

¿El periodo de formación sanitaria especializada computa a efectos de carrera profesional del personal estatutario de los servicios de salud?

María Areta Martínez

Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos

Resumen: La STS-CONT núm. 851/2025, de 26 de junio (Recurso de casación núm. 4119/2023), dictamina que el periodo de formación sanitaria especializada ha de reconocerse a efectos de carrera profesional del personal estatutario de los servicios de salud. Concretamente, en el caso ahora examinado, el TS declara que el periodo de formación como Enfermero Interno Residente (EIR) en la especialidad de Obstetricia-Ginecología, realizado en el marco de la correspondiente relación laboral especial, ha de computar dentro del tiempo mínimo de ejercicio profesional requerido para acceder al grado/nivel de carrera profesional de Matrón/Matrona. La STS-CONT núm. 851/2025 confirma el criterio recogido en la precedente STS-CONT núm. 659/2025, según la cual, el periodo de prestación de servicios en régimen laboral como Médico Interno Residente (MIR) en la especialidad de Medicina Física y Rehabilitación computa a efectos del acceso al grado de carrera profesional en la categoría de Facultativo Especialista del Área (FEA) de Medicina Física y Rehabilitación. El periodo de formación especializada por el sistema de residencia realizado por el personal estatutario ha de ir referido a la misma especialidad sanitaria desde la que solicita el acceso a la carrera profesional.

Palabras clave: Personal estatutario sanitario. Carrera profesional. Cómputo del periodo de ejercicio profesional. Periodo de formación sanitaria especializada. Enfermero Interno Residente (EIR). Médico Interno Residente (MIR).

I. Introducción

Las páginas que siguen a continuación tienen por objeto comentar los Antecedentes de Hecho, los Fundamentos de Derecho y el Fallo de la STS-CONT núm. 851/2025, de 26 de junio (ECLI:ES:TS:2025:2957), que resuelve el recurso de casación núm. 4119/2023, que la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias interpone contra la STSJ de Canarias/Las Palmas-CONT núm. 50/2023, de 16 de febrero, dictada en recurso de apelación núm. 242/2022 (ECLI:ES:TJSCAN:/2023:2485) frente a la sentencia del Juzgado Contencioso-Administrativo núm. 2 de las Palmas de Gran Canaria, pronunciada el 21 de julio de 2022 en el recurso contencioso-administrativo núm. 141/2022 contra la desestimación presunta del recurso de reposición de 2 de mayo de 2019, presentado frente a la Resolución de 8 de abril de 2019, de la Dirección Gerencia del Complejo Hospitalario Insular-Materno Infantil, que aprueba la relación definitiva de personas que no reúnen los requisitos y

condiciones para el encuadramiento en ningún nivel/grado de carrera profesional del personal diplomado sanitario.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 851/2025, de 26 de junio.

Tipo y número de procedimiento: recurso de casación núm. 4119/2023.

ECLI:ES:TS:2025:2957.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Jesús Fonseca-Herrero Raimundo.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La cuestión de interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia consiste en determinar si, a efectos de carrera profesional del personal estatutario sanitario de los servicios públicos de salud, ha de computarse el periodo de formación sanitaria especializada. En particular, se trata de determinar si el periodo de formación sanitaria en la especialidad de Enfermería Obstétrico-Ginecológica ha de computarse para completar los periodos mínimos de ejercicio profesional requeridos para acceder a los distintos grados/niveles de carrera profesional en la categoría de Matróñ/ Matrona.

En orden a la resolución de la cuestión de fondo planteada destaca el *iter* cronológico señalado a continuación:

- El **6 de marzo de 2018**, el Director del Servicio Canario de Salud dicta la [Instrucción núm. 2/2018](#), relativa al régimen aplicable y procedimiento a seguir para el encuadramiento en los distintos grados o niveles de carrera profesional del personal del Servicio Canario de Salud. De conformidad con lo establecido en la Instrucción Cuarta, apartado 1.C), de la mencionada Instrucción núm. 2/2018, para el encuadramiento en el nivel/grado 3 de carrera profesional es preciso acreditar un periodo mínimo de ejercicio profesional de 16 años, cualquiera que sea la categoría profesional.
- El **8 de abril de 2019**, la Dirección Gerencia del Complejo Hospitalario Universitario Insular-Materno Infantil dicta Resolución (definitiva) por la que se aprueba, de conformidad con la propuesta del Comité de Evaluación de carrera profesional del personal diplomado sanitario adscrito a esta Dirección Gerencia, la relación definitiva de las solicitudes de interesados que no reúnen los requisitos y condiciones necesarios para el encuadramiento en ningún nivel/grado superior al que tengan, en su caso reconocido, la relación definitiva de las solicitudes desestimadas de interesados que no superan la correspondiente evaluación de los méritos acreditados, así como la relación definitiva de las solicitudes estimadas, de acuerdo con el procedimiento ordinario excepcional previsto en la Instrucción 2/2018, del Director ([BO Canarias núm. 74, de 16 abril 2019](#)). La trabajadora demandante, que es personal estatutario sanitario diplomado (Matrona), no ha obtenido el nivel/grado 3 de carrera profesional solicitado por carecer del tiempo mínimo de prestación de servicios

requerido, que es de 16 años. A la trabajadora se le han computado un total de 5.173 días; es decir: 14 años, 2 meses y 3 días, a fecha 31 de junio de 2018, que es la del periodo de cierre y computable. A la trabajadora no se le ha computado como tiempo de prestación de servicios el de formación sanitaria en la especialidad de Enfermería Obstétrico-Ginecológica (Matrona), que realizó desde el 28 de junio de 2002 hasta el 27 de junio de 2004 en el hospital universitario de Málaga. De haberse computado el periodo de formación como EIR, la trabajadora habría alcanzado los 16 años de servicios exigidos para obtener el nivel/grado 3 de carrera profesional.

