comienza a manejar un criterio decisorio diferente, que viene dado por un cambio normativo que confirma la especialidad de la regulación de las condiciones de trabajo del personal MIR en formación; en particular, de su régimen retributivo.

Conviene, igualmente, destacar que la doctrina jurisprudencial del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria que sirve de referencia para el cambio de criterio del Superior valenciano, se construye con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto regulador de la relación laboral especial de residencia. Es probable que, concedora de la primera serie de pronunciamientos emanada del órgano valenciano, la Sala de lo Social del Superior cántabro creyera conveniente rebatir el argumento sobre el que se había resuelto el reconocimiento del derecho a trienios del personal MIR antes de la entrada en vigor del Real Decreto 1146/2006. Sin embargo, resulta difícilmente explicable que el órgano que modifica de forma substancial su doctrina no haga mención alguna a los criterios sostenidos con anterioridad, llegando incluso a omitir aquella parte de la argumentación del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria relativa al principio de igualdad de trato, mientras el resto de dicha argumentación lo hace suyo de forma íntegra¹⁸.

Más allá de la contundencia de los nuevos criterios que determinan la negación del complemento de antigüedad en beneficio del personal MIR, lo cierto es que – en cumplimiento de un elemental deber de coherencia y sistemática – hubiera sido conveniente que el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana hiciera alguna referencia a la línea argumental que ahora abandona. El hecho de no hacerlo y de obviar precisamente la parte del razonamiento cántabro que afecta directamente a su doctrina anterior, genera ciertas dudas sobre la posición que la Sala de lo Social del Superior valenciano adopta respecto a la relación laboral del personal MIR, su naturaleza y las posibilidades de comparación con figuras contractuales indefinidas a través de las que prestan sus servicios profesionales otros facultativos al servicio de las administraciones sanitarias autonómicas.

Desde la perspectiva del Tribunal valenciano, la entrada en vigor del Real Decreto 1146/2006 constituye un factor decisivo de su giro jurisprudencial, pues al catalogar la relación laboral del personal MIR como una relación laboral especial al amparo del artículo 2.1.i) ET, deja de plantearse la controversia en el terreno del principio de igualdad de trato, por lo que tampoco ha lugar la comparación con otras figuras contractuales más o menos cercanas, y

¹⁸ Vid. apartado 6 de los Fundamentos de Derecho de la STSJ Valencia 1863/2008, de 5 de junio.

gran parte de la regulación de sus condiciones de trabajo se encuentra establecida fuera del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, debe señalarse que no era estrictamente necesario este reconocimiento formal de la naturaleza especial de la relación laboral de los médicos internos y residentes para advertir la existencia de características singulares y propias que la distanciaban de las relaciones laborales ordinarias, pudiendo justificar incluso diferencias de trato de forma objetiva y razonable.

La declaración del carácter especial de la relación laboral del personal MIR por la Ley 44/2003 y su posterior regulación por el Real Decreto 1146/2006 suponen un indudable avance en términos de seguridad jurídica de las condiciones de trabajo de dicho personal. En este sentido, tal circunstancia constituye un contundente argumento formal que permite al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana dirimir la cuestión de los trienios al margen de la compleja dinámica del principio de igualdad. Sin embargo, no debe pasarse por alto el hecho que tras esa cuestión formal subyace una cuestión material de mucho más calado que la Sala de lo Social parece evitar: la compleja naturaleza de la relación laboral de los médicos internos y residentes y su doble contenido formativo y laboral¹⁹. Planteada en estos términos la controversia relativa a la percepción de los trienios, hubiera podido justificarse su negación incluso con anterioridad a la entrada en vigor del propio Real Decreto 1146/2006.

4. CONCLUSIONES: EL ELEMENTO FORMATIVO COMO FUNDAMENTO DEL CARÁCTER ESPECIAL DE LA RELACIÓN DE RESIDENCIA

La delimitación entre el trabajo y la formación no ha sido nunca tarea fácil. Al margen de su estrecha relación de complementariedad – trabajar forma del mismo modo que las personas se forman para trabajar –, la concurrencia de ambas actividades en la misma relación plantea un importante problema de adscripción normativa²⁰. En el caso del personal MIR la elección resultaba aún

¹⁹ Conviene recordar que también en la serie de sentencias anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto, la Sala de lo Social del TSJ de Valencia evitaba entrar en el fondo de la naturaleza de la relación laboral del personal MIR, pues planteaba su comparación con otras figuras contractuales sin detenerse a analizar en profundidad el objeto y causa de los contratos de trabajo de los médicos internos y residentes.