- El **2 de mayo de 2019**, la trabajadora interpone recurso de reposición frente a la Resolución de 8 de abril de 2008, que es desestimado por silencio administrativo.
- El **21 de julio de 2022**, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Las Palmas de Gran Canaria dicta sentencia, que estima parcialmente el recurso contencioso-administrativo núm. 141/2022 interpuesto frente a la desestimación presunta del recurso de reposición. El Juzgado anula la Resolución de 8 de abril de 2019, debiendo retrotraerse el procedimiento a la vía administrativa para computar, a efectos de carrera profesional, el periodo de formación sanitaria como residente, que va desde el 28 de junio de 2002 hasta el 27 de junio de 2004. El Juzgado declara que *los residentes, tanto médicos como enfermeros, siguen un programa plurianual de formación como especialistas, sometido a un régimen jurídico especial de índole laboral. Esta situación especial en la que desarrollan su labor y su formación ha generado problemas a la hora de establecer si tales periodos de formación como residente deben ser tenidos en cuenta a efectos de trienios u otras instituciones similares, en las que podemos encuadrar la carrera profesional, ya que el propio TS así lo ha declarado en sentencias como la aportada de parte, y más recientemente la de 6/7/2022, en la que, en relación con los MIR, expresamente se señala la posibilidad de que una vez que se establezca una relación estatutaria con la Administración, este tiempo compute a efectos de trienio*^[1]. El Juzgado considera que la argumentación empleada por el TS para computar el periodo de formación sanitaria especializada a efectos del reconocimiento de trienios al personal estatutario sanitario es *extrapolable al ámbito de la carrera profesional donde igualmente se valora, entre otras, la experiencia en las tareas asistenciales, por lo que, en aras de un principio de justicia efectiva, cabe acordar la retroacción del procedimiento a la vía administrativa, a los efectos de que vuelva a llevarse a cabo la valoración, a efectos de carrera profesional, del periodo de formación como residente, que va desde el 28/6/2002 hasta el 27/6/2004.*
- El **28 de septiembre de 2022**, la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias interpone recurso de apelación frente a la sentencia de 21 de julio de 2022, del Juzgado Contencioso-Administrativo núm. 2 de Las Palmas de Gran Canaria.
- El **2 de noviembre de 2022**, la trabajadora formaliza escrito de oposición al recurso de apelación, en el que hace constar que la sentencia recurrida se ajusta a Derecho, y termina con la súplica de que se desestime el recurso y se confirme la sentencia impugnada.

- El **10 de febrero de 2023** fue la fecha fijada inicialmente para que la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Canarias procediese a la votación y fallo del recurso de apelación, si bien dicho acto tuvo lugar finalmente en la fecha de la sentencia, que es el 16 de febrero de 2023.
- El **16 de febrero de 2023**, la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Canarias dicta la sentencia núm. 50/2023(ECLI:ES:TSJCAN:2023:2485), que desestima el recurso de apelación núm. 242/2022 interpuesto frente a la sentencia de 21 de julio de 2022, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Las Palmas de Gran Canaria en el recurso contencioso-administrativo núm. 141/2022, con imposición de las costas procesales causadas a la parte recurrente (Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias).
- El **10 de abril de 2024**, la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS dicta auto mediante el que se acuerda admitir a trámite el recurso de casación núm. 4119/2023, interpuesto por la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias frente a la STSJ de Canarias-CONT núm. 50/2023, de 16 de febrero.
- El **26 de abril de 2024**, la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias formaliza el escrito de interposición del recurso de casación, solicitando que se dicte sentencia por la que, casando y anulando la sentencia recurrida ya referenciada, se estime plenamente el recurso en los términos interesados.
- El **16 de mayo de 2024** se dicta providencia para conferir trámite de oposición al recurso de casación.
- El **1 de julio de 2024**, la trabajadora presenta escrito de oposición al recurso de casación, solicitando se declare su desestimación, con imposición de costas a la parte recurrente.
- El **10 de abril de 2025** se dicta providencia que señala el **24 de junio de 2025** como fecha para la deliberación (votación) y fallo del recurso de casación, fecha en la que tuvieron lugar. El **25 de junio de 2025**, el Magistrado Ponente entregó la sentencia que resuelve el recurso de casación núm. 4119/2023, y que es objeto de comentario en las páginas que siguen a continuación.

IV. Posiciones de las partes

1. La parte recurrente: Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias

En su escrito de interposición del recurso de casación, la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Canarias mantiene que el periodo como residente para la obtención de una especialidad en Ciencias de la Salud no debe computar a efectos de carrera profesional porque es un periodo de formación y no de prestación de servicios (tareas asistenciales, docentes o de investigación), que es lo que configura el desarrollo de la carrera profesional.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias considera que una vez que el personal sanitario establece una relación de servicio estatutario (fija o temporal), el periodo previo de formación sanitaria especializada puede tomarse como tiempo de prestación de servicios para devengar el derecho al cobro de trienios (complemento de antigüedad), tal y como establece el TS, pero no a efectos de carrera profesional. Hay que diferenciar *entre el reconocimiento de servicios previos a*

efectos de antigüedad y la valoración del trabajo desarrollado (ejercicio profesional) a efectos de carrera profesional.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias apoya su argumentación en la postura seguida por las Salas de lo Contencioso-Administrativo de los TSJ de Madrid y Aragón.

2. La parte recurrida (Personal estatutario)

La trabajadora, que es personal estatutario sanitario diplomado (Matrona) en el Servicio Canario de Salud, considera que, a efectos de carrera profesional, debe valorarse como de ejercicio profesional el periodo de formación sanitaria en la especialidad de Enfermería Obstétrico-Ginecológica (Matrona), que realizó desde el 28 de junio de 2002 hasta el 27 de junio de 2004 en el hospital universitario de Málaga. La trabajadora sostiene que ha de ser encuadrada en el sistema de la carrera profesional, asignándole el nivel/grado 3 solicitado, porque, computando el periodo como Enfermera Interna Residente (EIR), cumpliría el tiempo mínimo de servicios de 16 años.

La trabajadora argumenta que es extensible al ámbito de la carrera profesional la doctrina del TS que computa como periodo de prestación de servicios para el devengo de trienios el de formación sanitaria especializada como MIR. El periodo de formación sanitaria especializada, como MIR y EIR, ha de computarse como periodo de servicios tanto a efectos de trienios como de carrera profesional del personal estatutario sanitario.

V. Normativa aplicable al caso

En orden a resolver la cuestión de interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia, la STS-CONT núm. 851/2025 aplica la normativa y jurisprudencia señaladas a continuación:

- Normativa estatal básica sobre carrera profesional del personal estatutario de los Servicios de Salud:
 - Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud ([BOE núm. 128, de 29 mayo 2003](#)): artículo 41.1.
 - Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias ([BOE núm. 280, de 22 noviembre 2003](#)): artículos 37 y 38 y disposición adicional primera.
 - Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud ([BOE núm. 301, de 17 diciembre 2003](#)): artículos 40 y 43.e).
 - Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de enfermería ([BOE núm. 108, de 6 mayo 2005](#)): artículos 1 y 2.
 - 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 ([BOE núm. 240, de 7 octubre 2006](#)): artículo 4.
 - Orden SAS/1349/2009, de 6 de mayo, por la que se aprueba y publica el programa formativo de la especialidad de Enfermería Obstétrico-Ginecológica (Matrona) ([BOE núm. 129, de 28 mayo 2009](#)): Anexo.
 - Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) ([BOE núm. 261, de 31 octubre 2015](#)): artículos 16, 17 y 20.3.
- Normativa autonómica sobre carrera profesional del personal estatutario del Servicio Canario de Salud:

- Decreto 278/2003, de 13 de noviembre, por el que se aprueba y desarrolla el modelo de carrera profesional del personal facultativo del Servicio Canario de Salud ([BO Canarias núm. 223, de 14 noviembre 2003](#)).
- Decreto 129/2006, de 26 de septiembre, por el que se aprueba y desarrolla el modelo de carrera profesional del personal diplomado sanitario del Servicio Canario de Salud ([BO Canarias núm. 195, de 5 octubre 2006](#)).
- Decreto 421/2007, de 26 de diciembre, por el que se aprueba y desarrolla el modelo de carrera profesional del personal sanitario de formación profesional y del personal de gestión y servicios del Servicio Canario de la Salud ([BO Canarias núm. 6, de 9 enero 2008](#); [Corr. Err., BO Canarias núm. 7, de 10 enero 2008](#)).
- Jurisprudencia:
 - STS-CONT núm. 927/2022, de 6 de julio (Recurso de casación núm. 1327/2021. ECLI:ES:TS:2022:2718). Los MIR no tienen derecho a devengar trienios, pero una vez finalizan la residencia y establecen una relación de servicio estatutaria (temporal o fija) con la Administración, comienzan a devengar trienios y el periodo previo de residencia computa como tiempo de servicios para el cálculo de trienios.
 - STS-CONT núm. 932/2022, de 6 de julio (Recurso de casación núm. 1678/2021. ECLI:ES:TS:2022:2713). Los MIR no tienen derecho a devengar trienios, pero una vez finalizan la residencia y establecen una relación de servicio estatutaria (temporal o fija) con la Administración, comienzan a devengar trienios y el periodo previo de residencia computa como tiempo de servicios para el cálculo de trienios. El derecho a reclamar el abono de trienios devengados y no cobrados prescribe a los 4 años, es decir, no puede retrotraerse en el tiempo más atrás de los 4 años anteriores a la fecha de la correspondiente reclamación.
 - STS-CONT núm. 659/2025, de 29 de mayo (Recurso de casación núm. 514/2023. ECLI:ES:TS:2025:2551). A efectos del reconocimiento de la carrera profesional, se tendrá en cuenta el tiempo de servicios prestados en régimen tanto administrativo como laboral en el grupo/subgrupo profesional de la categoría para la que se solicita el reconocimiento, pues la categoría profesional es la que comprende las funciones, cualificación y competencias que se vinculan con los conocimientos y la experiencia que se deben acreditar. En este sentido, a efectos del grado de carrera profesional en la categoría de Facultativo Especialista del Área (FEA) de Medicina Física y Rehabilitación, computa el periodo de prestación en régimen laboral, como MIR en la especialidad de Medicina Física y Rehabilitación, y en régimen administrativo, como FEA de Medicina Física y Rehabilitación. Sin embargo, no computa el periodo de prestación de servicios en régimen laboral, como MIR en la especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria, y en régimen administrativo, como Médico de Familia de Atención Primaria.
 - STS-CONT núm. 1796/2018, de 18 de diciembre (Recurso de casación núm. 3723/2017. ECLI:ES:TS:2018:4290). El TS sintetiza las normas jurídicas estatales que regulan la carrera profesional del personal estatutario de los servicios de salud, señalando que tienen

carácter básico y común, de modo que las Comunidades Autónomas las tomarán como punto de partida para regular la carrera profesional del personal estatutario de su correspondiente servicio autonómico de salud.

VI. Doctrina básica

Con arreglo a la normativa aplicable al caso, la STS-CONT núm. 851/2025 declara que el periodo de 2 años de formación sanitaria en la especialidad de Enfermería Obstétrico-Ginecológica (Matrón y Matrona) computa como periodo de prestación de servicios para el reconocimiento del grado/nivel de carrera profesional del personal estatutario de los servicios de salud en la categoría de enfermero especialista en Obstetricia-Ginecología (Matrón y Matrona).

La STS-CONT núm. 851/2025 reitera el criterio de la precedente STS-CONT núm. 659/2025, de 29 de mayo (Recurso de casación núm. 514/2023. ECLI:ES:TS:2025:2551), según la cual, el periodo de 4 años de formación sanitaria en la especialidad de Medicina Física y Rehabilitación computa como periodo de prestación de servicios para el reconocimiento de grado/nivel de carrera profesional del personal estatutario de los servicios de salud en la categoría de Facultativo Especialista del Área (FEA) de Medicina Física y Rehabilitación.

Aclaración: el período de formación MIR y EIR (cabe entender que también el periodo FIR, PIR, etc.) computará siempre que vaya referido a la misma especialidad sanitaria desde la que el personal estatutario sanitario solicita el grado/nivel de carrera profesional. La STS-CONT núm. 659/2025 precisa que el periodo de formación MIR en la especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria y el periodo de prestación de servicios como Médico de Familia de Atención Primaria no computarán a efectos del grado/nivel de carrera profesional del personal estatutario en la categoría de FEA de Medicina Física y Rehabilitación. De la doctrina expuesta cabe entender que los periodos de prestación de servicios computables a efectos de carrera profesional del personal estatutario facultativo no son tanto los prestados en la misma categoría, sino más bien en la misma especialidad. En este sentido, FEA (Facultativo Especialista de Área, más conocido como “médico adjunto”) y MIR (Médico Interno Residente) no son la misma categoría profesional. Sin embargo, a efectos de la carrera profesional del personal estatutario FEA, se toman en cuenta no solo los servicios prestados como FEA, sino también como MIR, siempre y cuando unos y otros vayan referidos a la misma especialidad médica.

VII. Parte dispositiva

En nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS ha decidido:

- Desestimar el recurso de casación núm. 4119/2023, interpuesto por la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias contra la STSJ de Canarias-CONT núm. 50/2023, de 16 de febrero, dictada en recurso de apelación núm. 242/2022, que se confirma.
- En materia de costas, cada parte abonará las causadas a su instancia y las comunes por mitad, ex artículo 93.4 de la Ley 29/1998.