²⁰ Para un estudio más detenido sobre la concurrencia simultánea de formación y trabajo en una misma relación jurídica vid. Fernández Márquez, O.: “Nuevas normas sobre los becarios y el personal sanitario residente: otra ocasión para la reflexión sobre el trabajo formativo”, en *Temas Laborales*, núm. 74, 2004, 11-42.

más compleja pues, además de los estatutos laboral y formativo, podría también plantearse la aplicación de ciertos aspectos del marco normativo del personal estatutario con el que los médicos internos y residentes guardan una particular relación de proximidad.

A pesar de que con anterioridad a la Ley 44/2003 y al Real Decreto 1146/2006, se había ya declarado el carácter laboral de la relación contractual de los residentes y su exclusión del régimen estatutario del personal sanitario²¹, el nivel de conflictividad generado en este ámbito resultaba elevado debido a la dificultad de conciliar la legislación laboral común con las peculiaridades de la organización de los centros sanitarios, la doble dimensión formativa y laboral de los residentes e incluso las particularidades de las diversas políticas sanitarias autonómicas.

De los diversos rasgos que fundamentan la especialidad de la relación laboral del personal MIR, el elemento formativo es con toda probabilidad el más determinante²². La conexión entre el trabajo y la formación es clara en el personal MIR, como se encarga de poner de manifiesto la Ley 44/2003 al señalar que “la formación de Especialistas en Ciencias de la Salud implicará tanto una formación teórica y práctica como una participación personal y progresiva del especialista en formación en la actividad y en las responsabilidades propias de la especialidad de que se trate” (art. 20.1) o, en otros términos, se habla tanto de la realización de un “programa formativo”, como de la “actividad profesional de los residentes” (art. 20.3a y 20.3b). Así, el sistema de residencia constituye una “formación reglada y de carácter oficial” (art. 15), en la que se asume que la prestación de trabajo sanitario – la actividad profesional – es el instrumento fundamental de la misma. Resulta, por tanto, evidente que en la relación del personal sanitario en formación mediante el sistema de residencia coexisten una causa formativa (la formación como especialista) y una causa laboral (la prestación de servicios sanitarios profesionales en el centro

²¹ Como ya se indicó anteriormente, fue el Real Decreto 127/1984, de 11 de enero, la norma que declaró la naturaleza laboral de su relación contractual y su no sometimiento al régimen estatutario del personal sanitario. Para un análisis detenido del contrato de trabajo de los médicos internos y residentes a la luz de dicha normativa vid. Goerlich Peset, J.M.: “Los médicos residentes: un supuesto especial de contrato en prácticas”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 45, 1991, 51-84. Por su parte, la Jurisprudencia ha venido afirmando reiteradamente ese carácter laboral, como se deriva de las sentencias del Tribunal Supremo de 31 de julio de 1991 y de 10 de enero de 2005, entre otras.

²² Prueba de ello es que el elemento formativo presente en la relación laboral del personal MIR ha sido uno de los factores que el Tribunal Supremo ha manejado para excluir al personal residente del ámbito de aplicación de los Convenios Colectivos para el personal laboral dependiente de las Comunidades Autónomas. En este sentido vid. SSTS de 9 de diciembre de 2004, de 10 de enero de 2005 o la de 7 de julio de 2006).

acreditado a cambio una retribución salarial), de donde se deriva la necesidad de cohesión de dos estatutos jurídicos en la misma relación.

El elemento formativo ha estado siempre presente en la relación de trabajo de los residentes, integrando y condicionando la dimensión jurídico-laboral de la misma y, en consecuencia, caracterizándola y distinguiéndola frente a otras relaciones laborales o estatutarias de facultativos al servicio de la administración sanitaria. Como se apuntaba anteriormente, tales circunstancias podrían haber sido suficientes para justificar diferencias de trato no discriminatorias frente a otro tipo de personal sanitario. No obstante, es cierto que la Ley 44/2003 y el Real Decreto 1146/2006 han supuesto un avance substancial al dar respuesta a una necesidad ineludible: reconocer y precisar la trascendencia jurídica de las características especiales de la relación de los residentes y dotarlos de una regulación específica y homogénea de sus derechos y deberes laborales.