VIII. Comentario

1. Concepto legal de carrera profesional y normativa reguladora

La carrera profesional es el derecho de los profesionales de los servicios de salud a *progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional* (artículo 41.1 Ley 16/2003, artículo 37 Ley 44/2003 y artículo 40.2 Ley 55/2003). La carrera profesional del personal estatutario de los servicios de salud se configura legalmente como:

- Un derecho individual. La carrera profesional es el derecho que tiene el personal estatutario a que se reconozca de manera expresa e individualizada el desarrollo alcanzado en su trabajo.
- Un derecho renunciabile. El acceso a al sistema de carrera profesional es voluntario, y se articula siempre ha instancia de parte; es decir, previa solicitud del personal estatutario interesado, presentada dentro del plazo habilitado al efecto. Por tanto, el personal estatutario decide si solicita o no el reconocimiento del desarrollo profesional alcanzado en el ejercicio de su profesión.
- Un derecho de promoción horizontal. La carrera profesional se concibe como un sistema de promoción o desarrollo profesional horizontal, dentro del mismo puesto de trabajo.
- Un derecho públicamente reconocido. El reconocimiento de la carrera profesional es público y con atribución expresa del grado alcanzado por el personal estatutario en el ejercicio del conjunto de funciones que le son propias.

El marco jurídico de la carrera profesional del personal estatutario de los servicios de salud está conformado por un conjunto de normas jurídicas estatales, que tienen carácter *básico y común respecto de los sistemas autonómicos de carrera profesional y a partir de las que el legislador autonómico establecerá la correspondiente regulación sobre la expresada carrera de su personal estatutario*^[2]. Las normas jurídicas estatales que regulan la carrera profesional son las recogidas en el apartado V de este documento.

El marco jurídico de la carrera profesional se completa con la normativa autonómica. El artículo 40.1 de la Ley 55/2003 establece que las Comunidades Autónomas establecerán, previa negociación en las mesas correspondientes, mecanismos de carrera profesional para el personal estatutario de sus servicios de salud *de acuerdo con lo establecido con carácter general en las normas aplicables al personal del resto de sus servicios públicos, de forma tal que se posibilite el derecho a la promoción de este personal conjuntamente con la mejor gestión de las instituciones sanitarias*. En definitiva, la normativa autonómica está sujeta a tres parámetros:

- Primero: debe partir de lo dispuesto en la normativa estatal, que tiene carácter básico.
- Segundo: debe partir de lo establecido, con carácter general, en la normativa autonómica aplicable al personal de los demás servicios públicos.
- Tercero: debe adoptarse previa negociación en las mesas sectoriales de sanidad. El artículo 80.2.h) de la Ley 55/2003, en la misma línea que el artículo 40.1 de la Ley 55/2003, es claro al incluir expresamente los sistemas de carrera profesional entre las materias que deben ser objeto de negociación. La disposición adicional cuarta de la Ley 44/2003 dispone que *Los efectos que sobre la estructura de las retribuciones y la cuantía de las mismas pudieran derivarse del reconocimiento de grados de desarrollo profesional se negociarán en cada caso con las organizaciones sindicales que, a tenor de lo dispuesto en la normativa aplicable, corresponda*.

Atendiendo a la función desarrollada, el personal estatutario de los servicios de salud se ordena en dos grupos: 1) personal estatutario sanitario (artículo 6 Ley 55/2003) y 2) personal estatutario de gestión y servicios (artículo 7 Ley 55/2003). Este trabajo se centra en la carrera profesional del personal estatutario sanitario; todo ello sin perjuicio de alguna breve referencia que pueda hacerse a la carrera profesional del personal estatutario de gestión y servicios.

2. Estructura del sistema de carrera profesional en grados (niveles)

El artículo 38.1.a) de la Ley 44/2003 señala que el sistema de carrera profesional se estructura en cuatro grados (niveles) con posibilidad de añadir un grado (nivel) inicial previo, sumando así un total de cinco.

Las Comunidades Autónomas regulan la estructura del sistema de carrera profesional diferenciando según que el personal estatutario sanitario sea: 1) licenciado sanitario/facultativo (grupo A1 EBEP); 2) diplomado sanitario (grupo A2 EBEP) o 3) de formación profesional (grupo C EBEP). En este sentido, se establece un sistema de carrera profesional propio para cada categoría, que se define en función de la titulación de acceso. Dos consideraciones al respecto:

Primera consideración: el sistema de carrera profesional del personal estatutario sanitario no se ajusta a la organización actual del sistema educativo, de ahí que tal vez sea necesario un proceso de adaptación. La Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias diferencia entre: 1) profesiones sanitarias tituladas (artículo 2 Ley 44/2003), que se ordenan en dos grupos (licenciado y diplomado); y 2) profesionales del área sanitaria de formación profesional (artículo 3 Ley 44/2003), que también se ordenan en dos grupos (grado superior y grado medio). El Estatuto Marco del Personal Estatutario también clasifica el personal estatutario sanitario en función de la titulación académica de ingreso, diferenciando entre: 1) personal sanitario de formación universitaria [artículo 6.2.a) Ley 55/2003], que divide en cuatro grupos (Licenciado con título de especialista en Ciencias de la Salud, Licenciado sanitario, Diplomado con título de especialista en Ciencias de la Salud y Diplomado sanitario); y 2) personal sanitario de formación profesional [artículo 5.2.b) Ley 55/2003], que divide en dos grupos (Técnicos Superiores y Técnicos). En esta misma línea, el sistema de carrera profesional del personal estatutario sanitario diferencia entre Licenciado sanitario (facultativo), Diplomado sanitario y personal sanitario de Formación Profesional. Esta estructura del sistema de carrera profesional no responde al sistema vigente de enseñanza superior universitaria, que se ordena en los tres ciclos siguientes (artículo 9 [Ley Orgánica 2/2023](#)): 1) Grado, 2) Máster Universitario y 3) Doctorado. Además, las enseñanzas superiores incluyen no solo las universitarias (Grado, Máster Universitario y Doctorado), sino también la Formación Profesional de grado superior y otras enseñanzas (artículo 3.5 Ley Orgánica 2/2006). Los títulos de Licenciado y Diplomado responden a la organización de los estudios universitarios de la derogada [Ley Orgánica 11/1983](#), cuyo artículo 30 los estructuraba en los tres ciclos siguientes: 1) título de Diplomado (Arquitecto Técnico e Ingeniero Técnico), 2) título de Licenciado (Arquitecto e Ingeniero) y 3) título de Doctor. Los títulos de Diplomado y Licenciado se integran actualmente dentro del título de Grado. Cabe diferenciar hasta tres situaciones en el proceso de adaptación de los títulos de Diplomatura y Licenciatura a los distintos títulos de Grado que habilitan para el ejercicio de profesiones sanitarias:

- Primera situación: la conversión de los títulos de Diplomatura en títulos de Grado ha supuesto incrementar la duración de los estudios. En este sentido, el plan de estudios del título universitario oficial de Diplomado en Enfermería tenía una duración de 3 años (Anexo.Directriz Tercera [Real Decreto 1466/1990](#)), mientras que el plan de estudios del actual título de Grado que habilita para el ejercicio de la profesión de Enfermero tiene una duración de 4 años académicos, distribuidos en 240 créditos ECTS (artículo 5 [Orden CIN/2134/2008](#)).
- Segunda situación: la conversión de algunos títulos de Licenciatura en títulos de Grado ha supuesto reducir la duración de los estudios. Dentro del ámbito de las profesiones sanitarias, son muy pocos los títulos de Grado cuyo plan de estudios ha visto reducida su duración respecto al precedente título de Licenciatura. En este sentido, el plan de estudios del título de Licenciado en Psicología tenía una duración de entre 4 y 5 años (Anexo.Directriz Segunda [Real Decreto 1428/1990](#)), y el plan de estudios

del actual Grado de Psicología es de 4 años, distribuidos en 240 créditos ECTS.

- Tercera situación: la conversión de algunos títulos de Licenciatura en títulos de Grado no ha supuesto modificar la duración de los planes de estudios. Un aspecto destacable es que el plan de estudios de la mayoría de los títulos de Grado que habilitan para ejercer profesiones sanitarias y que proceden de un título de Licenciatura han mantenido su duración. En este sentido, por ejemplo: 1) el plan de estudios del título universitario oficial de Licenciado en Farmacia tenía una duración de 5 años (Anexo.Directriz Segunda [Real Decreto 1464/1990](#)), y el plan de estudios del actual Grado de Farmacia también tiene una duración de 5 años, distribuidos en 300 créditos ECTS (artículo 5 [Orden CIN/2137/2008](#)); 2) el plan de estudios del título universitario oficial de Licenciado en Odontología tenía una duración de 5 años (Anexo.Directriz Primera [Real Decreto 970/1986](#)), y el plan de estudios del actual título de Grado que habilita para el ejercicio de la profesión de Dentista tiene una duración de 5 años, distribuidos en 300 créditos ECTS (artículo 5 [Orden CIN/2136/2008](#)); y 3) el plan de estudios del título universitario oficial de Licenciado en Medicina tenía una duración de 6 años (Anexo.Directriz Segunda [Real Decreto 1417/1990](#)), y el plan de estudios del actual Grado de Medicina también tiene una duración de 6 años, distribuidos en 360 créditos ECT (Anexo.5 [Orden ECI/332/2008](#)).

Segunda consideración: la legislación básica estatal reconoce al personal estatutario de los servicios de salud el derecho a la carrera profesional, pero tal reconocimiento no se hace expresamente para cada una de las categorías profesionales. De hecho, indirectamente, se admite la posibilidad de que algunas categorías profesionales carezcan de sistema de carrera profesional. En este sentido, el artículo 42.3.e) de la Ley 55/2003, al regular el complemento de carrera del personal estatutario de los servicios de salud, señala que retribuye el grado alcanzado en la carrera profesional *cuando tal sistema de desarrollo profesional se haya implantado en la correspondiente categoría*; es decir: está admitiendo la posibilidad de que no esté implantado en todas las categorías. El sistema de carrera profesional comenzó articulándose para el personal facultativo de los servicios de salud (Licenciado sanitario), posteriormente alcanzó al personal diplomado sanitario, y en los últimos años cada vez son más las Comunidades Autónomas que lo han extendido tanto al personal sanitario de formación profesional como al personal de gestión y servicios del correspondiente servicio autonómico de salud. No obstante, todavía hay Comunidades Autónomas que no han aprobado y desarrollado un modelo de carrera profesional para todas y cada una de las categorías de personal estatutario de los servicios de salud.

3. Requisitos para el reconocimiento

Para alcanzar un determinado nivel de carrera profesional no basta con acreditar el periodo mínimo de prestación de servicios, siendo preciso también obtener la evaluación favorable en una serie de méritos.

3.1 Periodo mínimo de ejercicio profesional

El artículo 38.1.a) de la Ley 44/2003 señala que para acceder al primer grado/nivel de carrera profesional es necesario acreditar, al menos, 5 años de ejercicio profesional, y la progresión a los grados superiores podrá solicitarse siempre que hayan transcurrido, como mínimo, 5 años (de ejercicio profesional) desde la precedente evaluación positiva. Llegados a este punto conviene realizar varias consideraciones sobre las reglas aplicables para el cómputo del periodo de prestación de servicios.

Primera consideración: sobre el cómputo del periodo de formación sanitaria especializada a efectos de carrera profesional. Todo el personal estatutario sanitario, cualquiera que sea su categoría profesional, debe acreditar, al menos, 5 años de ejercicio profesional para acceder al nivel 1 de carrera profesional, y además han de haber transcurrido un mínimo de 5 años de ejercicio profesional desde el reconocimiento de un nivel para progresar al nivel superior [artículo 38.1.c) Ley 44/2003]. En relación con el cómputo del periodo de formación sanitaria especializada a efectos de carrera profesional conviene destacar, al menos, tres aspectos:

- Primer aspecto: la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS ha declarado en dos sentencias de 2025 (núms. 659/2025 y 851/2025) que, a efectos de carrera profesional, para acreditar los 5 años de ejercicio profesional se computará el periodo de formación sanitaria especializada realizado a través de la relación laboral especial que regula el Real Decreto 1146/2006, y siempre que dicho periodo de formación vaya referido a la misma especialidad sanitaria desde la que el personal estatutario pretende acceder al sistema de carrera profesional^[3]. En este sentido, el TS ha dictaminado que tanto el periodo de formación MIR en de Medicina Familiar y Comunitaria como el posterior periodo de prestación de servicios como Médico de Familia de Equipo Atención Primaria (EAP) no computan a efectos del grado/nivel de carrera profesional de un FEA en la especialidad de Medicina Física y Rehabilitación, y ello es así por ir referidos a distinta especialidad. No obstante, conviene aclarar que existen distintos puestos (categorías) que pueden ejercerse con el mismo título de especialista en Ciencias de la Salud, en cuyo caso, han de computarse la totalidad de los periodos de prestación de servicios. En este sentido, por ejemplo, a efectos de carrera profesional de un Médico de Familia en EAP computarán como periodos de prestación de servicios no solo el periodo de ejercicio profesional como Médico de Familia en EAP y el periodo de formación sanitaria especializada en Medicina Familiar y Comunitaria, sino también, los servicios que haya podido realizar como Médico de Urgencias Hospitalarias. Hasta la creación del Título de Médico/a Especialista en Medicina de Urgencias y Emergencias^[4], la especialidad que habilitaba para trabajar como médico/a de urgencias hospitalarias ha venido siendo la de Medicina Familiar y Comunitaria, de ahí que el periodo de prestación de servicios como médico urgenciólogo compute a efectos de carrera profesional de un Médico de Familia en EAP.
- Segundo aspecto: el artículo 64.1 de la Ley 55/2003 dispone que el personal estatutario sanitario pasará a situación de servicios especiales cuando acceda a una plaza de formación sanitaria especializada por el sistema de residencia, computando dicho periodo de formación sanitaria a efectos de carrera profesional. Este supuesto tiene la particularidad de que quien accede a una plaza de formación sanitaria especializada es personal estatutario que pasa a situación de servicios especiales mientras realiza la residencia. La cuestión pasa por determinar si el periodo de formación sanitaria especializada computa en todo caso, aun cuando la plaza que pasa a ocupar el personal estatutario tras finalizar la situación de servicios especiales y desde la que se solicita la carrera profesional no se corresponda con la especialidad realizada durante la residencia.
- Tercer aspecto: todos los programas de formación sanitaria especializada son plurianuales, pero no de igual duración. En este sentido, por ejemplo, los programas de formación de las especialidades de Enfermería (EIR) duran 2 años, los programas de las especialidades médicas (MIR) de 4 a 5 años y los de las especialidades de Farmacia de 3 a 4 años (FIR). Por

tanto, en función de la especialidad, el periodo de formación sanitaria representará una parte mayor o menor del periodo mínimo de ejercicio profesional requerido para acceder al nivel de carrera profesional. Así, el periodo de formación sanitaria en cualquiera de las especialidades de enfermería, que es de 2 años, representa menos de la mitad del tiempo de ejercicio profesional requerido para que el personal estatutario de enfermería acceda al nivel de carrera profesional. Sin embargo, el periodo de formación sanitaria en cualquiera de las especialidades médicas, que es de 4 o 5 años, representa gran parte e incluso la totalidad del tiempo de ejercicio profesional requerido al personal estatutario facultativo para acceder al mismo nivel.

Segunda consideración: sobre el cómputo de los servicios prestados en diferentes servicios autonómicos de salud. El TS ha dictaminado que el tiempo de servicios computable al personal estatutario temporal puede acotarse al prestado en el servicio autonómico de salud en el que solicita el reconocimiento de la carrera profesional si esa limitación se prevé también para el personal estatutario fijo, pero será discriminatorio si para el personal estatutario fijo se prevé que el tiempo de servicios para progresar de grado se refiera al prestado en el Sistema Nacional de Salud, sin limitarlo al concreto servicio autonómico de salud en el que presenta la solicitud^[5].

Tercera consideración: sobre las situaciones administrativas del personal estatutario sanitario que computan a efectos de carrera profesional. A efectos de acreditar el periodo mínimo de ejercicio profesional requerido para acceder al nivel/ grado de carrera profesional, se tomará en cuenta no solo el periodo de tiempo en que el personal estatutario se encuentra en situación de servicio activo, prestando efectivamente servicios, sino también otras situaciones administrativas. El artículo 62.1 de la Ley 55/2003, en términos similares al artículo 85.1.a) del EBEP, señala que las situaciones administrativas en las que puede hallarse el personal estatutario fijo son las siguientes: a) servicio activo, b) servicios especiales, c) servicio bajo otro régimen jurídico, d) excedencia por servicios en el sector público, e) excedencia voluntaria y f) suspensión de funciones. Las siguientes situaciones administrativas computan expresamente como periodos de ejercicio profesional a efectos de carrera profesional del personal estatutario: 1) servicio activo^[6], 2) excedencia por prestar servicios en el sector público (artículo 66.3 Ley 55/2003) y 3) servicios especiales (artículo 64 Ley 55/2003). Además, el periodo de excedencia por cuidado de familiar también se reconoce expresamente a efectos de carrera profesional (artículo 62.3 Ley 55/2003, en relación con artículo 89.4.párrafo 5º EBEP). Sin embargo, el periodo de tiempo en situación de excedencia voluntaria no computa a efectos de carrera profesional (artículo 67.3 Ley 55/2003).

3.2 La valoración de los méritos a efectos de carrera profesional

El haber completado el periodo mínimo de prestación de servicios requerido en cada grado/nivel de carrera profesional no es suficiente para su efectivo reconocimiento; también es preciso superar la evaluación de una serie de méritos. En relación con los méritos evaluables para obtener tanto el primer nivel como los niveles superiores de carrera profesional, la normativa básica estatal dispone lo siguiente:

- El artículo 41.1 de la Ley 16/2003 establece que se evalúa el *desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios*.
- El artículo 38.1.b) de la Ley 44/2003 requiere la evaluación favorable de los méritos del personal estatutario, en relación con *sus conocimientos, competencias, formación continuada acreditada, actividad docente e investigación*, así como *los resultados de la actividad asistencial del interesado, la calidad de la misma y el cumplimiento de los indicadores que*

para su valoración se hayan establecido, así como su implicación en la gestión clínica.

- El artículo 40.2 de la Ley 55/2003 dispone que se evalúa el *desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios.*

El tenor literal de los tres preceptos señalados no es el mismo, destacando algunos aspectos diferenciales. El artículo 40.2 de la Ley 55/2003, a diferencia del artículo 41.1 de la Ley 16/2003 y el artículo 38.1.b) de la Ley 44/2003: 1) no toma en cuenta la investigación y 2) toma en cuenta la experiencia, en general, sin limitarla expresamente a la adquirida en tareas asistenciales. Además, el artículo 38.1.b) de la Ley 44/2003, a diferencia del artículo 41.1 de la Ley 16/2003 y del artículo 40.2 de la Ley 55/2003, contempla la gestión clínica como mérito evaluable. En la práctica, más allá del periodo mínimo de prestación de servicios, los méritos evaluables en los distintos niveles de carrera profesional suelen ser los siguientes: 1) actividad asistencial, 2) formación continuada, 3) docencia, 4) investigación, 5) compromiso con la organización y 6) gestión clínica.