Como no podría ser de otra forma, en el Real Decreto 1146/2006, regulador de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, se deja sentir con particular intensidad la impronta formativa que la caracteriza²³. Así puede advertirse en numerosas materias y elementos del contrato de trabajo como la configuración de los derechos y deberes de los residentes, que se encuentran claramente vinculados con los aspectos formativos del mismo (piénsese, por ejemplo, en el principio de dedicación a tiempo completo); el régimen de suspensión o extinción del contrato, condicionado por la consecución de los objetivos formativos del mismo; el régimen disciplinario del personal de residencia, que presta especial atención a los incumplimientos de deberes formativos; o bien, el carácter necesariamente temporal de la relación laboral de residencia.

En relación con el tema objeto de la controversia resuelta por las sentencias referidas en este comentario, cabe advertir igualmente la incidencia del componente formativo en la regulación del régimen retributivo del personal MIR. Así, más allá de la deliberada falta de previsión del complemento de antigüedad por trienios entre los componentes de la estructura salarial de los

²³ No obstante, conviene precisar que las cuestiones relativas a los ámbitos docente, formativo y científico-investigador quedan fuera del objeto de la norma reglamentaria, que se ciñe a las cuestiones laborales, por lo que tales materias deberán ser objeto de regulación separada en normas específicas. En este sentido, algunas de las organizaciones consultadas en el expediente previo al Dictamen del Consejo de Estado sobre el Proyecto de Real Decreto regulador de la relación laboral especial del personal MIR, pusieron de manifiesto la conveniencia de intentar arbitrar una regulación simultánea de los aspectos laborales y formativos que finalmente no se ha llevado a cabo. Vid. Dictamen sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, aprobado el 28 de septiembre de 2006. Expediente núm. 1717/2006, pág. 6.

médicos internos y residentes (*ex art. 7 Real Decreto 1146/2006*), cumple llamar la atención sobre la previsión de un complemento específico – el complemento de grado de formación – cuya percepción se devengará a partir del segundo curso de formación, y que se destina a retribuir no sólo el tiempo de permanencia sino también el desempeño en términos de nivel de conocimientos, así como de progresiva adquisición de responsabilidades en el ejercicio de las tareas asistenciales. La configuración de un complemento salarial de tales características supera con creces la limitada finalidad del complemento de antigüedad²⁴, a la vez que resulta mucho más coherente con la doble naturaleza – formativa y laboral – de la relación contractual del personal MIR.

Un planteamiento distinto en relación con el complemento de antigüedad hubiera sido la previsión del cómputo del tiempo de residencia a efectos de la percepción de dicho complemento en caso de acceso a una relación estatutaria o a una relación laboral de carácter indefinido al término de la relación laboral especial de residencia, siempre que el facultativo continuara prestando sus servicios para la misma administración o centro sanitario. Sin embargo, no se contempla ninguna previsión de tales características en el Real Decreto 1146/2006, ni en la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de Servicios de Salud; cosa que sí hacía la normativa que históricamente regulaba los aspectos retributivos de los médicos internos y residentes, como se encarga de señalar el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en su sentencia 689/2007, de 18 de julio, al recordar que el devengo de trienios se encontraba supeditado a la adquisición de la condición de fijo de plantilla²⁵.

Por último, es menester destacar brevemente que el elemento formativo no es el único rasgo determinante del carácter especial de la relación laboral de residencia que incide, a su vez, en la regulación del contrato de trabajo del personal MIR. Junto a aquel elemento, el contenido asistencial de la prestación y su desarrollo en centros sanitarios, que deben ofrecer determinados servicios a los usuarios de forma permanente y continuada, explican que algunos aspectos esenciales de la relación laboral, como es la organización de la jornada y el horario de trabajo, se regulen siguiendo las pautas que al respecto marca la normativa específica aplicable al personal estatutario de los Servicios de Salud.

²⁴ El complemento de antigüedad retribuye la mera permanencia en la empresa sin introducir criterio modulador alguno como podría ser la productividad.

²⁵ Así resultaba de lo dispuesto en el artículo 38 de la Orden de 8 de agosto de 1986, que establece que las retribuciones a percibir por el personal contratado tanto de los eventuales como de los interinos, serán las mismas que las del personal de plantilla de su misma categoría que desempeñe la misma función, con excepción de los complementos personales y del premio de antigüedad; de tal manera que el premio de antigüedad que se reconocía al personal de las instituciones sanitarias nacía hacia el futuro. Vid. F.J. 4º de la sentencia referida.