Para el efectivo reconocimiento del correspondiente nivel de carrera profesional se exige haber obtenido una puntuación mínima para el conjunto de los méritos, incluso la legislación de algunas Comunidades Autónomas exige haber puntuado en todos y cada uno de ellos. Llegados a este punto conviene destacar que, aunque el periodo de formación sanitaria especializada en Ciencias de la Salud compute como tiempo de ejercicio profesional, no siempre resulta fácil puntuar en algunos méritos, especialmente en los referidos a docencia, investigación o gestión. Por tanto, no basta con acreditar el periodo mínimo de prestación de servicios, haciendo valer para ello el tiempo de formación sanitaria especializada, si luego no se supera la evaluación de los méritos; sucede que algunos méritos solo pueden reunirse una vez transcurrido un tiempo desde la obtención de la especialidad sanitaria. Esta situación puede quedar salvada en aquellas Comunidades Autónomas donde: 1) la puntuación mínima de los méritos para obtener la evaluación positiva no es la misma en todos los niveles, sino que se incrementa conforme se progresa en la carrera profesional; y 2) no es preciso puntuar en todos los méritos y/o un mínimo en cada mérito, siendo suficiente obtener la puntuación mínima en conjunto, es decir, que sumando la puntuación de todos los méritos se alcanza la mínima exigida, pudiendo puntuar más en unos méritos que en otros, incluso sin necesidad de puntuar en todos los méritos.

El hecho de que la normativa básica estatal concrete una serie de méritos comunes que son evaluados en el sistema de carrera profesional de todos servicios de salud que integran el Sistema Nacional de Salud, permite la homologación entre servicios autonómicos de salud. El artículo 40.3 de la Ley 55/2003 dispone que la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud es la encargada de *fijar los principios y criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional de los diferentes servicios de salud, a fin de garantizar el reconocimiento mutuo de los grados de la carrera, sus efectos profesionales y la libre circulación de dichos profesionales en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.* La Resolución de 29 de enero de 2007, de la Dirección General de Recursos Humanos y Servicios Económico-Presupuestarios, publica el acuerdo por el que se fijan los criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional del personal de los servicios de salud ([BOE núm. 50, de 27 febrero 2007](#)). En definitiva, el hecho de que haya unos elementos evaluables en el sistema de carrera profesional comunes a todo el Sistema Nacional de Salud permite que el grado de carrera profesional que el personal sanitario estatutario tenga reconocido en un servicio autonómico de salud pueda hacerlo valer en otro servicio distinto al que vaya a trabajar. En el reconocimiento del grado de carrera profesional, junto a los méritos comunes que son evaluados por todos los servicios de salud, hay otros específicos que son definidos por cada Comunidad Autónoma para el personal estatutario del correspondiente servicio autonómico de salud, y que no cabe invocarlos (homologarlos) en otro servicio de salud.

4. Retribución del nivel de carrera profesional alcanzado

El sistema retributivo del personal estatutario de los servicios de salud se estructura en retribuciones básicas y retribuciones complementarias (artículo 41.1 Ley 55/2003).

El grado de carrera profesional alcanzado por el personal estatutario se retribuye a través del “complemento de carrera”, que reviste naturaleza de retribución complementaria [artículo 42.3.e) Ley 55/2003]. La cuantía del complemento de carrera varía en función de la categoría profesional del personal estatutario y del nivel alcanzado, y difiere de unas Comunidades Autónomas a otras.

IX. Apunte final: el modelo de carrera profesional no es el mismo en todas las Comunidades Autónomas

A modo de apunte final merece la pena destacar, siquiera sea brevemente, la ausencia de un sistema de carrera profesional uniforme para el personal estatutario de todos los servicios de salud que integran el Sistema Nacional de Salud. Aun cuando existe una legislación básica estatal, común a todas las Comunidades Autónomas, estas desarrollan posteriormente un sistema propio de carrera profesional adaptado a las concretas circunstancias del correspondiente servicio autonómico de salud. Esto determina la existencia de diferencias entre Comunidades Autónomas al aprobar y desarrollar el modelo de carrera profesional del personal estatutario, que se centran principalmente en cinco aspectos:

- **Naturaleza del vínculo jurídico: personal estatutario fijo y personal estatutario temporal (sustituto).** La mayoría de las Comunidades Autónomas reconocen actualmente el complemento de carrera profesional tanto al personal estatutario fijo como al temporal. Sin embargo, algunas Comunidades Autónomas, las menos, siguen limitándolo al personal estatutario fijo, lo cual resulta discriminatorio. La carrera profesional es un derecho del personal estatutario sanitario tanto fijo como interino. Inicialmente, el personal estatutario sanitario fijo era el único que tenía acceso al sistema de carrera profesional, no así el personal estatutario sanitario interino. Sin embargo, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS ha reiterado que la exclusión del personal estatutario interino del sistema de carrera profesional resulta discriminatoria y contraria a la Cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada (Anexo Directiva 1999/70/CE)^[7]. Conviene subrayar que el efecto del fallo de las SSTS-CONT es meramente anulatorio del precepto del decreto autonómico que excluía del sistema de carrera profesional al personal estatutario interino de larga duración (con, al menos, cinco años de prestación de servicios). Así, siendo el fallo meramente anulatorio, la Sala no podía obligar a la Comunidad Autónoma a adoptar una norma que reconociera al personal estatutario interino el acceso al sistema de carrera profesional, ni tampoco poner remedio a los casos de lentitud de la Comunidad Autónoma en el ejercicio de su potestad normativa para regular el acceso del personal estatutario interino al sistema de carrera profesional. Así, una vez que el TS dictaminó que el personal estatutario interino tiene derecho a acceder al sistema de carrera profesional, las Comunidades Autónomas han ido reformando progresivamente, con mayor o menor celeridad, el sistema de carrera profesional del correspondiente servicio autonómico de salud para permitir el acceso al personal estatutario interino.
- **Número de niveles o grados del sistema de carrera profesional.** El sistema de carrera profesional se estructura en un concreto número de niveles o grados de carácter retribuido, que no es el mismo en todas las

Comunidades Autónomas. Unas Comunidades Autónomas lo fijan en 4 niveles y otras lo amplían a 5 niveles. Tal diferencia parte, tal y como ha quedado expuesto más arriba, de lo dispuesto en el artículo 38.1.a) de la Ley 44/2003, que fija un mínimo de cuatro niveles, con posibilidad de ampliar a un quinto nivel. La STS-CONT núm. 851/2025, que ahora se comenta, analiza el acceso al sistema de carrera profesional de una Matrona en el Servicio Canario de Salud, donde el sistema de carrera profesional se ha venido estructurando en cuatro niveles. No obstante, el pasado 17 de junio de 2025 entró en vigor el Decreto 80/2025, de 9 de junio (BO Canarias núm. 117, de 16 junio 2025), que modifica los distintos Decretos autonómicos que aprueban y desarrollan el modelo de carrera profesional en todas las categorías de personal estatutario del Servicio Canario de Salud, para implantar un nuevo nivel o grado retribuido, el quinto.

- **Categorías profesionales que cuentan con sistema de carrera profesional.** Inicialmente, el sistema de carrera profesional comenzó articulándose para el personal sanitario Licenciado de los servicios de salud, posteriormente alcanzó al personal Diplomado sanitario, y en los últimos años cada vez son más las Comunidades Autónomas que lo han extendido tanto al personal sanitario de Formación Profesional como al personal de Gestión y Servicios del correspondiente servicio autonómico de salud. No obstante, todavía hay Comunidades Autónomas que no han aprobado y desarrollado un modelo de carrera profesional para todas y cada una de las categorías de personal estatutario de los servicios de salud.
- **Valoración del ejercicio profesional y de los méritos.** Aunque la todas las Comunidades Autónomas valoran una serie de méritos comunes fijados por la normativa básica estatal (docencia, investigación, compromiso con la institución, gestión clínica), varían en el modo de valorar cada mérito individualmente y todos en su conjunto. Además, algunas Comunidades Autónomas incorporan méritos adicionales específicos. Estas diferencias pueden dificultar la homologación de los grados/niveles de carrera profesional entre los diferentes servicios autonómicos de salud que integran el Sistema Nacional de Salud.
- **Cuantía del complemento de carrera profesional.** La cuantía del complemento de carrera difiere de unas Comunidades Autónomas a otras, tanto en cada concreto nivel como en el incremento aplicado al pasar de un nivel al otro superior.

Referencias:

1. [^] *El TS ha declarado que, aunque los Médicos Internos Residentes (MIR) no tienen derecho al cobro de trienios, el periodo de formación sanitaria especializada realizado por los MIR, tanto en centros públicos como privados, computa como periodo de prestación de servicios para que el personal estatutario de los servicios de salud devengue trienios. No obstante, el TS destaca la necesidad de distinguir entre el derecho a devengar trienios y el derecho a reclamar el abono de los trienios*

devengados y no cobrados. El TD declara que el derecho al abono de atrasos por trienios devengados y no cobrados no puede retrotraerse más atrás en el tiempo de los cuatro años anteriores a la fecha de la correspondiente reclamación. Por todas, vid., STS-SOC núm. 88/2020, de 28 de enero (Recurso de casación núm. 1562/2017. ECLI:ES:TS:2020:214); STS-CONT núm. 927/2022, de 6 de julio (Recurso de casación núm. 1327/2021. ECLI:ES:TS:2022:2718); STS-CONT núm. 932/2022, de 6 de julio (Recurso de casación núm. 1678/2021. ECLI:ES:TS:2022:2713); STS-CONT núm. 1022/2022, de 18 de julio (Recurso de casación núm. 1142/2021. ECLI:ES:TS:2022:3066); y STS-CONT núm. 1705/2022, de 20 de diciembre (Recurso de casación núm. 1148/2021. ECLI:ES:TS:2022:4643).

2. ^ Por todas, vid., STS-CONT núm. 1796/2018, de 18 de diciembre (Recurso de casación núm. 3723/2017. ECLI:ES:TS:2018:4290); STS-CONT núm. 227/2019, de 21 de febrero (Recurso de casación núm. 1805/2017. ECLI:ES:TS:2019:584); STS-CONT núm. 239/2019, de 25 de febrero (Recurso de casación núm. 4336/2017. ECLI:ES:TS:2019:665); y STS-CONT núm. 1308/2021, de 3 de noviembre (Recurso de casación núm. 843/2020. ECLI:ES:TS:2021:4034).
3. ^ STS-CONT núm. 659/2025, de 29 de mayo (Recurso de casación núm. 514/2023. ECLI:ES:TS:2025:2551); y STS-CONT núm. 851/2025, de 26 de junio (Recurso de casación núm. 4119/2023. ECLI:ES:TS:2025:2957).
4. ^ Real Decreto 610/2024, de 2 de julio, por el que se establece el título de Médica/o Especialista en Medicina de Urgencias y Emergencias y se actualizan diversos aspectos en la formación del título de Médica/o Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria (BOE núm. 160, de 3 julio 2024).
5. ^ Por todas, vid., STS-CONT núm. 97/2024, de 23 de enero (Recurso de casación núm. 8444/2021. ECLI:ES:TS:2024:417); STS-CONT núm. 510/2024, de 21 de marzo (Recurso de casación núm. 759/2022. ECLI:ES:TS:2024:1784); y STS-CONT núm. 663/2024, de 18 de abril (Recurso de casación núm. 1197/2022. ECLI:ES:TS:2024:2014).
6. ^ La situación administrativa de servicio activo comprende no solo el periodo de prestación efectiva de servicios correspondientes al nombramiento como tal o el periodo en comisión de servicios, sino también determinados periodos de inactividad, tales como vacaciones, permisos retribuidos o incapacidad temporal (artículo 63.3 Ley 55/2003).
7. ^ Por todas vid., STS, Sala Contencioso Administrativo, de 13 de junio de 2014 (Recurso de casación núm. 1846/2013. ECLI:ES:TS:2014:2887); STS-CONT núm. 1796/2018, de 18 de diciembre (Recurso de casación núm. 3723/2017. ECLI:ES:TS:2018:4290); STS-CONT núm. 227/2019, de 19 de febrero (Recurso de casación núm. 1805/2017. ECLI:ES:TS:2019:584); y STS-CONT núm. 294/2019, de 6 de marzo (Recurso de casación núm. 5297/2017. ECLI:ES:TS:2019:744).